



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS
ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR PESCA PERÍODO 2015 –
2018**

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:
GESTIÓN EMPRESARIAL E INCLUSIÓN SOCIAL**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTOR EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

DEL ROSARIO AVALOS FELIX JULIO

ASESORA:

ALIAGA PACORA ALICIA AGROMELIS

JURADO:

**TRANCÓN PEÑA IMELDA IRAIDA
NOVOA URIBE CARLOS ALBERTO
AMBROSIO REYES JORGE LUIS**

LIMA – PERÚ

2021

TÍTULO

INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR PESCA PERÍODO 2015 – 2018

AUTOR

DEL ROSARIO AVALOS FELIX JULIO

ASESORA

DRA. ALIAGA PACORA ALICIA AGROMELIS

DEDICATORIA

A mi padre Dios Jehová

A mi adorada madre

A mis amados hijos

A quienes amo Ayer, Hoy y Siempre.

AGRADECIMIENTOS

- A las autoridades de esta casa de Estudios por su dedicación en engrandecer nuestro país con excelentes profesionales.
- A mis profesores por su calidad educativa.
- A mi asesora Dra. Alicia Aliaga Pacora por su invaluable apoyo en el desarrollo de esta investigación.

ÍNDICE

CARÁTULA	i
TITULO	ii
AUTOR	iii
ASESORA	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTO	vi
ÍNDICE	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Planteamiento del Problema	2
1.2. Descripción del problema	3
1.3. Formulación del problema	4
- Problema general	4
- Problemas específicos	5
1.4. Antecedentes	5
1.5. Justificación de la investigación	18
1.6. Limitaciones de la investigación	19
1.7. Objetivos de la investigación	19
- Objetivo general	19
- Objetivos específicos	20

1.8. Hipótesis	20
- Hipótesis general	20
- Hipótesis específica	21
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1. Marco Conceptual	35
III. MÉTODO	41
3.1. Tipo de investigación	41
3.2. Población y muestra	41
3.3. Operacionalización de variables	44
3.4. Instrumentos de recolección de datos	45
3.5. Procedimientos	48
3.6. Análisis de datos	48
IV. RESULTADOS	49
4.1 Resultados descriptivos	49
4.1.1 Resultados la variable (X): Inteligencia emocional	49
4.1.2 Resultados descriptivos de la variable (Y): Accidentes de trabajo	56
4.2 Prueba de Normalidad	61
4.3 Prueba de hipótesis	62

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	68
5.1 Discusión de Resultados	68
VI. CONCLUSIONES	71
VII. RECOMENDACIONES	72
VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	74
IX. ANEXOS	80
- Matriz de consistencia	81
- Instrumentos de recolección de datos	83
- Validación de instrumentos	93

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y los accidentes de trabajo, en el sector de pesca. Se entiende a la inteligencia emocional como el conjunto de actitudes y características para resolver los problemas con éxito, y los accidentes de trabajo como las consecuencias derivadas de la labor diaria que van desde una lesión leve hasta la muerte, que debemos evitar tomando precauciones que estén basadas en el razonamiento y control de impulsos. La investigación se trabajó en la empresa pesquera COPEINCA SAC. El tipo de investigación que se trabajó fue sustantiva, con sus niveles descriptivo - explicativo y con diseño descriptivo correlacional, se demostró la hipótesis de investigación. Es decir, a mayor nivel de inteligencia emocional menor serán los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018, aunque la relación inversa fue mínima $r = -0,27$ (correlación inversa débil), lo cual nos permite recomendar que se implante talleres, dinámicas para fortalecer la inteligencia emocional, así como sus dimensiones: Componente intrapersonal, componente interpersonal, componente manejo del estrés, componente adaptabilidad y el componente del estado de ánimo, lo que permitirá un mejor manejo de emociones y repercutirá en su calidad de vida como en el trabajo.

PALABRAS CLAVE: Inteligencia emocional, asertividad, autoconocimiento, autocontrol accidentes de trabajo, prevención de accidentes.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine the level of relationship that exists between emotional intelligence and work accidents in the fishing sector. Emotional intelligence is understood as the set of attitudes and characteristics to solve problems successfully, and workplace accidents as the consequences derived from daily work that range from a minor injury to death, which we must avoid by taking precautions that are based on reasoning and impulse control. The investigation was carried out in the fishing company COPEINCA SAC. The type of research that was carried out was substantive, with its descriptive-explanatory levels and with a correlational descriptive design, the research hypothesis was demonstrated. That is, the higher the level of emotional intelligence, the lower the work accidents in the fishing company COPEINCA SAC, in the period 2015 - 2018, although the inverse relationship was minimal $r = - 0.27$ (weak inverse correlation), which allows recommending that workshops, dynamics be implanted to strengthen emotional intelligence, as well as its dimensions: intrapersonal component, interpersonal component, stress management component, adaptability component and the mood component, which will allow better management of emotions and will have repercussions in their quality of life as well as at work.

KEY WORDS: Emotional intelligence, assertiveness, self-knowledge, self-control, accidents at work, accident prevention.

I. INTRODUCCIÓN

Hablar de inteligencia emocional es un tema relevante en estos momentos, ya que nos encontramos en la sociedad del conocimiento, que nos exige adecuarnos a las exigencias de un mundo cambiante a gran velocidad, en diferentes aspectos del conocimiento, como en el manejo de maquinarias y equipos tecnológicos de última generación en las empresas. Esta velocidad ha traído algunas consecuencias, como que recién se va aprendiendo y ya se cambió de equipo porque ya no responde a las necesidades actuales, entonces trae estrés por la falta de tolerancia de los diferentes colaboradores en una empresa. El problema no es ajeno al sector pesca, en el que también por falta de precaución se originan muchos accidentes.

Las razones expuestas nos han llevado a investigar acerca de la: INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR PESCA PERÍODO 2015 – 2018.

Los resultados nos servirán para proponer alternativas de solución a los problemas que se encuentren como resultado de la investigación.

La tesis cumple con el formato establecido por la Escuela Universitaria de Posgrado de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Deseamos sea un aporte valioso para el sector pesca de nuestro país.

1.1 Planteamiento del problema

Actualmente en el mundo uno de los temas trascendentales por los que pasa cada empresa, organización o institución es el manejo de la conducta de cada persona, que no es otra cosa que la inteligencia emocional, en una sociedad tan compleja, con retos permanentes y de respuestas rápidas y que estas a su vez tienen que ser eficientes y eficaces, permanentemente los trabajadores o colaboradores de las diferentes empresas se ven afectados, creando en ellos cierto desconcierto, preocupación estrés, que muchas veces hace que tengan accidentes de diferente tipo, a pesar que se toman las precauciones debidas al ingreso del personal como durante su permanencia laboral en la empresa.

En el Perú la industria pesquera de consumo indirecto es un sector formal que genera empleo y contribuye al PBI y su demanda a nivel internacional está orientada fundamentalmente a los países asiáticos entre ellos China, Vietnam, Japón y Taiwán.

La actividad principal de esta industria está enfocada en la extracción y transformación de la anchoveta en harina de pescado y derivados y según el Banco Central de Reserva del Perú - BCR el sector pesquero se ubica dentro de las cuatro actividades económicas con mayores ingresos de divisas al Perú (Sociedad Nacional de Pesquería (2018, p. 2).

Así mismo, el Perú es considerado en la actualidad como el primer productor mundial de harina de pescado, según el Anuario Estadístico de IFFO (Sociedad Nacional de Pesquería (2018, p. 2).

El sector pesca en el Perú cuenta con 834 embarcaciones y 110 plantas distribuidas en el litoral peruano, lo que representa una importante fuerza laboral entre hombres de mar (tripulantes) y hombres de planta manufacturera (operarios). Sociedad Nacional de Pesquería (2018, p. 3).

Este sector no está al margen de los cambios tecnológicos para el mejor desempeño de su actividad extractiva y de transformación, lo que conlleva a una constante búsqueda de perfeccionar la mano de obra en el uso de nuevas tecnologías y procesos de producción, con el objetivo de alcanzar un alto nivel de competitividad y productividad.

Sin embargo, existen factores organizacionales y psicosociales que se explican más adelante que afectan estos objetivos toda vez que repercuten directamente en la integridad física de los trabajadores a causa de los accidentes de trabajo.

1.2 Descripción del problema

De lo anteriormente descrito no escapa a esta realidad la empresa pesquera COPEINCA SAC., ya que a lo largo de los años se ha observado la ocurrencia de diferentes accidentes de trabajo, motivo por el cual nos lleva a investigar a fin de identificar las causas y de ser necesario sugerir un plan de mejora con la

finalidad de contribuir con la integridad física de los trabajadores y la disminución de días de trabajo incapacitantes y días perdidos de trabajo.

ACCIDENTES DE TRABAJO INCAPACITANTES Y DIAS PERDIDOS								
	2015		2016		2017		2018	
	Nro. ATI	Nro. DP	Nro. ATI	Nro. DP	Nro. ATI	Nro. DP	Nro. ATI	Nro. DP
COPEINCA	194	7,246	197	6,098	180	10,003	144	7,325
Total	194	7,246	197	6,098	180	10,003	144	7,325

Figura 1. Accidentes de trabajo incapacitantes y días perdidos. Corporación Pesquera Inca SAC. – COPEINCA

Motivo por el cual planteamos los siguientes problemas a investigar.

1.3 Formulación del Problema

- **Problema General**

¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y los **accidentes de trabajo** en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?

- **Problemas Específicos:**

1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y el **origen de los accidentes de trabajo**, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?
2. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y la **gravedad de los accidentes de trabajo**, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?
3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y las **consecuencias de los accidentes de trabajo**, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?

1.4 Antecedentes:

Antecedentes nacionales:

Demmanuel & Del Carpio (2018) En su tesis: *Inteligencia emocional y seguridad basada en el comportamiento en una empresa de transporte de carga minera, Arequipa 2017*, para optar el Título Profesional de Psicólogo, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, indica lo siguiente:

- La presente tesis tiene como objetivo determinar la relación de la Inteligencia Emocional y la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) en trabajadores de una empresa de transporte de carga minera de Arequipa. Dicha empresa utiliza la herramienta SBC en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el que se precisa conocer si el factor no intelectual (Inteligencia Emocional) corresponde a la práctica de comportamientos seguros. El tipo de investigación es no experimental y el diseño descriptivo correlacional. La muestra estuvo conformada por 78 colaboradores, 65 varones y 13 mujeres entre 22 y 58 años, de diferentes áreas operativas, a quienes se les aplicó el Inventario de Cociente Emocional de BarOn (ICE) adaptado a la realidad peruana por Ugarriza y Pajares (2001 – Perú), este instrumento cuenta con una consistencia interna de 0.93 y una validez significativa según la prueba de chi-cuadrado. La información procedente de la Cartilla de Observación Seguridad Basada en el Comportamiento, corresponde a los comportamientos observados, seguros e inseguros, de los trabajadores. El análisis estadístico utilizado es la Chi cuadrado con un nivel de significancia del 0,05 ($p=0,001$). Los principales hallazgos afirman que existe relación de la Inteligencia Emocional y la Seguridad Basada en el Comportamiento, encontrándose también que las mujeres destacan en el componente manejo de estrés y son quienes demuestran ejecutar menor cantidad de comportamientos inseguros que los varones. Además, se encontró que a medida que aumente la edad de los sujetos éstos tienen un mayor nivel de capacidad emocional, así como de ejecución de comportamientos seguros.

Quijano (2019) En su trabajo de investigación: *Felicidad y conductas de seguridad en los colaboradores del área de relaves de una compañía Minera del sur del Perú*, para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias, con mención en Gerencia Estratégica de Recursos Humanos, de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, nos señala:

- En nuestros días, la seguridad laboral es uno de los principales desafíos que afrontan todas las empresas en el Mundo. En el Perú, el sector minero es uno de los más impactados por esta problemática, A pesar de que diversas investigaciones han estudiado las causas de los accidentes laborales parecen no ser suficiente para reducirla. Así, surge la presente investigación enfocada en la felicidad y su posible correlación con las conductas de seguridad. Teniendo como objetivo determinar si existe correlación entre felicidad y las conductas de seguridad tomando como referencia las teorías de diversos autores. Para ello, se realizó una investigación cuantitativa aplicada a los empleados de un área de una empresa minera con operaciones en el sur del Perú que pertenece al sector de la Gran Minería. La muestra estuvo conformada por 60 trabajadores. Como instrumentos, se usaron la Escala de Felicidad de Lima (Alarcón, 2006) y la escala de Neal, Griffin y Hart (2000) con los componentes de conductas de seguridad, cumplimiento y participación en seguridad. Los resultados evidencian una relación positiva entre la felicidad y las conductas de seguridad, así como una asociación entre las dimensiones de la primera variable y las conductas de seguridad. A nivel general, la investigación demuestra que la empresa minera mantiene niveles altos de felicidad y conductas de seguridad laboral, además se concluye que a menor edad y menor

tiempo de servicio los colaboradores presentan mejores niveles de felicidad y mejores conductas de seguridad.

