

UNIVERSIDAD SAN PEDRO

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
ADMINISTRATIVAS**

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



**Cultura de seguridad y desempeño laboral en el personal del
FONDEPES – Paita, 2019**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Administración**

Autor:

Silva Chira, Carlos Rafael

Asesora – Código ORCID

Zapata Periche, Isidora Concepción - 0000-0001-9673-0435

Piura, Perú

2020

1. PALABRAS CLAVE

Ambiente, comportamiento, cultura, desempeño y seguridad

Tema	Cultura de seguridad y desempeño laboral
Especialidad	Administración

KEYWORDS:

Environment, behavior, culture, performance and safety

Topic	Safety culture and Job Performance.
Specialty	Administration.

Línea de investigación:

Línea de investigación : Talento humano.
Área : Ciencias sociales.
Sub área : Economía y negocios
Disciplina: : Negocios y management.

Line of research:

Line of research : Human talent
Area : Social sciences.
Sub área : Economy and business
Discipline : Business and management

2. TÍTULO

**Cultura de seguridad y desempeño laboral en el personal de
FONDEPES – Paita, 2019.**

**Safety culture and work performance in FONDEPES staff – Paita,
2019**

3. RESUMEN

La investigación tuvo el objetivo de determinar la relación de la cultura de seguridad y el desempeño laboral en el personal de FONDEPES en Paita, 2019. Por lo que se planteó la siguiente cuestión: ¿Cuál es la relación entre la cultura de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?. De nivel descriptiva, relacional y correlacional, de corte transversal no experimental. La población del estudio se constituyó por 40 trabajadores de la Unidad Operativa de FONDEPES, Paita. En la recogida de datos la técnica y el instrumento que se aplicó la encuesta, y el cuestionario se obtuvo los siguientes resultados Se describió la correlación fuerte de 0,637 con un nivel de significancia $0,000 < 0.05$ denotándose existe relación entre clima de seguridad y desempeño, también se detalló la correlación fuerte de 0,716 con un nivel de significancia $0,000 < 0.05$ denotándose existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño y se conoció la correlación fuerte de 0,650 con un nivel de significancia $0,000 < 0.05$ denotándose existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal. Concluyendo; se determinó que; el coeficiente de correlación fuerte positivo de 0,754 y el con un nivel de significancia $0,000 < 0.05$ por lo tanto; existe relación entre la cultura de seguridad y desempeño personal asimismo el valor r ; es positiva y tiene correlación positiva fuerte.

Palabras clave: Ambiente, comportamiento, cultura, desempeño y seguridad.

4. ABSTRACT

The research aimed to determine the relationship between safety culture and job performance in FONDEPES staff in Paita, 2019. Therefore, the following question was raised: What is the relationship between safety culture and job performance of the staff of FONDEPES - Paita, 2019?. Descriptive, relational and correlational level, non-experimental cross section. The study population consisted of 40 workers from the Operational Unit of FONDEPES, Paita. In data collection, the technique and instrument that applied the survey, and the questionnaire, the following results were obtained. The strong correlation of 0.637 with a significance level of $0.000 < 0.05$ was described, denoting a relationship between safety climate and performance, also The strong correlation of 0.716 was detailed with a significance level of $0.000 < 0.05$, denoting there is a relationship between safety behavior and performance, and the strong correlation of 0.650 with a significance level of $0.000 < 0.05$, denoting there is a relationship between safety environment and performance of the personal. Concluding; it was determined that; the strong positive correlation coefficient of 0.754 and the one with a significance level of $0.000 < 0.05$ therefore; there is a relationship between the safety culture and personal performance, as well as the r value; it is positive and has a strong positive correlation.

Keywords: Environment, behavior, culture, performance and safety.