Gonzalez (2018) En su tesis: *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto Ciudad Nueva Fuera Bamba*, para optar el grado académico de Maestro en Gestión de seguridad, salud y medio ambiente en minería, de la Universidad Nacional de Huancavelica, señala:

- Considerando nuestro objetivo de determinar la manera de poder contribuir en la prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el Proyecto Ciudad Nueva Fuera Bamba y tomando como problema general la mejor manera de contribuir en la prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el Proyecto Ciudad Nueva Fuera Bamba. Es que decidimos realizar este trabajo de investigación con la finalidad de demostrar la efectividad de las estrategias que se plantearon en el Proyecto Ciudad Nueva Bamba y que generaron resultados positivos en la consecución de contribuir en la prevención de accidentes laborales. La prevención de accidentes estaba considerada hasta hace algunos años como un problema de ingeniería que se resolvía mediante el diseño apropiado de los mecanismos de seguridad. Sin embargo, las empresas que tienen esta concepción del problema, no han comprendido las ramificaciones psicológicas que se encuentran inmersas en él, ya que no toman en consideración el hecho de que el ser humano es movido por diferentes necesidades, entre las cuales la más importante es la motivación, y esto se logra mediante un potente liderazgo compartido. Esta situación llevó a la realización del presente estudio cuyo objetivo final es determinar la

relación que existe entre el liderazgo compartido encabezado por la primera línea de mando y la reducción de accidentes laborales. El estudio es de tipo descriptivo con estrategias de campo y un diseño de investigación descriptivo longitudinal. El instrumento utilizado para medir el liderazgo compartido fue el Indicador de Frecuencia que es el número de accidentes en un 1'000,000 de horas hombre trabajadas. En cuanto a la variable de la reducción de accidentes primero se realizó una descripción detallada del área de viviendas, puestos de trabajo, entre otros aspectos donde se presentaron los accidentes de trabajo, basado para ello en el "Dossier de seguridad del proyecto". Luego de realizar esto se procedió a hacer el análisis y medición cuantitativa de cada una de las estrategias empleadas a fin de determinar la efectividad de cada una de ellas. Por último, se analizó la efectividad de cada una de las estrategias y comparadas con el índice de frecuencia (cuantitativo) para evidenciar la reducción de accidentes dentro del Proyecto en base a las estrategias propuestas. Adicionalmente, es importante mencionar que los supervisores de línea operativa otorgaron un mayor cumplimiento y compromiso con la gestión de seguridad dentro del Proyecto, evidenciándolo en su liderazgo compartido en seguridad, que alcanzo un mayor número de inspecciones semanales (10 supervisores) en las diferentes áreas de trabajo que significo un 500% de incremento al número de inspecciones que se venían realizando semana a semana antes de iniciar el presente trabajo de investigación. Para el caso de los trabajadores se obtuvo un incremento en el auto cuidado personal y de equipo de trabajo, que alcanzo como resultado la disminución de accidentes laborales en el periodo 2014 – 2015: reducción del 67%, en el periodo 2015 – 2016:

reducción del 89%, con respecto al año 2015 y en un 83% con respecto al año 2016.

Gonzáles (2019) En su tesis: *Identificación de peligros, evaluación de riesgos y las medidas de control en el área administrativa de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C., 2018*, para optar el grado académico de Maestro en Administración de Negocios – MBA, de la Universidad Cesar Vallejo, señala:

- Identificar peligros, evaluar los riesgos y las medidas de control en áreas administrativas requieren de una alta importancia al momento de su investigación y análisis puesto que normalmente se suelen menospreciar las situaciones existentes. Se realizó una exhaustiva investigación dentro del área administrativa de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C. aplicando una hoja de observación directa utilizada como instrumento validado por expertos y a través de la observación y criterio de las personas involucradas en el ambiente de trabajo se identificó 19 peligros en el área administrativa en los cuales los resultados arrojaron 5 riesgos intolerables, 3 importantes, 6 Moderados, 3 Tolerables y 2 triviales y de todos ellos 5 son de prioridad I, 1 es de prioridad II, 7 son de prioridad III, 4 de prioridad IV y 2 de prioridad V; finalmente, con respecto a la valoración de los riesgos 5 resultaron con valoración de Muy Alto, 6 con valoración Alta, 5 Importantes y 3 posibles y finalmente se propuso las medidas de control específica para cada situación predominando acciones de tipo administrativo y de ingeniería. Se concluyó entonces que una correcta identificación de peligros y la evaluación de sus riesgos asociados ayudarán a tomar decisiones adecuadas para las medidas de control a adoptar.

Huincho (2018) En su investigación: *Tendencia agresiva y ansiedad relacionados con accidentes de trabajo en la Unidad de Producción Santa María. Cia. Minera Poderosa S.A.*, para optar el Título Profesional de Ingeniero de Minas, de la Universidad Nacional del Centro del Perú, manifiesta:

- El presente estudio “Tendencia agresiva y ansiedad relacionados con accidentes de trabajo en la unidad de producción Santa María. Cía. Minera Poderosa S.A.” tuvo como objetivo principal determinar cómo influye la tendencia agresiva y la ansiedad en los accidentes de trabajo, para ello se ha elaborado un instrumento de investigación que consta de una encuesta que sirvió para medir los niveles de accidentabilidad, niveles de agresividad y los niveles de ansiedad de los trabajadores, como resultado de las encuestas a un nivel de significancia $\alpha = 0,05$, con 29 y 2 grados de libertad para una prueba F, se obtuvo el valor crítico $F = 19,3461$, el valor calculado de $F_c = 41,685$ se encuentra en la región crítica de la prueba, en base a estos resultados podemos afirmar que: La tendencia agresiva y la ansiedad influyen significativamente en los accidentes de trabajo en la unidad de producción Santa María. Cía. Minera Poderosa S.A. Según los resultados obtenidos en el modelo de regresión lineal múltiple. El coeficiente de correlación de Pearson es 0,858, el coeficiente de determinación es 0,741 y el coeficiente de determinación corregido es 0,724. Estos índices revelan que la correlación entre las variables independientes (X1, X2) y la variable dependiente (Y) es positiva alta y que el 74,1% de la variabilidad de los accidentes se explican por el nivel de agresividad de los trabajadores y el nivel de ansiedad.

Antecedentes internacionales:

Cuartango (2018) En su investigación: *Correlación entre inteligencia emocional y bienestar psicológico en rescatistas que han laborado durante al menos un año*, para optar el Título de Psicóloga Clínica, de la Universidad Rafael Landívar, nos indica lo siguiente:

- El objetivo de la presente investigación fue determinar si existe correlación entre inteligencia emocional y bienestar psicológico en rescatistas que han laborado durante al menos un año. Para alcanzar dicho objetivo se utilizó la recolección de datos con el fin de comprobar la hipótesis, realizando una medición numérica de variables, seguida de un análisis estadístico mediante la prueba estadística “r de Pearson” para luego probar conjeturas de manera descriptiva y con un alcance correlacional. Como instrumentos se aplicó el MSCEIT “Test de Inteligencia Emocional” de Mayer-Salovey-Caruso y la EBP “Escala de Bienestar Psicológico” de Sánchez Cánovas, a 25 sujetos, 17 hombres y 8 mujeres que se encuentran en un rango de 22 a 69 años de edad, quienes han laborado durante al menos un año como rescatistas. Dentro de los resultados se identificó que hay una correlación negativa muy baja entre Inteligencia Emocional y Bienestar psicológico con un valor de -0.04. Concluyendo así que no existe correlación entre las variables de estudio Inteligencia Emocional y Bienestar Psicológico. Por otra parte, al correlacionar cada uno de los indicadores del MSCEIT como del EBP se observó la existencia de la correlación únicamente entre ciertos indicadores de cada test y

no entre las variables del MSCEIT con las variables del EBP. Con base en los resultados obtenidos se recomendó a las instituciones evaluar de manera constante a los rescatistas para identificar si poseen un estado mental sano y si son aptos para tratar con personas que se encuentren en un momento de crisis o emergencia. Como también disponer de recursos bibliográficos y audiovisuales sobre bienestar psicológico e inteligencia emocional, y que estos estén disponibles para que en sus momentos libres o de recreación las personas que deseen puedan hacer uso de ellos.

Díaz (2017) En su investigación: *Análisis de los Riesgos Mecánicos y su incidencia en el Desempeño Laboral de los linieros de la Empresa Harbin Electric*, para optar el Grado Académico de Magíster en Seguridad y Salud Laboral, de la Universidad Central del Ecuador, manifiesta:

- Trabajo de titulación sobre los Riesgo Mecánico y Desempeño Laboral, en la empresa HARBIN ELECTRIC INTERNACIONAL. El objetivo es analizar la correlación entre los Riesgos Mecánicos y el Desempeño Laboral de los 60 linieros de la Empresa. Se explica teóricamente los capítulos según Chiavenato quien menciona que el Desempeño Laboral es la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas y Álvarez el cual manifiesta que los Riesgos Mecánicos como aquellos objetos, herramientas, equipos y máquinas que por su situación de trabajo, diseño, estado, o por la forma, tamaño y ubicación, tienen la capacidad potencial de entrar en contacto con las personas, provocando daños o lesiones, dicha explicación está desarrollada en dos

capítulos. Investigación correlacional, no experimental, mediante técnicas psicométricas y encuestada en una muestra de 60 trabajadores de género masculino. Los resultados de la investigación nos permitieron adoptar medidas preventivas para minimizar los Riesgos Mecánicos mejorando el Desempeño Laboral de los linieros de la empresa HARBIN ELECTRIC, se comprueba la hipótesis alternativa “Los Riesgos Mecánicos inciden en el Desempeño Laboral de los linieros de la Empresa Harbin Electric”. Se recomienda que la empresa tome en cuenta la valoración de los Riesgos existentes debido a que los trabajos en la altura, realizados por los linieros necesitan protocolos de prevención, para evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Neri (2018) En su investigación: *El efecto moderador de la inteligencia emocional en la relación entre clima organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en trabajadores de dos empresas industriales en Morelos*, para optar el grado académico de Doctor en Psicología, de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos, manifiesta:

- La investigación tiene como objetivo, analizar el efecto moderador de la inteligencia emocional en las relaciones entre las dimensiones del clima organizacional y del SQT en trabajadores del sector industrial de Morelos, se consideró como población a 2013 estudiantes de las carreras de psicología, informática y administración de una universidad pública; los participantes fueron 155, es decir, se tuvo una tasa del 7.7%. La muestra fue por conveniencia, y se integró mediante bola de nieve con base en invitación verbal realizada a diversos profesores para que permitieran la participación de sus

alumnos. No se establecieron criterios de exclusión, y los de inclusión consistieron en que los participantes fueran estudiantes activos y decidieran colaborar voluntariamente. Este estudio fue cuantitativo y deductivo. Su alcance fue exploratorio-correlacional debido a que se pretendió, por un lado, examinar la estructura del TEIQue-SF, pero sin llegar a confirmar la que fue propuesta originalmente por sus autores (Petrides y Furnham, 2003), así como correlacionar sus componentes con las escalas afecto positivo y afecto negativo (PANAS, por sus siglas en inglés; Watson, Clark y Tellegen, 1988). El diseño fue no experimental y de corte transversal, ya que la recolección de datos sobre los aspectos señalados se efectuó solamente en un tiempo único.

- Se concluye que la inteligencia emocional resulta relevante en el contexto industrial debido a su carácter protector ante las posibles consecuencias que la percepción del clima organizacional puede representar sobre el SQT, fenómeno psicológico que por sí mismo ha motivado décadas de investigación pero que a la fecha no posee un conjunto de estrategias consolidadas para atenderlo una vez que se encuentra presente en grado elevado en el trabajador. En este sentido, una vía para prevenirlo, específicamente en sus interacciones con las percepciones del clima organizacional, es fomentar el desarrollo de las habilidades de tipo cognitivo relacionadas con las emociones, en este caso, de la percepción de emociones y del control de emociones, pero hacerlo de manera diferencial, es decir, fomentarlas solo en aquellos trabajadores que presentan niveles bajos de las mismas, ya que como se identificó en esta investigación, la influencia de la percepción de los componentes del clima organizacional en el SQT en la mayoría de los casos es prácticamente nula cuando se trata de colaboradores que poseen niveles elevados.

Rodríguez (2016) En su tesis: *Estudio sobre la relación del síndrome del burnout y accidentes laborales en una organización de manufactura e inyección*, para optar el Grado Académico de Maestría en Psicología Laboral y Organizacional, de la Universidad Autónoma de Nuevo León, indica lo siguiente:

- El presente estudio ex post facto transversal descriptivo tiene como objetivo identificar el nivel del síndrome de burnout presente en los miembros de una organización de manufactura e inyección a nivel general y específico (Cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y su relación con los accidentes laborales, para lo cual se planteó la siguiente hipótesis: El síndrome del Burnout es una de las causas para la presencia de accidentes laborales.
- Para obtener dicha información, se recurrió al inventario sobre indicadores comportamentales de Cristina Maslach.
- Los resultados obtenidos indican que existe un mayor porcentaje de burnout en las personas que han sufrido algún accidente laboral, y que, a pesar de no presentarse a un nivel alto, si existe la presencia de burnout a nivel moderado en la organización.
- Dichos resultados representan gran relevancia para la organización, dado que si se toma en cuenta tanto el diagnóstico como las recomendaciones, podría resultar de gran beneficio para los empleados y la empresa en general.
- El entendimiento del Clima Organizacional proporciona los insumos que permiten identificar los factores que influyen en el ambiente de trabajo, permitiendo generar un plan de acción que proponga cambios de los procesos,

la estructura y la actitud del personal de la institución, que en última instancia determinan el incremento del rendimiento y de la productividad.

Rodríguez (2015) En su tesis: *Influencia de la Inteligencia Emocional en la Productividad Laboral de los trabajadores de las plantas de envasado de la Compañía Nacional de Gas CONGAS C.A.*, para optar el grado académico de Doctor en Ciencias Enfermeras, de la Universidad Central del Ecuador, manifestó:

- El presente trabajo de investigación tiene por objeto, definir cómo influye la Inteligencia Emocional en la Productividad Laboral en la empresa envasadora CONGAS C.A., las variables no han sido manipuladas, se realizó un cuestionario el cual proporcionó información que permitió descubrir las interacciones entre las variables objeto de estudio. La Inteligencia Emocional aplicada de una manera correcta conducirá de manera segura a mejorar la calidad de trabajo del personal, por cuanto pueden adquirir habilidades importantes de comunicación interna, conformar equipos de trabajos y por ende mejorar la productividad en la empresa. Dentro de la empresa CONGAS C.A. a nivel administrativo existe un buen manejo y resolución de problemas, sin embargo desde el punto de vista emocional de los trabajadores se requiere de una capacitación para controlar los niveles de enfado, tristeza, ansiedad que son emociones negativas e incentivar las positivas como la empatía, el optimismo, el entusiasmo; estos elementos si son tratados correctamente, se obtendrá resultados positivos al incrementar la productividad pero si no son controlados a tiempo puede ir en desmedro de la misma organización. Actualmente la tecnología ayuda a las empresas a crecer, pero si el factor

humano no tiene las habilidades y destrezas necesarias, sobretodo emocionalmente no tiene las capacidades para reaccionar de manera positivas ante las vicisitudes que se presentan en el trabajo no se obtendrá ningún mejoramiento en la productividad, por esta razón es prioritario la aplicación de Inteligencia Emocional en la empresa.