ÍNDICE

1.	PALABRAS CLAVE	i
2.	TÍTULO	ii
3.	RESUMEN	iii
4.	ABSTRACT	iv
5.	INTRODUCCIÓN	01
6.	METODOLOGÍA .	22
7.	RESULTADOS.	28
8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.	38
9.	CONCLUSIONES. Y RECOMENDACIONES	41
10.	AGRADECIMIENTO.	43
11.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	44

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	23
Tabla 2 Técnica e instrumento	24
Tabla 3 Puntuación.....	24
Tabla 4 Acumulación de puntuación de cultura de seguridad.....	25
Tabla 5 Validación de Expertos	25
Tabla 6 Fiabilidad de la investigación.....	26
Tabla 7 Cruce de variables cultura de seguridad y desempeño personal	28
Tabla 8 Resumen de procesamiento de casos.....	30
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables del estudio.....	30
Tabla 10 Correlación de la cultura de seguridad y desempeño personal	31
Tabla 11 Relación entre clima de seguridad y desempeño personal	32
Tabla 12 Correlación entre clima de seguridad y desempeño personal	33
Tabla 13 variables Comportamiento de seguridad y desempeño	34
Tabla 14 Correlación:comportamiento de seguridad y desempeño	35
Tabla 15 Tabla cruzada entre ambiente de seguridad y desempeño	36
Tabla 16 relación entre ambiente de seguridad y desempeño	37

INDICE DE FIGURAS

Figura 1 Cultura de seguridad	10
Figura 2 Modelo de diseño de trabajo	12
Figura 3 Cruce de Variables	28
Figura 4 Cruce de las variables clima de seguridad y desempeño	32
Figura 5 Variables Comportamiento de seguridad y desempeño	34
Figura 6 Tabla cruzada entre ambiente de seguridad y desempeño	36

5. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas tanto privadas y públicas se desarrollan en un mundo globalizado de alta competencia y tendientes a mejores resultados, donde el factor humano es fundamental en el cumplimiento de los objetivos de la empresa, es decir una gestión administración por objetivos y resultados a la vez con personal competitivo, a la par con el cumplimiento de las disposiciones de seguridad, que deben ser implementadas por el empleador y cumplidas por los trabajadores de acuerdo con las distintas labores asignadas y a las disposiciones implementadas por la empresa en relación a la seguridad y salud laboral que permita la realización de un trabajo productivo en equilibrio con la seguridad integral de la masa laboral. En ese contexto la investigación se enfocó en describir la relación directa entre cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES - Paita, 2019.

5.1. Antecedentes y fundamentación científica.

5.1.1. Antecedentes.

El estudio se fundamenta con investigaciones previas a nivel internacional, nacional y local a continuación se presenta los antecedentes relacionados con las variables cultura de la seguridad y desempeño laboral; se detallan a continuación:

Arízaga (2019) realizó la investigación: cuyo objetivo fue precisar la relación existente entre valores organizacionales y desempeño laboral. El estudio fue transversal y correlacional, para ello; se aplicó el cuestionario a 106 trabajadores. Los resultados destacados del estudio revelaron la existencia de una correlación directa y sólida entre valores organizacionales y desempeño laboral, lo que indica que, el desempeño laboral se desarrolla acorde a las prácticas en valores organizacionales, los que crean un buen clima organizacional y mejoran el desenvolvimiento de los trabajadores en sus funciones, coadyuvando al cumplimiento de los objetivos, lo cual promueve mejoras en su desempeño en el aula; más del 51,9% del personal presenta un

eficiente desempeño laboral, un 41,5% tienen un desempeño muy eficiente y el 6,6%, un desempeño regular. Conclusión, se determinó que el desempeño laboral tiene un nivel eficiente, caracterizado por el trabajo en equipo, las buenas interrelaciones personales, el interés y las ganas de superación tanto personal como profesional que tienen la mayoría de trabajadores administrativos, docentes y nivel jerárquico.

Aguirre y Carrillo (2018) desarrollaron el estudio: con el propósito de identificar la relación entre “Motivación y desempeño laboral”. El estudio fue no experimental, correlacional y transversal y la muestra estuvo constituida por 20 trabajadores, los resultados mostraron que el nivel de motivación obtuvo un nivel bajo y respecto al desempeño laboral un nivel muy alto; con la prueba de correlación, se determinó que existe relación significativa entre las variables motivación y el desempeño laboral, ya que se obtuvo 0.810 como valor del coeficiente de correlación. Se llegó a las conclusiones que la relación es importante entre motivación y desempeño laboral, al existir una correlación positiva fuerte, en otras palabras, a mayor motivación laboral mejor desempeño laboral.

Flores, Capa C. y Capa L. (2018) realizaron la investigación: cuyo propósito fue estudiar la cultura de seguridad, accidentes y enfermedades derivadas del trabajo. El estudio fue descriptivo y correlacional. La población fue compañías de la ciudad de Machala, Ecuador; se utilizó como técnica la encuesta. Los resultados evidencian que en un 40% los colaboradores no fueron pre – capacitados en seguridad, que el 50 % desconocían a qué tipo de riesgo estaban sometidos, mientras que el otro 50 % si tenían pleno conocimiento de ellos; asimismo, que las inducciones se realizaban en un 75% de las compañías, por lo tanto, la manipulación de equipos e instrumentos no representaban peligro para ellos, por otro lado que el 45% de los colaboradores no son entrenados en seguridad ello por falta de seriedad y responsabilidad de las compañías con la seguridad y la normativa de prevención como reglamento y políticas, también que el 43% nunca utilizaron

los Epps o eventualmente, por falta de pautas de control de la compañía y responsabilidad de los trabajadores. En conclusion se determinó que en un 50% los colaboradores no tienen inducción en cuanto a las funciones de su trabajo, que se desatendieron de los peligros a los que se encontraban sometidos y que el 45% no desarrolló sus labores dentro de un ambiente de trabajo seguro.

Montalbán (2018) realizó la investigación: cuyo objetivo fue determinar la relación del desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente. El estudio, fue descriptivo – correlacional de corte transversal, empleándose una población de estudio de 150 clientes, para ello se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que la relación del desempeño laboral con la satisfacción del cliente es significativa, pero moderada en 0.46, que la percepción del desempeño es regular en relación a los factores actitudinales de los trabajadores (41.8%). Concluyendo; se determinó que el nivel de percepción del desempeño relacionado con factores actitudinales del trabajador denotándose en el clima es en termino medio mostrando fortaleza en los indicadores actitud cooperativa (58.2%) y disciplina y responsabilidad (52.0 %), que el liderazgo se encuentra en un nivel muy alto (74.5%).

Berrios (2017) realizó la investigación: cuyo objetivo fue determinar la efectividad de un programa de prevención de riesgos en el trabajo sobre el desempeño, el estudio fue descriptivo y transeccional, por lo cual se empleó una población de 35 trabajadores, utilizó la técnica de observación y como instrumento la ficha de evaluación de desempeño. Los resultados establecieron que antes que se implemente el programa de riesgos, el desempeño bueno presentaba un porcentaje de 74,3% y el desempeño regular 25.7%, no existiendo indicador de desempeño muy bueno, en cambio luego que se implementara un programa de seguridad se evidenció que un 65,7 % de trabajadores presentó un desempeño bueno, mientras el 28,6 % regular y el 5,7 % presento un desempeño muy bueno; asimismo, que las actividades

tanto teóricas como prácticas del programa de seguridad de riesgos no contribuyeron a la mejora importante de las competencias entre ellas: integridad e iniciativa, eficiencia, comunicación, adaptabilidad, trabajo en equipo y cumplimiento de objetivos. En conclusión, el programa de prevención no fue eficaz sobre el desempeño de los trabajadores.

Díaz (2017) realizó la investigación: Seguridad y desempeño laboral. El objetivo fue determinar la relación existente de la seguridad en el trabajo y el desempeño, el estudio fue de corte descriptivo y la muestra que se utilizó fue de 50 trabajadores a quienes se les aplicó un cuestionario. Llegó al resultado que un 60 % estima que los equipos de seguridad son adecuados para ejecutar sus funciones de forma segura, el 49% consideraron que las medidas de seguridad fijadas por la empresa son buenas y un 14 % indicaron que deberían mejorarse, asimismo un 80 % de los trabajadores cumplen y se esfuerzan por alcanzar las metas de la empresa y un 66% alcanzó un interés de mejora constante en el trabajo. Se concluyó que, existe relación entre seguridad y el desempeño, ya que al contar la empresa con disposiciones de seguridad los trabajadores ejecutan un trabajo más eficaz y seguro, lo que les ha permitido controlar accidentes y enfermedades en el trabajo.