1.5 Justificación de la Investigación.

- **Justificación práctica:** Siendo importante las variables de estudio que se abordan en la presente investigación como son la inteligencia emocional y los accidentes de trabajo, nos permitirán conocer el estado actual y como son estos temas tratados en la empresa pesquera COPEINCA SAC.
- **Justificación teórica:** Consideramos la teoría que se expone en el marco teórico, entendiendo a la primera variable de estudio **inteligencia emocional** como: “un conjunto de competencias y habilidades que determinan cuán efectivamente los individuos se entienden, comprenden a otros, expresan sus emociones y afrontan las demandas de la vida cotidiana”. (Bar-On, citado por Fragozo, 2015, p. 116),

La segunda variable de estudio es **accidente de trabajo** se entiende “como el que se deriva del trabajo y que provoca, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar”. (Chiavenato 2011, p.281).

- **Justificación metodológica:** En el presente trabajo se aplicará la Investigación Sustantiva con diseño correlacional.

1.6 Limitaciones de la investigación

Señalamos como limitaciones:

- **Tiempo:** Considerando que a nivel mundial se está pasando actualmente por la pandemia del COVID-19, esta ha traído como consecuencia que todas las instituciones cierren puertas y el no estar preparados para responder ante esas circunstancias, el tiempo de trámite se ve afectado.
- **Recursos:** La falta de financiamiento, para llevar a cabo investigaciones, por parte del estado.

1.7 Objetivos de la Investigación

- **Objetivo General:**

Determinar el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y los **accidentes de trabajo**, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

- **Objetivos Específicos:**

1. Identificar el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y el **origen de los accidentes de trabajo**, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018
2. Describir el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y la **gravidad de los accidentes de trabajo**, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018
3. Caracterizar el nivel de relación que existe entre la **inteligencia emocional** y las **consecuencias de los accidentes de trabajo**, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

1.8 Hipótesis de la Investigación:

- **Hipótesis General:**

A mayor nivel de inteligencia emocional menor serán los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

- **Hipótesis Específicas**

1. A mayor nivel de inteligencia emocional se evitará originar accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018
2. A mayor nivel de inteligencia emocional menor será la gravedad de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018
3. A mayor nivel de inteligencia emocional menor serán las consecuencias de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

II. MARCO TEÓRICO

- MARCO FILOSÓFICO

- 1. Visión aristotélica de las emociones:** Para Aristóteles las emociones son “aquellos sentimientos que hacen que la condición de un individuo se transforme a tal grado que su juicio quede afectado, y que van acompañados de placer o dolor”. (Aristóteles, trad. En 1994, 1378^a20, citado por Pinedo y Yañez 2018, p. 19).

Es importante mencionar que Aristóteles hablaba, desde un punto ético, la moral, en función a todos los seres humanos. El objetivo era alcanzar la *eudaimonía o felicidad*. Razón por la cual se debe cultivar el carácter, la justicia, la prudencia y sabiduría.

Llamo pasiones al deseo, la cólera, el temor, la envidia, la alegría, el odio, la añoranza, la emulación, la piedad, y en general a todas las afecciones a las que son concomitantes el placer o la pena” (Aristóteles, trad. En 1985, 1105b20-23). Las emociones de vergüenza, temor, envidia, indignación son afecciones dolorosas. Por ejemplo, la vergüenza produce dolor por la pérdida de la buena reputación en la comunidad; solo los desvergonzados serían indiferentes a esta situación (Knuuttila, 2004). Citado por (Pinedo y Yañez 2018, p. 19).

Es importante mencionar que Aristóteles mencionaba que las emociones no son fuerzas animales ciegas, sino producto de la percepción y el razonamiento, como producto de su experiencia. Lo cual a nosotros nos hace reflexionar cuán importante es la trasmisión de la cultura, la educación de la familia, a fin de formar seres sin estas actitudes negativas, que solo lo llevaran a su propia destrucción.

A pesar del paso de los años vemos el gran aporte de la filosofía de Aristóteles quien menciona que llegar a la eudaemonía o felicidad es la propia y la de los demás, dentro de un contexto.

Debemos considerar que, si un individuo se habitúa a reaccionar emocionalmente con equilibrio y prudencia, entonces adquiere un carácter moral bello y floreciente, es decir, una forma de vida que es valiosa y digna de ser admirada por todos (Trueba, 2009).

2. Aportes del Pensamiento Complejo: Cuyo representante es Edgar Morin, quien menciona que el pensamiento complejo es la capacidad de interconectar distintas dimensiones de lo real. Ante la emergencia de hechos u objetos multidimensionales, interactivos y con componentes aleatorios o azarosos, el sujeto se ve obligado a desarrollar una estrategia de pensamiento que no sea reductiva ni totalizante, sino reflexiva. Morin denominó a dicha capacidad como pensamiento complejo. (<https://definicion.de/pensamiento-complejo/>)

Cuando nos referimos al pensamiento complejo, debemos pensar en un enfoque holístico con aplicación transdisciplinaria. Siendo la teoría sistémica, la cibernética, las teorías de la información, el cognitivismo, constructivismo los que sustentan al pensamiento complejo.

Lo cual nos lleva a reflexionar que se necesita entonces de una persona competente. Que implica ser competente, que tenga un desarrollo integral y que a ello se sume que se preocupe por cuidar y proteger el medio ambiente y tenga capacidad para resolver los problemas de su entorno.

Son grandes desafíos para el ser humano, por lo que realmente debe educar su inteligencia emocional y tener control de sus emociones ya que constantemente se enfrenta a retos y debe resolver problemas no sólo con rapidez sino también resolver en beneficio de él y de los demás y la sociedad en su conjunto, en la vida y para la vida; es decir en el presente y para el futuro. Poniendo énfasis al empoderamiento, la creatividad, la reflexión constante que le permita la mejora continua a él, en la empresa, institución y /o organización donde labore. Es importante el trabajo en equipo donde muestre tolerancia, empatía, ayuda mutua, respeto, comprensión, tener una comunicación asertiva que le permita entender, comprender.

- MARCO TEÓRICO

INTELIGENCIA EMOCIONAL

1. Evolución de inteligencia emocional: Consideramos a Mayer (2001), citado por Fragozo, (2015), menciona 5 fases:

- **Primera fase: La concepción de inteligencia y emoción como conceptos separados.** Surge el enfoque psicométrico, de la inteligencia humana. (1900)
- **Segunda fase: Los precursores de la inteligencia emocional.** Abarca desde 1970 a 1990, se da el paradigma cognitivo, aparecen los trabajos de Gardner (2005), con las inteligencias múltiples, también la inteligencia basada en el procesamiento de la información con Robert Sternberg.
- **Tercera fase: (1990-1993),** aparece el concepto de inteligencia emocional por Salovey y Mayer (1990), señalaban que la inteligencia emocional se integra con tres habilidades: la percepción y apreciación emocional, la regulación emocional y la utilización de la inteligencia emocional.
- **Cuarta fase: (1994-1997),** Aparece Daniel Goleman (2002)
- **Quinta fase: (a partir de 1998 a la actualidad).**

2. Modelos de concepción de la inteligencia emocional:

Surgen dos modelos, a fin de conceptuar a la inteligencia emocional: Los modelos mixtos y de habilidad; veremos a continuación:

2.1 Modelo Mixto: Se conforman por el modelo de Daniel Goleman y el modelo de Bar-On.

- **Modelo de Goleman:** Consideramos los aportes de Fragozo, (2015), quien al respecto menciona que Goleman, definía a la inteligencia emocional como:

Un conjunto de características clave para resolver con éxito los problemas vitales entre las que destacan: la habilidad de auto-motivarse y persistir sobre las decepciones; controlar el impulso para demorar la gratificación; regular el humor; evitar trastornos que disminuyan las capacidades cognitivas; mostrar empatía, y generar esperanza. (p.115).

Menciona cuatro dimensiones conformadas:

El conocimiento de uno mismo. Formada por la competencia del autoconocimiento emocional, que comprende las capacidades para atender señales internas; reconocer nuestros sentimientos, la intuición.

La autorregulación. Relacionada con cómo la persona maneja su mundo interno; es decir el autocontrol emocional, la adaptabilidad y el optimismo.

La conciencia social. Es importante para establecer buenas relaciones interpersonales, encierra a la empatía y conciencia organizacional.

La regulación de relaciones interpersonales. Está en relación a la persuasión e influencia sobre otros, comprende al liderazgo, influencia, manejo de conflicto, trabajo en equipo y el trabajo colaborativo.

- **Modelo de Bar-On:** Para Bar-On (2010, 2006), citado por Fragozo, (2015), “la inteligencia socioemocional es un conjunto de competencias y habilidades que determinan cuán efectivamente los individuos se entienden, comprenden a otros, expresan sus emociones y afrontan las demandas de la vida cotidiana”. (p.116). Esta definición da origen al modelo Emotional Social Intelligence (ESI), el cual se basa en 5 dimensiones básicas:

Intrapersonal. Es tener conciencia de las propias emociones, así como de su autoexpresión, las habilidades y competencias que la conforman son: autoreconocimiento, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y autoactualización.

Interpersonal. Comprende a la conciencia social y las relaciones interpersonales en las que están inmersas la empatía, la responsabilidad social y establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias.

Manejo del estrés. Hace mención al manejo y regulación emocional, las habilidades que la conforman son: tolerancia al estrés y control de impulsos.

Adaptabilidad. Lo importante de esta dimensión es el manejo del cambio, las habilidades y competencias que la integran son: chequeo de realidad, flexibilidad y resolución de problemas.

Humor. Se relaciona con la motivación del individuo para manejarse en la vida, se integra de las habilidades: optimismo y felicidad.

2.2 **Modelo de habilidad:** Es el resultado de la definición que da Mayer y Salovey (1997), citado por Fragozo, (2015).

Una característica de la inteligencia social que incluye un conjunto de capacidades que explican las diferencias individuales en el modo de percibir y comprender las emociones. Dichas capacidades son las de supervisar los sentimientos y las emociones propias, así como las de los demás, de discriminar entre ellas, y usar la información para guiar el pensamiento y las acciones. (117)

De la definición se desprenden 4 habilidades básicas:

- **Percepción, valoración y expresión de las emociones:** Es la habilidad que tiene la persona para identificar sus emociones, y la de

los demás, incluye sus expresiones faciales, tono de voz, movimientos corporales, postura, entre otros.

- **Facilitación emocional del pensamiento:** Se relaciona con la capacidad de creatividad, y la resolución de problemas.
- **Comprensión de las emociones:** Capacidad para entender y comprender cada emoción.
- **Regulación reflexiva de las emociones:** Es la capacidad de regulación de las emociones.

3.. Aparición, control y represión de las emociones en las empresas:

Consideramos los aportes de Illouz (2007), citado por Ceballos (2012), quien plantea el surgimiento del *Homo Sentimentalis*, menciona que las emociones son energías que nos impulsa a un acto. Por lo tanto, las emociones son significados culturales y relaciones sociales fusionados de manera inseparable, y es esa fusión lo que les confiere la capacidad de impartir energía a la acción”. (p.151).

Como podemos observar es muy importante los hábitos, costumbres que se transmiten de generación en generación, por supuesto sumado a eso la formación técnica y/o profesional, razón por la cual es importante poner énfasis que cada organización, institución o empresa debe capacitar e impartir talleres en temas de autoestima, desarrollo personal a fin de contar con personal altamente calificado y con valores sólidos y con un comportamiento adecuado. Es decir que muestre inteligencia emocional.

Es necesario que el personal trabaje colaborativamente en un ambiente que le permita desarrollarse cómodamente y no en un ambiente hostil, donde las relaciones humanas mantengan un buen clima, que el control y supervisión al personal sea de acompañamiento y no de hostigamiento, que se resuelvan los problemas en base a una buena comunicación asertiva, que sean capaces de autogestionarse.

ACCIDENTES DE TRABAJO

1. Seguridad Laboral: Para Chiavenato (2011) La seguridad laboral:

Es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas para prevenir accidentes, sea al eliminar las condiciones inseguras del ambiente o instruir o convencer a las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio del trabajo.

Es importante mencionar que cada empresa elabora y establece normas para prevenir los accidentes.