Falconi y Guerrero (2016) ejecutó el estudio: Diagnóstico y propuesta de mejora para la cultura de seguridad. El objetivo fue conocer las causas que generaron alto índice de incidentes en la empresa. Asimismo, la metodología empleada en la investigación fue, el método de casos, para ello el autor empleó entrevistas y encuestas aplicadas a una muestra de 40 trabajadores. Los resultados promovieron la propuesta de estrategias para mejorar la cultura de seguridad de la empresa, la cual contiene cuatro fases: valores de seguridad, estrategias de seguridad, clima de seguridad y desempeño; de otra parte, recomienda que la empresa fomente mejoras del Sistema de Gestión de Seguridad (SGSST) utilizando como referencia las disposiciones de OHSAS o ISO, asimismo, que las acciones tomadas deben abarcar a todos los miembros de la empresa para promover la cultura de seguridad. Concluyendo

determino que la empresa cumple con entregar los materiales, equipos y procedimientos necesarios para el clima de SST, por otra parte, que es imprescindible una adecuada gestión del recurso humano para lograr un mejor impacto de la cultura de seguridad.

Minauro (2017) investigó y elaboró la Propuesta de investigación: Cultura de seguridad y su relación con el desempeño individual en la Organización cuyo objetivo fue determinar la importancia de la seguridad en la organización de diseño de corte transversal, correlacional causal se aplicó la encuesta a la muestra representativa cuya unidad de análisis es el trabajador, el muestreo aleatorio simple en el marco el estudio se inició con la revisión de la literatura sobre la Cultura de Seguridad, en el desempeño de los trabajadores de una empresa. En base a la Teoría de Apoyo Organizativo, de los potenciales beneficios de una Cultura de Seguridad fuerte, incidiendo específicamente, en los efectos de la productividad, el desempeño y/o rendimiento de sus trabajadores y de la minimización de errores denominado “falacias del nivel equivocado” (Rousseau, 1985) en los resultados el rol mediador del Comportamiento Organizacional Ciudadano (OCB por sus siglas en inglés) demostró ser el comportamiento que contribuye a la eficacia de la organización también identificó el factor crítico es la seguridad en la organización, concluyendo el comportamiento componente de la cultura de seguridad se relaciona con el desempeño individual en la Organización.

Beltrán, López, Murcia y Salamanca (2015) ejecutaron la investigación cuyo propósito fue determinar y valorar los aspectos de seguridad relacionados con maquinaria e implementos de trabajo. El estudio, fue de corte descriptivo, transversal, la población fue de 2570 trabajadores. Se utilizó el instrumento el cuestionario. Los resultados determinaron un nivel óptimo de conocimiento y el nivel de peligro del trabajo tiene relación con el peligro mecánico y se constata supervisión, con limitados controles. Se concluye que la compañía maneja adecuadamente la seguridad para el cuidado de la salud del colaborador, siendo pertinente se incluyan procesos que reduzcan los riesgos,

además es fundamental se implemente una cultura de protección y seguridad que nazca desde el trabajador.

Chiang y San Martín (2015) realizaron la investigación: cuyo objetivo fue valorar el desempeño y su relación con la satisfacción laboral. El estudio, fue descriptivo y correlacional con diseño transversal no experimental, empleándose una población de estudio de 259 trabajadores, para ello se utilizó como técnica la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados muestran un nivel de desempeño alto. Conclusión se determinó la relación significativa de las variables.

Hellenbroich, Reyes, y Torres (2015) desarrollaron la investigación con el objetivo de realizar: “Diagnóstico y propuesta de mejora de la cultura de seguridad”. Para lo cual el investigador realizó encuestas y entrevistas a una población de 81 trabajadores de la empresa, los resultados mostraron que la cultura de seguridad en la empresa no está en el nivel de excelencia, por lo que es necesario poner en práctica un plan de seguridad estructurado para la empresa. Llegó a la conclusión que los mecanismos para la cultura de seguridad no impactan en las distintas áreas, ni se practican, lo que evidencia que la cultura de seguridad no se encuentra popularizada; por otro lado, que la alta dirección debe comprometerse para reforzar la cultura de seguridad; se debe consolidar un mejor control para el cumplimiento de los procesos de la cultura de seguridad, que involucre al personal de planta y alta dirección conformándose grupos polifacéticos que se comprometan con las normas de seguridad y, que para crear cultura se debe incluir nuevas prácticas, las que deben incluir un seguimiento minucioso, logrando ello con el apoyo de los altos mandos de la organización.