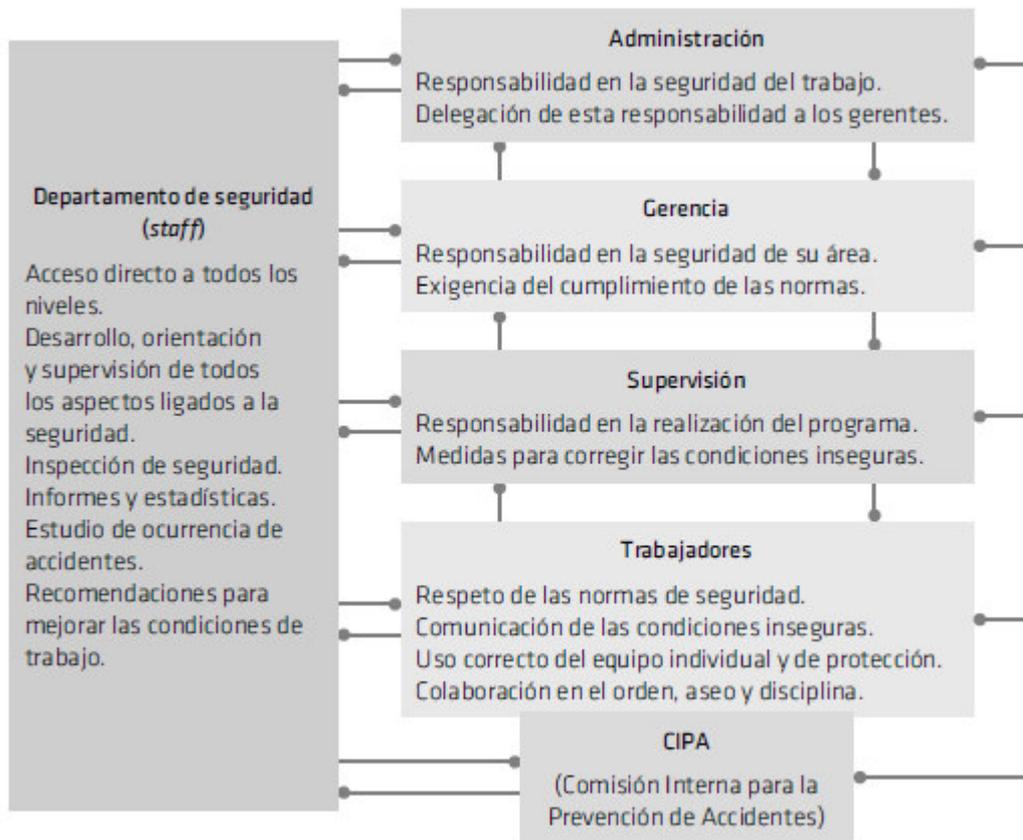


Figura 2. La seguridad como responsabilidad de línea y función de staff. Chiavenato (2011, p. 279)

2. Requisitos de un plan de seguridad: De acuerdo con Chiavenato (2011), considera los siguientes requisitos:

- Seguridad tarea de todos e implica a toda la institución, organización y/o empresa.
- Condiciones de trabajo: Se considera: Tipo de actividad, el tamaño, la ubicación.
- Plan de seguridad.
- Seguridad laboral, asegura el cumplimiento de normas de seguridad, simulación de accidentes, inspección continua de los equipos contra

incendio, primeros auxilios y la elección, adquisición y distribución de una serie de prendas (lentes de seguridad, guantes, overoles, botas, etc.) para el personal de ciertas áreas de la organización, según se requiera.

3. **Áreas de la seguridad laboral:** Se debe de tener en cuenta los siguientes principios:

- Apoyo activo a la administración
- Contar con personal exclusivo
- Instrucciones de seguridad para cada actividad.
- La seguridad laboral opera desde tres áreas: Prevención de accidentes, de robos y de incendios.

3.1 Prevención de accidentes: La Organización Mundial de la Salud (OMS) define a un accidente como “un hecho no premeditado del cual se deriva un daño considerable”. El National Safety Council (Consejo nacional de seguridad), accidente es “una serie de hechos que, cuando ocurren, en general y sin intención, producen lesiones corporales, muerte o daños materiales”. (citado por Chiavenato 2011, p.281).

Por lo tanto, entendemos que la seguridad busca reducir los accidentes laborales. Por lo tanto, **accidente laboral** se puede definir “como el que se deriva del trabajo y que provoca, directa o indirectamente, una lesión corporal, una alteración funcional o un mal que lleva a la muerte, así como

la pérdida total o parcial, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar”. (Chiavenato 2011, p.281).

Clasificación de accidentes: Se clasifican en dos;

- **Accidentes sin ausencia:** Denominado así, cuando el colaborador sigue trabajando después del accidente.

- **Accidentes con ausencia:** Puede ser,
 - **Incapacidad temporal:** Puede darse antes de un año.
 - **Incapacidad parcial y permanente;** este puede ser por: la pérdida de un miembro o parte del mismo; la reducción de la función de un miembro o parte del mismo; la pérdida de la vista o de la reducción de la función de un ojo; del oído, o perturbaciones funcionales o psiquiátricas.
 - **Incapacidad total y permanente;** es la pérdida total o incapacidad de trabajar.
 - **Muerte del accidentado.**

Causas de los accidentes: Según la American Standards Association, las principales causas son:

1. **El agente:** Es considerado el objeto o sustancia (máquina, lugar o equipo) que se relaciona directamente con la lesión, como por ejemplo una prensa, mesa, martillo, entre otros.
2. **La parte del agente:** Relacionada con la lesión, como por ejemplo el volante de la prensa, la pata de la mesa, la cabeza del martillo, entre otros.
3. **La condición insegura:** Relacionado con la inseguridad física o mecánica del lugar, máquina, equipo o instalación (que se pudo proteger o corregir), y puede generar un accidente. Por ejemplo, un piso resbaladizo, con aceite, mojado, con salientes o agujeros, una máquina sin protección, una instalación eléctrica con cables pelados, motores que no tienen tierra, iluminación deficiente o inadecuada, entre otros.
4. **El tipo de accidente:** Puede ser golpes, caídas, resbalones, choques, entre otros.
5. **El acto inseguro:** Implica no usar equipo individual de protección, distraerse o conversar durante el servicio, fumar en un área prohibida, o lubricar o limpiar una máquina en movimiento.
6. **El factor personal de inseguridad:** es la característica, deficiencia o alteración mental, psíquica o física (accidental o permanente) que permite el acto inseguro. Éste se deriva de vista defectuosa, fatiga, intoxicación, problemas personales o desconocimiento de las normas y reglas de seguridad.

4. **Programa de salud y seguridad para organizaciones pequeñas (OSHA):** De acuerdo a la Occupational Safety and Health Administration (OSHA) de

Estados Unidos (Administración para la salud y la seguridad ocupacionales), se debe considerar los siguientes aspectos:

1. **Lograr el compromiso de la dirección y la participación de los trabajadores:** Es importante la participación de todos los colaboradores.
2. **Analizar el lugar de trabajo:** Es muy importante cuando se empieza a laborar, el analizar las normas, como también el lugar y materiales, máquinas, equipo de trabajo, para asegurar la higiene y la seguridad laboral.
3. **Proceder a la prevención y el control de accidentes:** establecer procedimientos y políticas para la seguridad laboral, basadas en el análisis de los accidentes ya identificados.
4. **Capacitar a gerentes, supervisores y trabajadores.**

2.1 Marco Conceptual

ACCIDENTE DE TRABAJO:

Es todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador (Mintra, 2012).

AGENTE BIOLÓGICO:

Son todos aquellos seres vivos de origen animal o vegetal y sustancias derivadas de los mismos, presentes en los puestos de trabajo, que pueden provocar efectos tóxicos, alérgicos o infecciosos a los trabajadores. (Omaña & Piña, 1995).

ANSIEDAD:

Es una respuesta emocional, o patrón de respuestas, que engloba aspectos cognitivos, displacenteros, de tensión y aprensión; aspectos fisiológicos, caracterizados por un alto grado de activación del sistema nervioso autónomo, y aspectos motores, que suelen implicar comportamientos poco ajustados y escasamente adaptativos. (Miguel-Tobal, 1990)

ASERTIVIDAD:

Es la capacidad de expresar nuestras necesidades, deseos, opiniones, sentimientos y creencias, de forma honesta directa y apropiada, de tal manera que nos sintamos satisfechos con nosotros mismos, sin menospreciar o desatender los derechos e intereses de las demás personas. (Puchol, 2010)

AUTOCONCIENCIA:

Es una aptitud para reconocer y entender los estados de ánimo, emociones e impulsos propios, así como su efecto sobre los demás. (Goleman, 2004).

AUTOCONTROL:

Es la habilidad para controlar y redireccionar impulsos y estados emocionales negativos, unido a la capacidad para suspender juicios y pensar antes de actuar. (Goleman, 1995)

AUTOEFICACIA:

Es el conjunto de creencias en los recursos personales para manejar las situaciones demandantes y estresantes de una forma eficaz y competente, esto es, para reducir, eliminar o incluso prevenir el estrés experimentado en esta clase de situaciones, para disminuir su impacto y para controlar, de esta forma, sus consecuencias no deseadas. (Godoy – Izquierdo, et al., 2004^a)

EMOCIÓN:

Se refiere a un sentimiento y a los pensamientos, los estados biológicos, los estados psicológicos y el tipo de tendencias a la acción que lo caracterizan. Son impulsos que nos llevan a actuar, pero cada emoción nos hace reaccionar de una forma diferente (Goleman, 2005)

EMPATÍA:

Es la habilidad de pensar y sentir la vida interior de otra persona como si fuera la propia. (Heinz, 2002)

ERGONOMÍA:

Es el estudio científico de las relaciones entre el hombre y el ambiente de trabajo. El término ambiente se utiliza con un sentido más global e incluye

también equipos, aparatos, herramientas, materiales, métodos de trabajo y la propia organización de trabajo. (Creus & Mangosio, 2011)

INCIDENTE:

Es un acontecimiento fortuito, no deseado que podría resultar en lesiones o daños a las personas, materiales, equipos, pérdidas en el proceso y/o daños al medio ambiente. (Mondy, 2010).

INTELIGENCIA:

Es una capacidad única de algunos privilegiados, para formar conceptos y resolver problemas, era algo que se podía medir por medio de una prueba. (Goleman, 1995)

INTELIGENCIA EMOCIONAL:

Conjunto de habilidades personales, emocionales y sociales y de destrezas que influyen en la habilidad para adaptarse y enfrentar las demandas y presiones del medio. (Ugarriza, 2001)

INTELIGENCIA INTERPERSONAL:

Es la capacidad nuclear para sentir distinciones entre los demás: en particular, contrastes en sus estados de ánimo, temperamentos, motivaciones e intenciones. En forma más avanzada, esta inteligencia permite a un adulto

hábil leer las intenciones y deseos de los demás, aunque se hayan ocultado.
(Gardner, 1999)

INTELIGENCIA INTRAPERSONAL:

Es el conocimiento de los aspectos internos de una persona: el acceso a la propia vida emocional, a la propia gama de sentimientos, la capacidad de efectuar discriminaciones entre las emociones y finalmente ponerles un nombre y recurrir a ellas como un medio de interpretar y orientar la propia conducta. (Gardner, 1999)

PELIGRO:

Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente (OHSAS, 2007).

PSICOLOGÍA DE LA SEGURIDAD:

Es la aplicación, al campo de la prevención de riesgos, de principios y métodos psicológicos para el tratamiento de los factores de riesgo inherentes al trabajo, estos principios incluyen la retroalimentación y el reforzamiento positivos para aumentar las conductas apropiadas y la retroalimentación correctiva para disminuir las conductas no deseadas. Consecuentemente, aplicado a la seguridad, esto significa que se aumentan las conductas preventivas o estándar (deseadas) y se disminuyen las conductas de riesgo (no deseadas). El objetivo final es el mejoramiento del desempeño de las personas y la realización de los trabajos sin pérdidas. (Asunción, 2005)

RIESGOS:

Son un conjunto de elementos que resultan de un procedimiento de trabajo, organización y su división técnica que puede determinar la magnitud de la nocividad laboral, además, son aquellos factores que se encuentran dentro de los medios de producción ya sea por la infraestructura de la empresa o dentro del proceso productivo, estos riesgos existen independientemente del trabajador y estos son capaces de perjudicar a la persona a medida que está más expuesto en su lugar de trabajo. (Henaó, 2013).

RESILENCIA:

Es la capacidad que tiene el individuo para reponerse y crecer a partir de la vivencia de un acontecimiento traumático y no sólo resistirlo. (Manciaux, 2003).

SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL:

Son factores que edifican el ambiente físico y social del trabajo y los aspectos del contenido del trabajo que operan sobre la salud del trabajador y que tienen relación sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del sujeto. (Chiavenato, 2011)

III. MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

Se aplicó la Investigación Sustantiva, con sus niveles Descriptivo y Explicativo, para Sánchez y Reyes (2017 p. 38), en su libro Metodología y Diseños de la investigación científica, define "... como aquella que trata de responder a los problemas teóricos o sustantivos, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad".

Asimismo, se aplicó el Diseño descriptivo correlacional, con la finalidad de identificar la relación que existe entre las variables de estudio.

3.2 Población y muestra

- **Población:** Entendemos como población o universo al "conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones".
(Hernández, Fernández y Baptista. 2014, p. 174)

Tabla 1**Población de estudio**

SEXO	SUB TOTAL	%
VARONES	1,384	91
MUJERES	137	9
	1521	100

En el presente estudio la población está constituida por todos los colaboradores de la empresa pesquera COPEINCA SAC., que son 1384 varones, que forman el 91 % de la población y 137 mujeres que conforman el 9% de la población.

- **Muestra:** Se trabajó con el muestreo no probabilístico intencional

Tabla 2*Muestra de estudio según el cargo y sexo*

		Frecuencia	Porcentaje
Cargo	Profesional	53	28.5
	Técnico	37	19.9
	Operario	96	51.6
Sexo	Varones	164	88.2
	Mujeres	22	11.8
Total		186	100.0

En la tabla 2 apreciamos el total de personas evaluadas según el cargo y el sexo de los evaluados, en lo que respecta a los profesionales representan el 28.5% de los evaluados, los técnicos son el 19.9% del total de los evaluados, mientras que los operarios son el 51.6% del total de la muestra. En lo que respecta al sexo, el 88.2% de los evaluados son varones, mientras que el 11.8% son mujeres.