Martínez y Montero (2015) realizaron la investigación: cuyo objetivo fue determinar el nivel de la cultura de seguridad entre ellos las disposiciones normativas que los rigen, los comportamientos, la percepción, entrenamiento recibido, compromiso. El estudio, fue descriptivo y transeccional,

empleándose una población de estudio de 435 trabajadores, para ello se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron por dimensiones que la cultura refleja un óptimo nivel de aprobación. Conclusión, se determinó que la mejora de cultura de seguridad tuvo como influencia el manejo de mejores prácticas en seguridad, permitiendo la disminución acentuada de los accidentes, asimismo que la dimensión compromiso, percepción y confianza han obtenido mejores resultados en la investigación planteada.

Martínez y Cremades (2012) realizaron la investigación: cuyo objetivo fue determinar el cambio del nivel de seguridad por medio del incremento de la cultura y el liderazgo de la seguridad. El estudio, fue descriptivo y correlacional, empleándose una población de estudio de 556 trabajadores, para ello se utilizó como técnica el estudio de casos y como instrumento el cuestionario. El resultado indicó se mejoró el dialogo y la seguridad basada en las conductas, donde los grupos de mejora se incrementaron al doble con un porcentaje del 73%, logrando la solución de conductas peligrosas, las conductas seguras se incrementaron en un 213%, además se obtuvo que al priorizar el liderazgo involucrando a la alta dirección y hasta el nivel de supervisor, se obtiene reducir en 80% los accidentes laborales. Concluyendo se determinó que el liderazgo de la seguridad junto a la cultura de seguridad son indicadores de un óptimo desempeño de la seguridad.

5.1.2. Fundamentación teórica

En la revisión de la literatura en búsqueda de la teórica de la cultura de seguridad y el desempeño laboral base de la investigación se apoyo en cuanto a la variable cultura de seguridad según el Modelo Cooper y por desempeño laboral el Modelo de diseño de trabajo de Parker, Wall y Cordery (2001) quienes clasifican dos formas de medir el desempeño: o unipersonal y grupal.

Con respecto a la variable de Cultura de seguridad

La Cultura de seguridad, es la totalidad de valores y sabidurías compartidas en los niveles de la organización son soporte en la convicción que la seguridad es crucial y es responsabilidad de la persona (Saliba, 2014) asimismo según Boughaba, Hassene y Roukia (2014). Dice es un concepto a la fecha ambiguo asimismo es motivación de los trabajadores a ejercer cultura de seguridad óptima para ello se necesita del deber en primera línea de la alta dirección, en razón es quien imparte las reglas a seguir en la gestión administrativa y tienen influencia en la actuación de los trabajadores, además debería delinear la seguridad como un modelo a seguir por medio de comportamientos adecuados y con un liderazgo sólido en la empresa (Hellenbroich, 2015).

La cultura de seguridad, integradora de los valores, principios, normas de conducta y conocimiento con relación a la prevención de riesgos, que son distribuidos entre los integrantes de la organización y la seguridad laboral comprende el conjunto de acciones que conlleva al personal a realizar las tareas de forma segura en armonía con el ambiente de trabajo y la protección de la salud contribuyendo al manejo eficiente por parte del recurso humano concordante con el fundamento de la normatividad (D.S. 005-12-TR).