3.3 Operacionalización de variables

Tabla 3

Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
INTELIGENCIA EMOCIONAL	1. Componente intrapersonal	- Auto identificación general, - Asertividad, - Autoconciencia de las emociones.
	2. Componente interpersonal	- Habilidad de comprender y apreciar los sentimientos ajenos, - Dominar los impulsos y manejar emociones.
	3. Componente manejo del estrés	- Capacidad para soportar las adversidades, - Tolerar las presiones del medio y - Habilidad para controlar las emociones.
	4. Componente adaptabilidad	- Capacidad de ajustarse a los cambios.
	5. Componente del estado de ánimo.	- Capacidad para sentirnos satisfechos
ACCIDENTES DE TRABAJO	1. Por su origen	- Ocurrencias de accidentes por sustancias químicas - Ocurrencias de accidentes por agentes biológicos
	2. Por su gravedad	- Ocurrencias de accidentes no incapacitantes - Ocurrencias de accidentes incapacitantes parciales
	3. Por las consecuencias	- Económicas - Humanas físicas - Humanas síquicas - Sociales

3.4 Instrumentos de recolección de datos

- **Para la Variable (X): INTELIGENCIA EMOCIONAL**

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir la Inteligencia Emocional

Autor: Bar On, adaptado para el Perú. Por Nelly Ugarriza.

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 50 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 5 dimensiones:

1. Componente intrapersonal
2. Componente interpersonal
3. Componente manejo del estrés
4. Componente adaptabilidad
5. Componente del estado de ánimo.

La encuesta comprende 133 ítems, con respuestas tipo Likert.

Confiabilidad y validez: A fin de determinar la confiabilidad del Test, se aplicó el Alfa de Cronbach, veamos el resultado:

Tabla 4

Alfa de Cronbach_1

Test	Alfa de Cronbach	N de elementos
Inteligencia emocional	0.89	133

El resultado señala que el Test es confiable en un 89%.

Para determinar la Validez se aplicó la Prueba Correlación ítem total de los ítems de la escala de IE, donde podemos apreciar que todos los ítems superan el valor mínimo esperado de 0.2, por lo que todos son correctos para el desarrollo del presente estudio. (ver anexo 3, tabla 5).

Por lo tanto, el Test de Ice Bar On, es **válido y confiable**.

- Para la Variable (Y): ACCIDENTES DE TRABAJO

Ficha técnica

Nombre del Instrumento: Encuesta para medir los accidentes de trabajo

Autor: Tuesta (2018), adaptada por el investigador

Administración: Individual.

Tiempo Aplicación: En promedio de 10 minutos.

Propiedades psicométricas: La variable, está compuesta por 3 dimensiones:

1. Por su origen
2. Por su gravedad
3. Por las consecuencias

La encuesta comprende 12 ítems, con respuestas tipo Likert.

Tabla 6

Alfa de Cronbach_2

Test	Alfa de Cronbach	N de elementos
Accidentes de trabajo	0.91	12

El resultado señala que el Test es confiable en un 91%.

Para determinar la Validez se aplicó la Prueba Correlación ítem total de los ítems de la escala de accidentes de trabajo en donde podemos apreciar que todos los ítems superan el valor mínimo esperado de 0.2, por lo que todos son correctos para el desarrollo del presente estudio. (ver anexo 3, tabla 7).

Por lo tanto, la escala de accidentes de trabajo, es **válido y confiable**.

3.4 Procedimientos

A fin de contrastar las hipótesis se llevó a cabo el siguiente procedimiento:

- Diseño de elaboración de encuestas
- Confiabilidad, a través del Alfa de Cronbach
- Trabajo de campo.
- Tabulación de datos en Excel.
- Aplicación del programa SPSS.

3.5 Análisis de datos

Luego de la obtención de resultados, se aplicó los métodos analítico, sintético, inductivo y deductivo.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

4.1.1 Resultados de la Variable (X): Inteligencia emocional

Para una explicación presentamos el nivel general de la variable y luego por cada dimensión.

1. Nivel total de la Variable (X): Inteligencia emocional

Tabla 8

Niveles de la inteligencia emocional

Total, IE	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	144	77.4
Nivel alto	42	22.6
Total	186	100.0

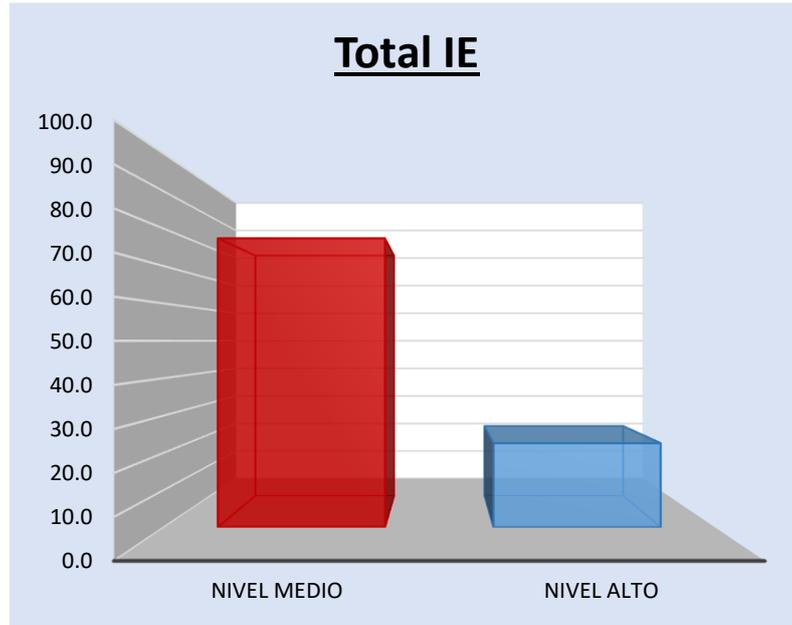


Figura 3. Niveles de la inteligencia emocional

En la tabla 8 se aprecian los niveles alcanzados en lo que corresponde a la inteligencia emocional en donde apreciamos que el 77.4% del total de los evaluados tienen niveles medios de la inteligencia emocional mientras que un 22.6% de los evaluados tiene niveles altos de la inteligencia emocional.

2. Nivel por cada una de las dimensiones de la Variable (X):

Inteligencia emocional

Son 5 dimensiones: Componente intrapersonal, componente interpersonal, componente manejo del estrés, componente adaptabilidad, y el componente del estado de ánimo.

a. Componente intrapersonal

Tabla 9

Niveles encontrados en la dimensión intrapersonal

Intrapersonal	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	34	18.3
Nivel alto	152	81.7
Total	186	100.0

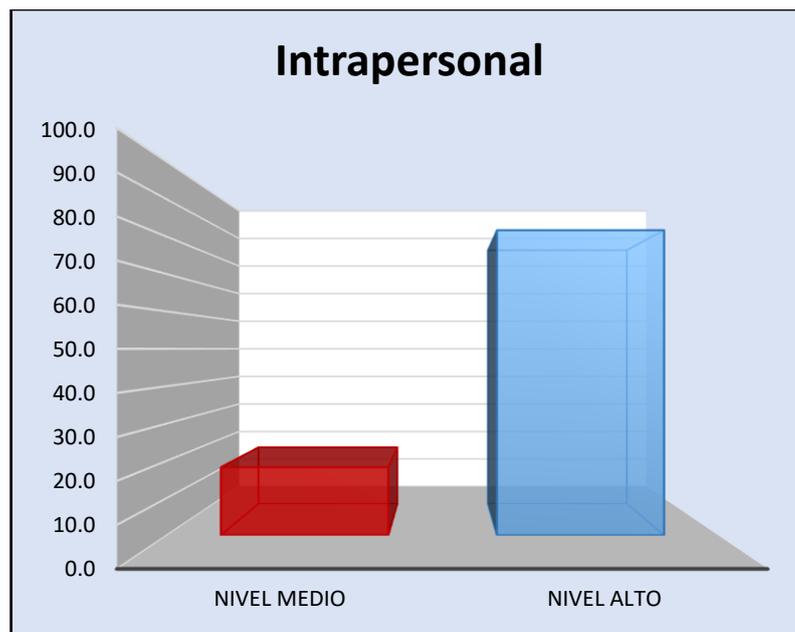


Figura 4. Niveles encontrados en la dimensión intrapersonal

En la tabla 9 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de intrapersonal en donde el 18.3% de los evaluados manifiestan tener niveles medios mientras que un 81.7% tienen niveles altos.

b. Componente interpersonal

Tabla 10

Niveles encontrados en la dimensión interpersonal

Interpersonal	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	130	69.9
Nivel alto	56	30.1
Total	186	100.0

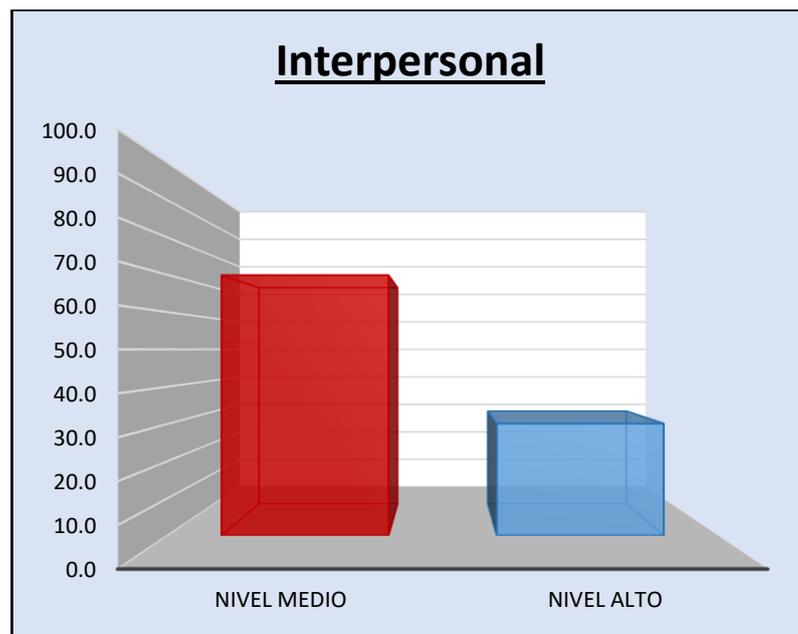


Figura 5. Niveles encontrados en la dimensión interpersonal

En la tabla 10 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de interpersonal en donde el 69.9% de los evaluados manifiestan tener niveles medios mientras que un 30.1% tienen niveles altos.

c. Componente manejo del estrés.

Tabla 11

Niveles encontrados en la dimensión manejo del estrés

Manejo del estrés	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	67	36.0
Nivel medio	119	64.0
Total	186	100.0

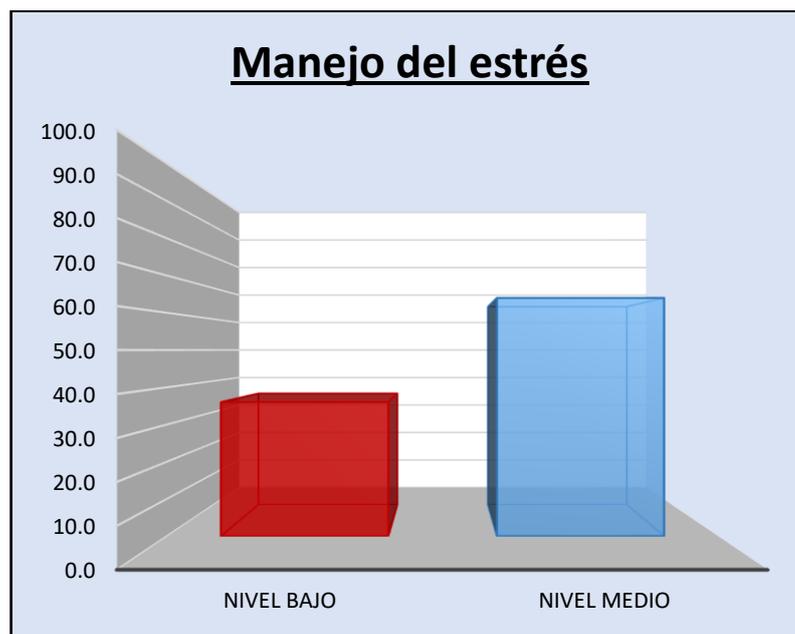


Figura 6. Niveles encontrados en la dimensión manejo del estrés

En la tabla 11 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de manejo del estrés en donde el 36% de los evaluados manifiestan tener niveles bajos mientras que un 64% tienen niveles medios.

d. Dimensión adaptabilidad

Tabla 12

Niveles encontrados en la dimensión adaptabilidad

Adaptabilidad	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	87	46.8
Nivel alto	99	53.2
Total	186	100.0

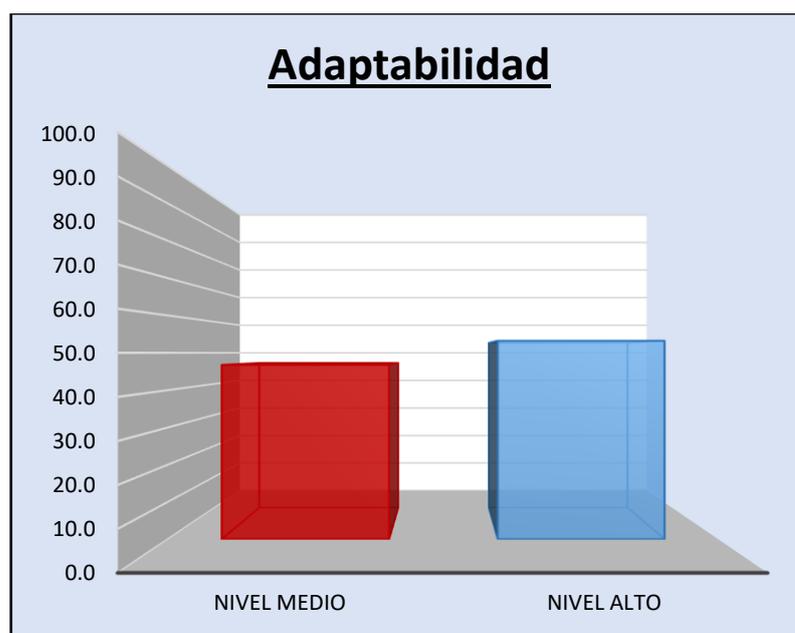


Figura 7. Niveles encontrados en la dimensión adaptabilidad

En la tabla 12 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de adaptabilidad en donde el 46.8% de los evaluados manifiestan tener niveles medios mientras que un 53.2% tienen niveles altos.

e. Estado de ánimo

Tabla 13

Niveles encontrados en la dimensión estado de ánimo

Estado de ánimo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel medio	43	23.1
Nivel alto	143	76.9
Total	186	100.0



Figura 8. Niveles encontrados en la dimensión estado de ánimo

En la tabla 13 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de estados de ánimo en donde el 23.1% de los evaluados manifiestan tener niveles medios mientras que un 76.9% tienen niveles altos.

4.1.2 Resultados de la Variable (Y): Accidentes de trabajo

Para una explicación presentamos el nivel general de las variables y luego por cada dimensión.

1. Nivel total de la Variable (Y): Accidentes de trabajo

Tabla 14

Niveles encontrados en el total de accidentes de trabajo

Accidentes de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	91	48.9
Nivel medio	85	45.7
Nivel alto	10	5.4
Total	186	100.0

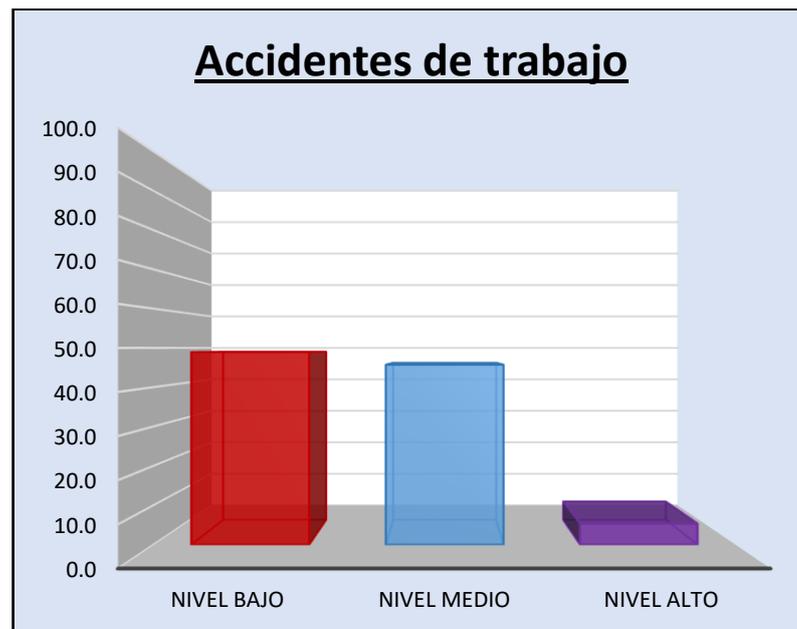


Figura 8. Niveles encontrados en el total de accidentes de trabajo

En la tabla 14 se aprecia los niveles encontrados en la puntuación de accidentes de trabajo en donde el 48.9% de los evaluados tienen niveles bajos, un 45.7% tienen niveles medios mientras que un 5.4% tienen niveles altos.

2. Nivel por dimensiones de la Variable (Y): Accidentes de trabajo

La variable se compone de 3 dimensiones: Por su origen, por su gravedad, por las consecuencias

a. Por su origen

Tabla 15

Niveles encontrados en la dimensión de origen

Por su origen	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	67	36.0
Nivel medio	103	55.4
Nivel alto	16	8.6
Total	186	100.0

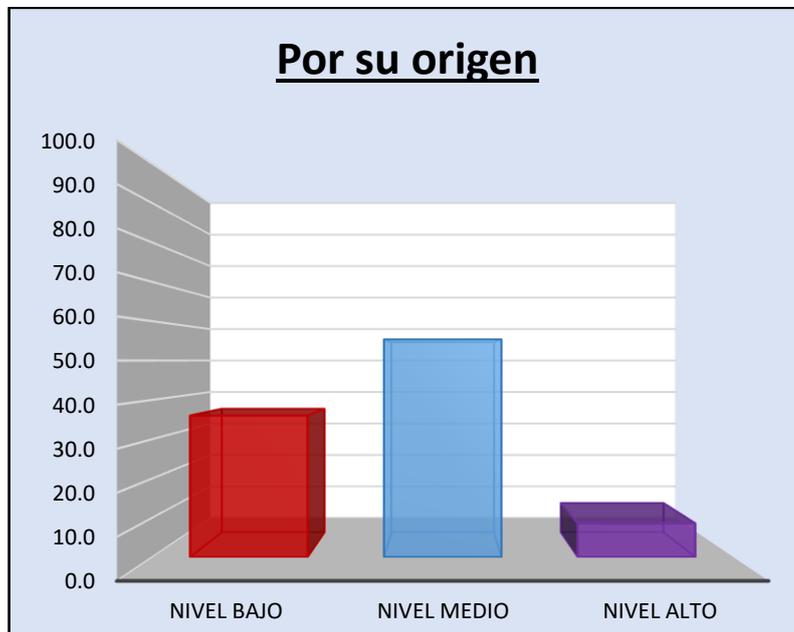


Figura 10. Niveles encontrados en la dimensión de origen

En la tabla 15 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de origen en donde el 36% de los evaluados tienen niveles bajos, un 55.4% tienen niveles medios mientras que un 8.6% tienen niveles altos.

b. Dimensión de gravedad.

Tabla 16

Niveles encontrados en la dimensión de gravedad

Por su gravedad	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	107	57.5
Nivel medio	72	38.7
Nivel alto	7	3.8
Total	186	100.0

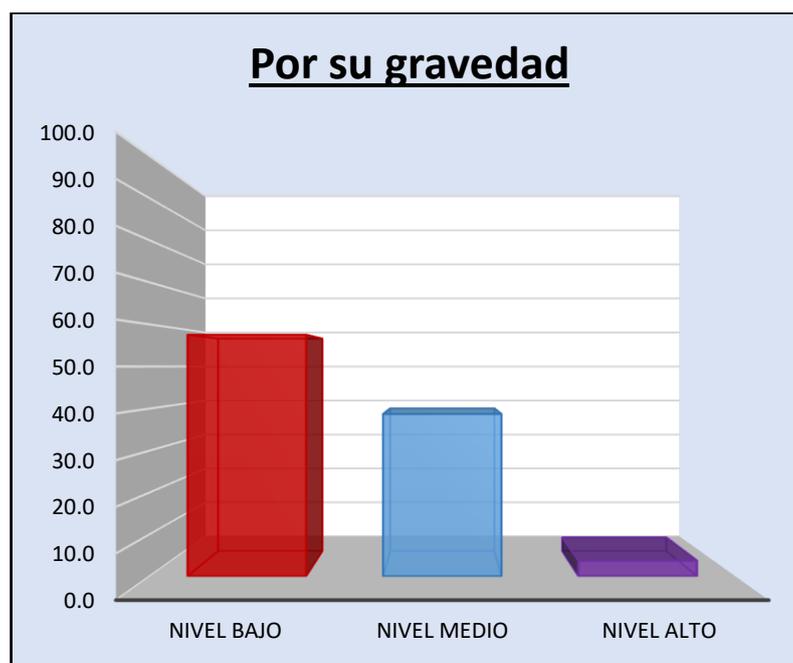


Figura 11. Niveles encontrados en la dimensión de gravedad

En la tabla 16 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de gravedad en donde el 57.5% de los evaluados tienen niveles bajos, un 38.7% tienen niveles medios mientras que un 3.8% tienen niveles altos.

c. Consecuencias

Tabla 17

Niveles encontrados en la dimensión de consecuencias

Por las consecuencias	Frecuencia	Porcentaje
Nivel bajo	104	55.9
Nivel medio	69	37.1
Nivel alto	13	7.0
Total	186	100.0



Figura 12. Niveles encontrados en la dimensión de consecuencias

En la tabla 17 se aprecia los niveles encontrados en la dimensión de consecuencias en donde el 55.9% de los evaluados tienen niveles bajos, un 37.1% tienen niveles medios mientras que un 7% tienen niveles altos.

4.2 Prueba de Normalidad

Tabla 18

Análisis de la distribución de la muestra

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Intrapersonal	0.06	186	,200*
Interpersonal	0.05	186	,200*
Manejo del estrés	0.04	186	,200*
Adaptabilidad	0.04	186	,200*
Estado de ánimo	0.10	186	0.000
Total IE	0.05	186	,200*
Por su origen	0.13	186	0.000
Por su gravedad	0.18	186	0.000
Por las consecuencias	0.20	186	0.000
Accidentes de trabajo	0.12	186	0.000

En la tabla 18 se aprecia el análisis de la distribución de la muestra en donde a un nivel de confianza del 95% se aprecia que existen valores significativos ($p < 0.05$) por lo que se concluye que la distribución no es la normal por lo que los próximos análisis se harán uso de estadísticos no paramétricos.

4.3 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H₀ A mayor nivel de inteligencia emocional mayor serán los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

H_G A mayor nivel de inteligencia emocional menor serán los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

Tabla 19

Hipótesis general

		Accidentes de trabajo
Intrapersonal	rs	-0.26**
	p	0.00
Interpersonal	rs	-0.21**
	p	0.00
Manejo del estrés	rs	-0.25**
	p	0.00
Adaptabilidad	rs	-0.16*
	p	0.03
Estado de ánimo	rs	-0.20**
	p	0.00
Total IE	rs	-0.26**
	p	0.00

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 19 se aprecian los resultados de la correlación entre el puntaje global de los accidentes de trabajo con la inteligencia emocional y sus dimensiones, en donde a un nivel de confianza del 99% se aprecia que si existe relación significativa ($r_s = -0.26$; $p < 0.01$) entre los accidentes de trabajo y la inteligencia emocional, es decir que a mayores niveles de una variable se obtendrán menores niveles de la otra, del mismo modo se aprecia que los accidentes de trabajo se relacionan significativamente con la dimensión de interpersonal, intrapersonal, manejo de estrés y el estado de ánimo a un nivel de confianza del 99%, pero en el caso de la adaptabilidad también es significativa pero a un nivel de confianza del 95%, finalmente es necesario mencionar que la relación es negativa por lo que la variabilidad entre ambas es inversamente proporcional. **Es decir, queda demostrada la hipótesis general.**

Hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1:

H₀ A mayor nivel de inteligencia emocional no se evita originar accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

H₁ A mayor nivel de inteligencia emocional se evita originar accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

Tabla 20

Hipótesis específica 1

		Por su origen
Intrapersonal	rs	-0.26**
	p	0.00
Interpersonal	rs	-0.18*
	p	0.02
Manejo del estrés	rs	-0.24**
	p	0.00
Adaptabilidad	rs	-0.19**
	p	0.00
Estado de ánimo	rs	-0.22**
	p	0.00
Total IE	rs	-0.27**
	p	0.00

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 20 se aprecia la correlación entre la dimensión de origen de los accidentes de trabajo con la inteligencia emocional y sus dimensiones en donde podemos identificar que, si existe relación significativa con el puntaje global de la inteligencia emocional y con las dimensiones de intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo, todas las relaciones son significativas e inversas. Quedando demostrada la **hipótesis específica 1**.

Hipótesis específica 2:

H₀ A mayor nivel de inteligencia emocional igual será la gravedad de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

H₂ A mayor nivel de inteligencia emocional menor será la gravedad de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

Tabla 21

Hipótesis específica 1

		Por su gravedad
Intrapersonal	rs	-0.16*
	p	0.03
Interpersonal	rs	-0.17*
	p	0.02
Manejo del estrés	rs	-0.18*
	p	0.01
Adaptabilidad	rs	-0.07
	p	0.36
Estado de ánimo	rs	-0.13
	p	0.07
Total IE	rs	-0.17*
	p	0.02

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 21 se aprecia la correlación entre la dimensión de gravedad de los accidentes de trabajo con la inteligencia emocional y sus dimensiones en donde podemos identificar que, si existe relación significativa con el puntaje global de la inteligencia emocional y con las dimensiones de intrapersonal, interpersonal y manejo del estrés, todas las relaciones son significativas e inversas. **Quedando demostrada la hipótesis específica 2.**

Hipótesis específica 3:

H₀ A mayor nivel de inteligencia emocional igual serán las consecuencias de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

H₃ A mayor nivel de inteligencia emocional menor serán las consecuencias de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018

Tabla 22

Hipótesis específica 3

		Por las consecuencias
Intrapersonal	rs	-0.26**
	p	0.00
Interpersonal	rs	-0.24**
	p	0.00
Manejo del estrés	rs	-0.26**
	p	0.00
Adaptabilidad	rs	-0.20**
	p	0.00
Estado de ánimo	rs	-0.21**
	p	0.00
Total, IE	rs	-0.28**
	p	0.00

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).
 * . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 22 se aprecia la correlación entre la dimensión de consecuencias de los accidentes de trabajo con la inteligencia emocional y sus dimensiones en donde podemos identificar que, si existe relación significativa con el puntaje global de la inteligencia emocional y con las dimensiones de intrapersonal, interpersonal, manejo del estrés, adaptabilidad y estado de ánimo, todas las relaciones son significativas e inversas. **Quedando demostrada la hipótesis específica 2.**

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En concordancia con los resultados tenemos:

Quedó demostrada la **hipótesis general de investigación**. A mayor nivel de inteligencia emocional menor serán los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018. Es decir, se aprecian los resultados de la correlación entre el puntaje global de los accidentes de trabajo con la inteligencia emocional y sus dimensiones, en donde a un nivel de confianza del 99% se aprecia que si existe relación significativa ($r_s = -0.26$; $p < 0.01$) entre los accidentes de trabajo y la inteligencia emocional, es decir que a mayores niveles de una variable se obtendrán menores niveles de la otra. Razón por la cual en toda empresa sea nacional o privada se debe siempre fortalecer las diferentes competencias de todos los colaboradores de la empresa especialmente en estas épocas que nos encontramos en la época de la complejidad es necesario fortalecer la competencia de inteligencia emocional ya que permitirá a todos los colaboradores trabajar con seguridad, tranquilidad, en forma autónoma e independiente, sin embargo previniendo y cuidándose, como cuidando y protegiendo a los demás, así como a los diferentes equipos que maneja dentro de la empresa, evitando accidentes y que estos disminuyan. A continuación, presentamos

Tabla 23

Accidentes por años de la empresa pesquera COPEINCA SAC

Años	2015	2016	2017	2018
Colaboradores	1552	1520	1521	1621
Número de Accidentes	194	197	180	144
%	12.5	12.96	11.83	8.88

Como se observa ha ido disminuyendo los accidentes en la empresa pesquera COPEINCA SAC. En el año 2015, se tenía un 12.5% de accidentes, en el 2016 (12.96%), en el 2017 se observó un 11.83% y el año 2018 se presentó un 8.88%, los colaboradores manifestaron que han recibido algunas capacitaciones para el fortalecimiento de la inteligencia emocional. Con lo cual, estamos de acuerdo y sugerimos que debe de seguir estas capacitaciones, talleres, dinámicas a fin de tomar conciencia en relación al cuidado que deben de tener al manipular los equipos y las previsiones y responsabilidad que se debe generar en cada colaborador, a fin de evitar los accidentes que son perjudiciales para la persona, así como para la empresa.