En 2015, Rivera nombró, velar por la salud y la seguridad de los trabajadores son los objetivos principales de cultura de seguridad, que permiten el control de la exposición de los riesgos más significativos desarrollados por los trabajadores en sus actividades y el manejo más eficiente que impacta positivamente en la gestión de la empresa asimismo se debe instituir como componente de la cultura de la organización, implica posturas, competencias y patrones de conducta tanto individual como grupal que afecta la seguridad laboral, en consecuencia, la seguridad de todos los empleados y entre otros :

- a) Evitar lesiones y muertes por accidentes, la pérdida de los recursos humanos por lo tanto disminución de la productividad
- b) Minimizar el precio que resultan de los accidentes y maximizar los beneficios para la organización.
- c) Mejorar la imagen de la empresa, con índice de seguridad

alto para el trabajador, logrando un mayor rendimiento en el trabajo asignado.

d) Contar con estadísticas que nos muestren el avance en seguridad o el descenso de los accidentes o circunstancias que los generen.

El trabajador relaciona el clima laboral con el medio social o con su entorno desde las percepciones de política y métodos, sin considerar la formalidad, desde esta óptica las empresas deben gestionar un adecuado clima de seguridad, también del desarrollo de actividades seguras en la empresa (Dzib, Campos, Novelo y Pérez, 2016). Asimismo, en la organización empresarial existen interacciones directas entre el clima de seguridad y otros factores que influyen en el comportamiento de seguridad laboral, de manera positiva o negativa también impactando en las expectativas deviniendo la alteración de los indicadores de seguridad de la empresa y del manejo de la cultura de seguridad. En vista el clima de seguridad son las apreciaciones de los trabajadores referente a la seguridad y que impacta directamente en la conducta de la organización, por ello, cuanto más se compromete la empresa por medio de la gerencia e integre a sus colaboradores con seguridad el clima tendrá un manejo eficiente (Serafín, 2018).

En razón que; la seguridad laboral, es considerado el eje fundamental del sistema de gestión de seguridad en las empresas permitiendo el manejo adecuado oportuno de los accidentes o incidentes presentados en la rutina laboral (Córdova, 2019)

En el análisis de las teorías también en concordancia con la normativa nacional se analiza el desarrollo de la seguridad y se fundamenta en la base teórica del Modelo de cultura según Cooper (2000) quien expresa que la cultura de seguridad en la empresa está constituida por tres fases clima de seguridad, comportamiento y ambiente de seguridad. Véase figura 01

- a) El clima de seguridad se demuestra a través de las actitudes, impresiones y convicciones que comparten los miembros de una comunidad laboral frente a

la seguridad, también se relaciona a la persona que se refleja por el clima de seguridad o que permite medir la cultura en seguridad laboral.

- b) En cuanto al comportamiento (actos seguros o inseguros), abarca la identificación del trabajador con la seguridad, que se pueden evaluar por la observación de la conducta del trabajador.
- c) En cuanto al ambiente en el que se desarrolla la seguridad tiene relación con los aspectos referentes a gestión de seguridad (SGS) con los que cuenta la empresa y que pueden valorarse por medio de inspecciones constantes establecidas interiormente por la empresa o por auditorias.

Las tres fases permiten realizar un examen de la cultura de seguridad.

La figura muestra el estándar de cultura de seguridad planteada por Cooper (2000), es fundamental ya que permite medir los elementos más importantes como las percepciones, actitudes y comportamientos relacionados a la seguridad por parte de los trabajadores en sus actividades y el rango de compromiso con la gestión de la seguridad y prevención laboral por parte de la empresa, asimismo, el manejo eficiente de los resultados aplicados por el modelo contribuye a elevar la cultura de seguridad de la compañía.