Al respecto la tesis de **Demanuel y Del Carpio (2018)**, señalan que existe relación de la Inteligencia Emocional y la Seguridad Basada en el Comportamiento, encontrándose también que las mujeres destacan en el componente manejo de estrés y son quienes demuestran ejecutar menor

cantidad de comportamientos inseguros que los varones. Además, se encontró que a medida que aumenta la edad de los sujetos éstos tienen un mayor nivel de capacidad emocional, así como de ejecución de comportamientos seguros. Asimismo, **Neri (2018)**, señala que la inteligencia emocional resulta relevante en el contexto industrial debido a su carácter protector ante las posibles consecuencias que la percepción del clima organizacional, y **Rodríguez (2015)** en su tesis señala que la Inteligencia Emocional aplicada de una manera correcta conducirá de manera segura a mejorar la calidad de trabajo del personal, con lo cual coincidimos ampliamente.

De acuerdo con la variable accidentes de trabajo, señalamos que se puede evitar si guardamos la calma, conocemos bien los protocolos de cuidado, así como de operación de cada uno de los equipos en la empresa o lugar de trabajo. **Quijano (2019)** en su trabajo de investigación demuestra que la empresa minera mantiene niveles altos de felicidad y conductas de seguridad laboral, además se concluye que a menor edad y menor tiempo de servicio los colaboradores presentan mejores niveles de felicidad y mejores conductas de seguridad. **González (2018)**, menciona que los trabajadores tuvieron un incremento en el auto cuidado personal y de equipo de trabajo, que alcanzo como resultado la disminución de accidentes laborales en el periodo 2014 – 2015: reducción del 67%, en el periodo 2015 – 2016: reducción del 89%, con respecto al año 2015 y en un 83% con respecto al año 2016. Con lo cual nosotros también coincidimos, lo cual es bueno y es responsabilidad de las empresas en trabajar para disminuir los accidentes de trabajo.

VI. CONCLUSIONES:

PRIMERA Los resultados estadísticos señalan que a mayor nivel de inteligencia emocional hay un menor número de accidentes de trabajo, en el sector pesca.

SEGUNDA Los resultados estadísticos señalan que a mayor nivel de inteligencia emocional se evita originar accidentes de trabajo, en el sector pesca.

TERCERA Los resultados estadísticos señalan que a mayor nivel de inteligencia emocional menor será la gravedad accidentes de trabajo, en el sector pesca.

CUARTA Los resultados estadísticos señalan que a mayor nivel de inteligencia emocional menor serán las consecuencias de los accidentes de trabajo, en el sector pesca.

VII. RECOMENDACIONES

PRIMERA A los gerentes de las empresas del sector pesca, se recomienda implementar talleres para fortalecer la inteligencia emocional que permita a los colaboradores actuar pensando y razonando previamente al manipular cualquier equipo de trabajo y tomar las precauciones que corresponde para evitar accidentes de trabajo.

SEGUNDA A los gerentes de las empresas del sector pesca, se recomienda talleres que favorezcan el desarrollo de la capacidad intrapersonal, que comprende autoreconocimiento, autoconciencia emocional, asertividad, independencia y autoactualización, que les permitirá operar con mayor seguridad los equipos a disposición.

TERCERA A los gerentes de las empresas del sector pesca, se recomienda talleres que favorezcan el desarrollo de la capacidad interpersonal en temas como empatía, la responsabilidad social y establecimiento de relaciones interpersonales satisfactorias, así como técnicas de manejo del estrés que les permita tener un mayor control de sus impulsos y actúen razonablemente.

CUARTA A los gerentes de las empresas del sector pesca, se recomienda talleres que favorezcan el desarrollo de la capacidad de adaptabilidad que les permita el chequeo de realidad, flexibilidad y resolución de problemas. Así como técnicas y dinámicas para generar el optimismo y la felicidad. Con la finalidad de trabajar en un ambiente agradable y les permita actuar con mayor seguridad.

VIII. REFERENCIAS

- Asunción, V. (2005). *Psicología de la seguridad y prevención de riesgos de accidentes en carretera*. Argentina.
- Ceballos, J. L. D. (2017). Emociones e inteligencia emocional: Una aproximación a su pertinencia y surgimiento en las organizaciones. *Libre Empresa*, 9(2), 147-169.
- <http://revistasoj.s.unilibrecali.edu.co/index.php/libre-mpresa/article/download/589/760>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. (9° ed.). México: Mc Graw Hill.
- Cuartango, M. (2018). *Correlación entre inteligencia emocional y bienestar psicológico en rescatistas que han laborado durante al menos un año*. Guatemala: Universidad Rafael Landívar. Tesis.
- Creus, A. & Mangosio, J. (2011). *Seguridad e higiene en el trabajo: Un enfoque integral*. Buenos Aires: Alfaomega Grupo Editor Argentino S.A.
- Demmanuel & Del Carpio (2018). *Inteligencia emocional y seguridad basada en el comportamiento en una empresa de transporte de carga minera, Arequipa 2017*. Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tesis.

Díaz, E. (2017). *Análisis de los Riesgos Mecánicos y su incidencia en el Desempeño Laboral de los linieros de la Empresa Harbin Electric*. Ecuador. Universidad Central del Ecuador. Tesis.

<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v33n144/0123-5923-eg-33-144-00250.pdf>

Fragoso, R. (2015). Inteligencia emocional y competencias emocionales en educación superior, ¿un mismo concepto? *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*.

<https://www.redalyc.org/pdf/2991/299138522006.pdf>

Gardner, H. (1999). *Estructuras de la mente: La Teoría de Las Inteligencias Múltiples*. Bogotá Colombia: Fondo de cultura económica.

Godoy-Izquierdo, D., Godoy, J.F., López, F., Vélez, M., Valor, I., Garrido, E. y León, R. (2004a). *Propiedades psicométricas de la «Escala de Autoeficacia Específica para el Afrontamiento del Estrés» I: Fiabilidad*. Portugal: 2º Congreso Hispano-Portugués de Psicología.

Goleman, D. (1995) *La Inteligencia Emocional*. Buenos Aires, Argentina: Bantam Books.

Goleman, D., (1995). *La Inteligencia Emocional, por qué es más importante que el coeficiente intelectual*. Nueva York, Estados Unidos: Editorial Kairós.

Goleman, D. (2004). *¿Qué hace a un líder?*. (I. M. S.A., Ed.) Harvard Business Review, Vol. 82(Nº 1), Págs. 72-80.

González, C. (2019). *Identificación de peligros, evaluación de riesgos y las medidas de control en el área administrativa de la empresa Costa del Pacífico Perú S.A.C., 2018*. Perú: Universidad Cesar Vallejo. Tesis.

González, M. (2018). *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto Ciudad Nueva Fuera Bamba*. Perú: Universidad Nacional de Huancavelica. Tesis.

Heinz, K. (2002). *Los dos análisis del Dr. Z*. Barcelona. Edit. Herder.

Henao, F. (2013). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud*. 2da ed. Bogotá: Ecoe Ediciones. 227 pp.

Hernández, Fernández y Baptista. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.

Huincho, J. (2018). *Tendencia agresiva y ansiedad relacionados con accidentes de trabajo en la Unidad de Producción Santa María. Cia. Minera Poderosa S.A. Perú*: Universidad Nacional del Centro del Perú. Tesis.

Manciaux, M. (2003). *La resiliencia: Resistir y rehacerse*. Barcelona: Gedisa.

Miguel-Tobal, J. (1990). *La ansiedad*. In J. L. Pinillos & J. Mayor (Eds.), *Tratado de psicología general: Motivación y emoción* (pp. 309-344). Madrid: Alhambra.

MINTRA. (2012). *Ley N° 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.

Mondy, R. (2010). *Administración de recursos humanos*. (11° ed.). México: Pearson

Neri, J. (2018). *El efecto moderador de la inteligencia emocional en la relación entre clima organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en trabajadores de dos empresas industriales en Morelos*. México: Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Tesis.

OHSAS. (2007). *OHSAS 18001. Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.*

Omaña, E. & Piña de V, E. (1995). *Módulo de Enfermería en la Salud Ocupacional.* Caracas: 2° Edición. Escuela Experimental de Enfermería. UCV.

Puchol, L. (2010). *Libro de las habilidades directivas.* Madrid: Díaz de Santos, S. A.

Quijano, L. (2019). *Felicidad y conductas de seguridad en los colaboradores del área de relaves de una compañía Minera del sur del Perú.* Perú: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Tesis.

Rodríguez, E. (2016). *Estudio sobre la relación del síndrome del burnout y accidentes laborales en una organización de manufactura e inyección.* México: Universidad Autónoma de Nuevo León. Tesis.

Rodríguez, S. (2015). *Influencia de la Inteligencia Emocional en la Productividad Laboral de los trabajadores de las plantas de envasado de la Compañía Nacional de Gas CONGAS C.A.* Ecuador: Universidad Central del Ecuador. Tesis.

Sociedad Nacional de Pesquería (2018). *Harina de pescado: Perú lidera su producción mundial.*

Trueba Atienza, C. (2009). *La teoría aristotélica de las emociones. Signos Filosóficos*, 22(1), 147-170.

Ugarriza, N. (2001). *Evaluación de la Inteligencia emocional a través del Inventario de Baron ICE en una muestra de Lima Metropolitana. Recuperado el 26 de Enero de 2016, de Revista Universidad de Lima*

IX. ANEXOS

- Matriz de consistencia
- Instrumentos de recolección de datos
- Validación de instrumentos

ANEXO 1: Matriz de consistencia

**INTELIGENCIA EMOCIONAL Y SU INCIDENCIA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO EN EL SECTOR PESCA
PERÍODO 2015 – 2018**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p align="center">PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?</p> <p align="center">PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y el origen de los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?</p>	<p align="center">OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 - 2018</p> <p align="center">OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Identificar el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y el origen de los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 - 2018</p>	<p align="center">HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>A mayor nivel de inteligencia emocional menor serán los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018</p> <p align="center">HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>1. A mayor nivel de inteligencia emocional se evitará originar accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018</p> <p>2. A mayor nivel de inteligencia emocional menor será la</p>	<p>Variable (X):</p> <p>Inteligencia Emocional</p> <p>Variable (Y):</p> <p>Accidentes de trabajo</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN:</p> <p>Sustantiva</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Descriptivo Correlacional</p> <p>POBLACIÓN:</p> <p>Constituida por 1521 colaboradores.</p>

<p>2. ¿Cuál es nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y la gravedad de los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?</p>	<p>2. Describir el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y la gravedad de los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 - 2018</p>	<p>gravedad de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018</p>		<p>MUESTRA: No probabilística, constituida por 186 colaboradores</p>
<p>3. ¿Cuál es el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y las consecuencias de los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018?</p>	<p>3. Caracterizar el nivel de relación que existe entre la inteligencia emocional y las consecuencias de los accidentes de trabajo, en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 - 2018</p>	<p>3. A mayor nivel de inteligencia emocional menor serán las consecuencias de los accidentes de trabajo en la empresa pesquera COPEINCA SAC, en el período 2015 – 2018</p>		<p>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Encuestas</p>

ANEXO 2: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Test del Ice de Bar On

I. DATOS INFORMATIVOS

SEXO: 1 ()VARÓN 2 ()MUJER

II. CUESTIONARIO:

Lee cada una de las frases y selecciona **UNA** de las cinco alternativas, la que sea más apropiada para ti, seleccionando el número (del 1 al 5) que corresponde a la respuesta que escogiste según sea tu caso. **Marca con un aspa el casillero que consideras correcto.**

Considere:

1. Nunca es mi caso.
2. Pocas veces es mi caso.
3. A veces es mi caso.
4. Muchas veces es mi caso.
5. Siempre es mi caso

ITEM	1	2	3	4	5
1. Para superar las dificultades que se me presentan actúo paso a paso.					
2. Es difícil para mí disfrutar de la vida.					
3. Prefiero un trabajo en el que se me diga casi todo lo que tengo que hacer.					
4. Sé como enfrentar los problemas más desagradables.					
5. Me agradan las personas que conozco.					
6. Trato de valorar y darle el mejor sentido a mi vida.					
7. Me resulta relativamente fácil expresar mis sentimientos.					
8. Trato de ser realista, no me gusta fantasear ni soñar despierto(a).					
9. Reconozco con facilidad mis emociones.					
10. Soy incapaz de demostrar afecto.					
11. Me siento seguro(a) de mí mismo(a) en la mayoría de las situaciones.					
12. Tengo la sensación de que algo no está bien en mi cabeza.					
13. Tengo problema para controlarme cuando me enojo.					
14. Me resulta difícil comenzar cosas nuevas.					
15. Cuando enfrento una situación difícil me gusta reunir toda la información posible que pueda sobre ella.					
16. Me gusta ayudar a la gente.					
17. Me es difícil sonreír.					
18. Soy incapaz de comprender cómo se sienten los demás.					