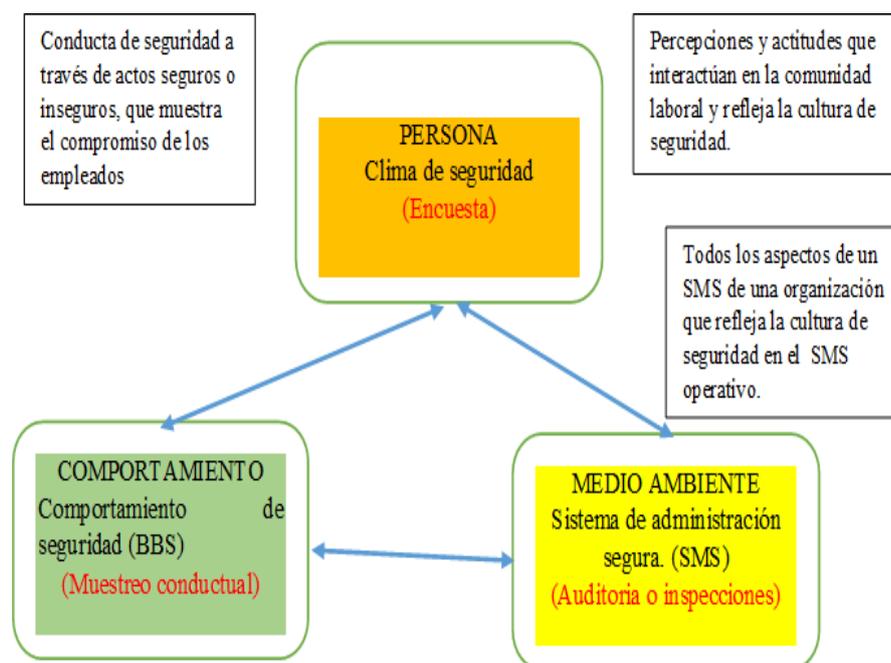


Figura 1 Cultura de seguridad
Fuente Cooper (2000)

El Modelo Cooper, es el estudio que se relaciona y describe la cultura de seguridad, donde los trabajadores desarrollan la prestación de sus servicios en relación a la cultura de seguridad.

Con respecto a la variable Desempeño laboral.

Es la realización de actividades del individuo en la organización y se desarrolla, cumpliendo estándares que coadyuven a la eficiencia, con el propósito del cumplimiento de las metas establecidas por los planes del área y de la empresa, según el Modelo de diseño de trabajo de Parker, Wall y Cordery (2001) quienes clasifican dos formas de medir el desempeño: o unipersonal y grupal