19.	Cuando trabajo con otro, tiendo a confiar más en sus ideas que en las mías.					
20.	Creo que puedo controlarme en situaciones muy difíciles.					
21.	Realmente no sé para que soy bueno(a).					
22.	No soy capaz de expresar mis ideas.					
23.	Me es difícil compartir mis sentimientos más íntimos con los demás.					
24.	No tengo confianza en mí mismo(a).					
25.	Creo que he perdido la cabeza.					
26.	Soy optimista en la mayoría de las cosas que hago.					
27.	Cuando comienzo a hablar me resulta difícil detenerme.					
28.	En general, me resulta difícil adaptarme.					
29.	Me gusta tener una visión general de un problema antes de intentar solucionarlo.					
30.	No me molesta aprovecharme de los demás, especialmente si se lo merecen.					
31.	Soy una persona bastante alegre y optimista.					
32.	Prefiero que otros tomen decisiones por mí.					
33.	Puedo manejar situaciones de estrés, sin ponerme demasiado nervioso(a).					
34.	Pienso bien de las personas.					
35.	Me es difícil entender como me siento.					
36.	He logrado muy poco en los últimos años.					
37.	Cuando estoy enojado(a) con alguien se lo puedo decir.					
38.	He tenido experiencias extrañas que no puedo explicar.					
39.	Me resulta fácil hacer amigos(as).					
40.	Me tengo mucho respeto.					

41.	Hago cosas muy raras.					
42.	Soy impulsivo(a), y eso me trae problemas.					
43.	Me resulta difícil cambiar de opinión.					
44.	Soy bueno para comprender los sentimientos de las personas.					
45.	Lo primero que hago cuando tengo un problema es detenerme a pensar.					
46.	A la gente le resulta difícil confiar en mí.					
47.	Estoy contento(a) con mi vida.					
48.	Me resulta difícil tomar decisiones por mí mismo(a).					
49.	No puedo soportar el estrés.					
50.	En mi vida no hago nada malo.					
51.	No disfruto lo que hago.					
52.	Me resulta difícil expresar mis sentimientos más íntimos.					
53.	La gente no comprende mi manera de pensar.					
54.	Generalmente espero lo mejor.					
55.	Mis amigos me confían sus intimidades.					
56.	No me siento bien conmigo mismo(a).					
57.	Percibo cosas extrañas que los demás no ven.					
58.	La gente me dice que baje el tono de voz cuando discuto.					
59.	Me resulta fácil adaptarme a situaciones nuevas.					
60.	Cuando intento resolver un problema analizo todas las posibles soluciones y luego escojo la que considero mejor.					
61.	Me detendría y ayudaría a un niño que llora por encontrar a sus padres, aun cuando tuviese algo que hacer en ese momento.					
62.	Soy una persona divertida.					

63.	Soy consciente de cómo me siento.					
64.	Siento que me resulta difícil controlar mi ansiedad.					
65.	Nada me perturba.					
66.	No me entusiasma mucho mis intereses.					
67.	Cuando estoy en desacuerdo con alguien soy capaz de decírselo.					
68.	Tengo tendencia a fantasear y perder contacto con lo que ocurre a mi alrededor.					
69.	Me es difícil llevarme con los demás.					
70.	Me resulta difícil aceptarme tal como soy.					
71.	Me siento como si estuviera separado(a) de mi cuerpo.					
72.	Me importa lo que puede sucederle a los demás.					
73.	Soy impaciente.					
74.	Puedo cambiar mis viejas costumbres.					
75.	Me resulta difícil escoger la mejor solución cuando tengo que resolver un problema.					
76.	Si pudiera violar la ley sin pagar las consecuencias, lo haría en determinadas situaciones.					
77.	Me deprimó.					
78.	Sé cómo mantener la calma en situaciones difíciles.					
79.	Nunca he mentado.					
80.	En general me siento motivado(a) para continuar adelante, incluso cuando las cosas se ponen difíciles.					
81.	Trato de continuar y desarrollar aquellas cosas que me divierten.					
82.	Me resulta difícil decir "no" aunque tenga el deseo de hacerlo.					
83.	Me dejo llevar por mi imaginación y mis fantasías.					

84. Mis relaciones más cercanas significan mucho, tanto para mí como para mis amigos.					
85. Me siento feliz con el tipo de persona que soy.					
86. Tengo reacciones fuertes, intensas que son difíciles de controlar.					
87. En general, me resulta difícil realizar cambios en mi vida cotidiana.					
88. Soy consciente de lo que me está pasando, aun cuando estoy alterado(a).					
89. Para poder resolver una situación que se presenta, analizo todas las posibilidades existentes.					
90. Soy capaz de respetar a los demás.					
91. No estoy contento(a) con mi vida.					
92. Prefiero seguir a otros a ser líder.					
93. Me resulta difícil enfrentar las cosas desagradables de la vida.					
94. Nunca he violado la ley.					
95. Disfruto de las cosas que me interesan.					
96. Me resulta relativamente fácil decirle a la gente lo que pienso.					
97. Tiendo a exagerar.					
98. Soy sensible a los sentimientos de las otras personas.					
99. Mantengo buenas relaciones con los demás.					
100. Estoy contento(a) con mi cuerpo.					
101. Soy una persona muy extraña.					
102. Soy impulsivo(a).					
103. Me resulta difícil cambiar mis costumbres.					
104. Considero que es muy importante ser un(a) ciudadano(a) que respeta la ley.					
105. Disfruto mis vacaciones y los fines de semana.					

106. En general tengo una actitud positiva para todo, aun cuando surgen problemas.					
107. Tengo tendencia a depender de otros.					
108. Creo en mi capacidad para manejar los problemas más difíciles.					
109. No me siento avergonzado(a) por nada de lo que he hecho hasta ahora.					
110. Trato de aprovechar al máximo las cosas que me gustan y me divierten.					
111. Los demás piensan que no me hago valer, que me falta firmeza.					
112. Soy capaz de dejar de fantasear para volver a ponerme en contacto con la realidad.					
113. Los demás opinan que soy una persona sociable.					
114. Estoy contento(a) con la forma en que me veo.					
115. Tengo pensamientos extraños que los demás no logran entender.					
116. Me es difícil describir lo que siento.					
117. Tengo mal carácter.					
118. Por lo general, me trabo cuando pienso acerca de las diferentes maneras de resolver un problema.					
119. Me es difícil ver sufrir a la gente.					
120. Me gusta divertirme.					
121. Me parece que necesito de los demás más de lo que ellos me necesitan.					
122. Me pongo ansioso(a).					
123. No tengo días malos.					
124. Intento no herir los sentimientos de los demás.					
125. No tengo una buena idea de lo que quiero en la vida.					
126. Me es difícil hacer valer mis derechos.					

127. Me es difícil ser realista.					
128. No mantengo relación con mis amistades.					
129. Haciendo un balance de mis puntos positivos y negativos me siento bien conmigo mismo(a).					
130. Tengo una tendencia a explotar de cólera fácilmente.					
131. Si me viera obligado(a) a dejar mi casa actual, me sería difícil adaptarme nuevamente.					
132. En general, cuando comienzo algo nuevo tengo la sensación que voy a fracasar.					
133. He respondido sincera y honestamente a las frases anteriores.					

CUESTIONARIO DE ACCIDENTES DE TRABAJO

I DATOS INFORMATIVOS

SEXO: 1 () VARÓN 2 () MUJER

CICLO: SECCIÓN:

II. CUESTIONARIO: Lee cada una de las afirmaciones y marca el que consideras.

- 5 Siempre
- 4 Casi siempre
- 3 A veces
- 2 Casi nunca
- 1. Nunca

N°	ÍTEMS	ALTERNATIVAS				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Por su origen					
1	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo por sustancias químicas en la empresa pesquera					
2	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo por agentes biológicos en la empresa pesquera					
3	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo por agentes físicos en la empresa pesquera					
4	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo por agentes psicosociales en la empresa pesquera					
	Dimensión 2: Por su gravedad					

5	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo no incapacitantes en la sede de la empresa pesquera					
6	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo incapacitante total en la sede de la empresa pesquera					
7	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo incapacitante parcial en la sede de la empresa pesquera					
8	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo mortal en la sede de la empresa pesquera					
Dimensión 3: Por las consecuencias						
9	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo que haya generado consecuencias económicas al trabajador y/o a la institución					
10	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo que haya generado consecuencias físicas en el trabajador en la sede de la empresa pesquera					
11	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo que haya generado consecuencias síquicas en el trabajador en la sede de la empresa pesquera					
12	Ha evidenciado alguna ocurrencia de accidente de trabajo que haya generado consecuencias sociales en el trabajador en la sede de la empresa pesquera					

ANEXO 3: Validación de instrumentos

PARA EL TEST DE ICE DE BAR- ON

Tabla 5

Prueba correlación ítem total de los ítems de la escala de IE

Ítem	Correlación	Alfa	Ítem	Correlación	Alfa
I1	0.10	0.89	I68	0.34	0.89
I2	0.26	0.89	I69	0.27	0.89
I3	0.31	0.89	I70	0.34	0.89
I4	0.15	0.89	I71	0.33	0.89
I5	0.13	0.89	I72	0.13	0.89
I6	0.25	0.89	I73	0.24	0.89
I7	0.19	0.89	I74	0.20	0.89
I8	0.19	0.89	I75	0.33	0.89
I9	0.24	0.89	I76	0.29	0.89
I10	0.17	0.89	I77	0.21	0.89
I11	0.12	0.89	I78	0.12	0.89
I12	0.31	0.89	I79	0.12	0.89
I13	0.29	0.89	I80	0.12	0.89
I14	0.23	0.89	I81	0.23	0.89
I15	0.18	0.89	I82	0.27	0.89
I16	0.28	0.89	I83	0.25	0.89
I17	0.21	0.89	I84	0.17	0.89
I18	0.27	0.89	I85	0.22	0.89
I19	0.44	0.89	I86	0.23	0.89
I20	0.13	0.89	I87	0.25	0.89
I21	0.35	0.89	I88	0.20	0.89
I22	0.34	0.89	I89	0.23	0.89

I23	0.24	0.89	I90	0.17	0.89
I24	0.30	0.89	I91	0.11	0.89
I25	0.15	0.89	I92	0.34	0.89
I26	0.15	0.89	I93	0.35	0.89
I27	0.26	0.89	I94	0.11	0.89
I28	0.33	0.89	I95	0.26	0.89
I29	0.07	0.89	I96	0.11	0.89
I30	0.35	0.89	I97	0.42	0.89
I31	0.23	0.89	I98	0.24	0.89
I32	0.18	0.89	I99	0.15	0.89
I33	0.10	0.89	I100	0.29	0.89
I34	0.15	0.89	I101	0.13	0.89
I35	0.34	0.89	I102	0.25	0.89
I36	0.28	0.89	I103	0.34	0.89
I37	0.24	0.89	I104	0.17	0.89
I38	0.37	0.89	I105	0.24	0.89
I39	0.17	0.89	I106	0.19	0.89
I40	0.26	0.89	I107	0.26	0.89
I41	0.20	0.89	I108	0.07	0.89
I42	0.18	0.89	I109	0.12	0.89
I43	0.26	0.89	I110	0.23	0.89
I44	0.31	0.89	I111	0.24	0.89
I45	0.14	0.89	I112	0.11	0.89
I46	0.15	0.89	I113	0.22	0.89
I47	0.32	0.89	I114	0.25	0.89
I48	0.25	0.89	I115	0.27	0.89
I49	0.35	0.89	I116	0.23	0.89
I50	0.25	0.89	I117	0.22	0.89
I51	0.29	0.89	I118	0.21	0.89
I52	0.35	0.89	I119	0.16	0.89
I53	0.41	0.89	I120	0.21	0.89

I54	0.33	0.89	I121	0.32	0.89
I55	0.06	0.89	I122	0.27	0.89
I56	0.28	0.89	I123	0.30	0.89
I57	0.35	0.89	I124	0.10	0.89
I58	0.29	0.89	I125	0.28	0.89
I59	0.14	0.89	I126	0.30	0.89
I60	0.22	0.89	I127	0.26	0.89
I61	0.25	0.89	I128	0.21	0.89
I62	0.28	0.89	I129	0.21	0.89
I63	0.29	0.89	I130	0.31	0.89
I64	0.36	0.89	I131	0.16	0.89
I65	0.23	0.89	I132	0.31	0.89
I66	0.22	0.89	I133	0.19	0.89
I67	0.18	0.89			

Confiabilidad: Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM ,– TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado,

ESCALA PARA MEDIR ACCIDENTES DE TRABAJO

Confiabilidad: Se ha llevado a cabo el análisis de la prueba, RIT CORRELACIÓN ÍTEM ,– TOTAL; sobre el valor mínimo esperado (0.2), siendo los resultados mayores al mínimo esperado,

Tabla 7

Prueba correlación ítem total de los ítems de la escala de accidentes de trabajo

Ítem	Correlación	Alfa
O1	0.56	0.91
O2	0.62	0.91
O3	0.64	0.90
O4	0.65	0.90
G5	0.63	0.90
G6	0.66	0.90
G7	0.67	0.90
G8	0.58	0.91
C9	0.70	0.90
C10	0.70	0.90
C11	0.66	0.90
C12	0.72	0.90