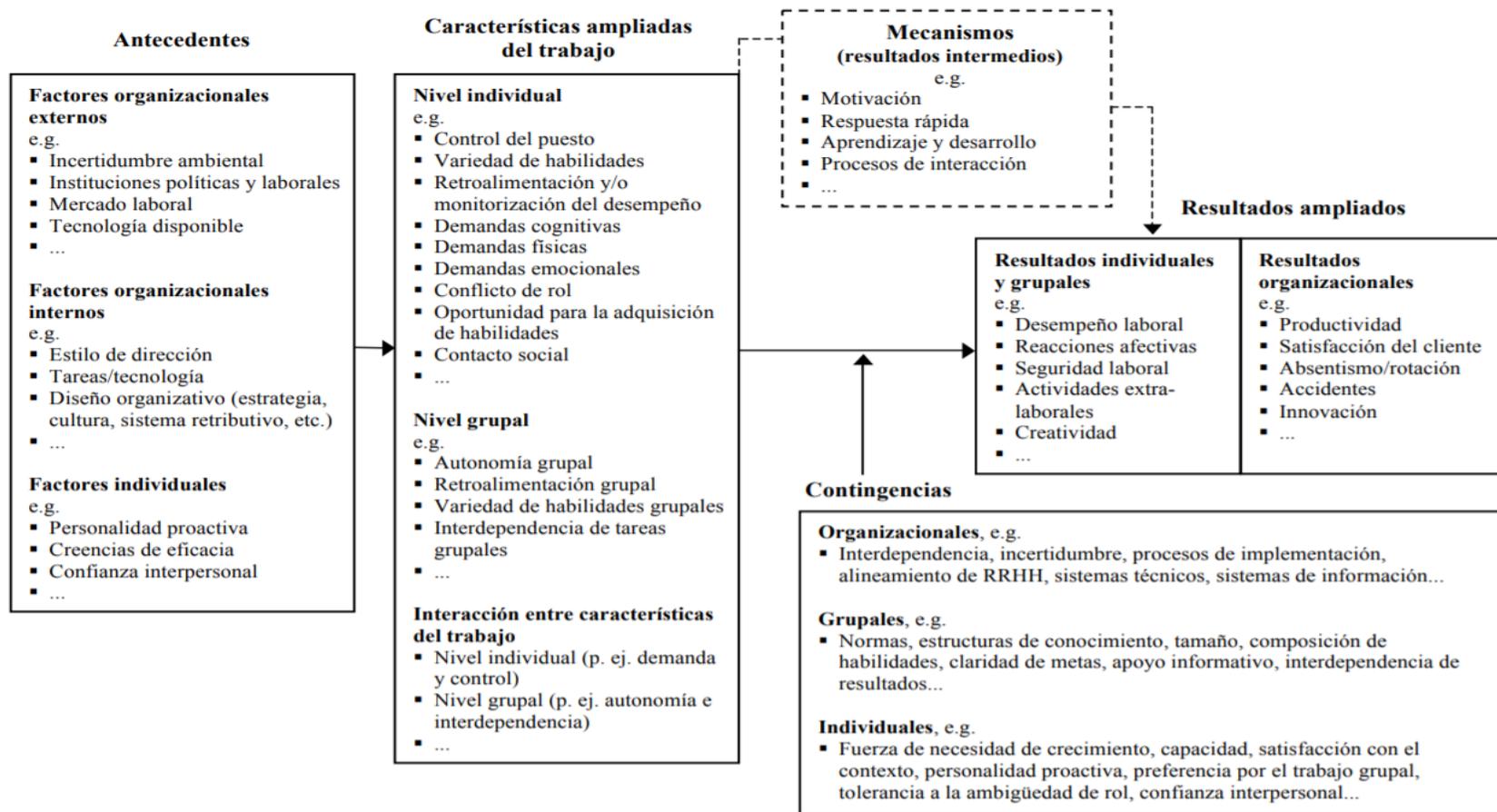


Figura 2 Modelo de diseño de trabajo
Fuente: Parker, Wall y Cordery (2001)

Desempeño unipersonal: Es el más fundamental porque garantiza la eficacia de toda la organización y el más complejo, pues interactúan componentes individuales que son diferentes en cada persona, cada una reacciona de manera desigual en el desempeño de sus funciones en la empresa.

Desempeño grupal: En él interviene una agrupación de personas que interactúan en el desarrollo de actividades comunes, implantan un medio de comunicación en espacios de tiempo predeterminados. Este desempeño se puede cuantificar por la interacción de distintos elementos: Los productos, métodos de trabajo realizados, desarrollo del liderazgo, la calidad de tecnología y la innovación suministrada a los trabajadores, entre otros componentes permitirán medir el nivel de desempeño de los integrantes del grupo.

Además, existen otros componentes que abarcan el desempeño:

Según la Constitución Política del Perú de 1993 en su artículo 7, señala que: “El derecho a la salud”. Derecho que garantiza la salud a todas las personas en el territorio peruano; incluye el ámbito laboral, siendo la seguridad y salud en el trabajo de naturaleza fundamental para la protección social y de mejores condiciones laborales seguras y dignas. En el marco constitucional busca mejores condiciones que garanticen la vida, el cuerpo y la salud del trabajador para ello; se dictó la Ley N° 29783 del 2012 y su reglamento con Decreto Supremo N° 005 del 2012 del Ministerio de Trabajo y se realizó modificaciones a las mismas de acuerdo a la Ley N° 30222 del 2014, Ley que modificó la Ley N° 29783, como también al reglamento de acuerdo al Decreto Supremo N° 006 del 2014 del Ministerio de Trabajo. En este contexto la Ley y Reglamento es imperativo para los sectores económicos y de servicios tanto privados como públicos, abarcando también a trabajadores por cuenta propia; el objeto principal de la Legislación es fomentar una cultura preventiva de riesgos en el trabajo, ello, asumido por la responsabilidad preventiva de la empresa, el papel de inspector y de control asumido por el estado y la cooperación de las organizaciones sindicales en la imagen de los trabajadores;

estos entes por medio del coloquio social, custodian por el fomento, difusión y aplicación de la norma de seguridad. Esta norma legal que permite crear las condiciones ambientales de forma segura y confiable, la misma que coadyuva a que el trabajador pueda desarrollar su trabajo de manera eficiente controlando los riesgos y peligros a los cuales está expuesto y con ello contribuye al cuidado de la integridad física de los trabajadores, asimismo la conservación del patrimonio de la empresa.

Según Occupational Health and Safety Management Systems - Requirement (OHSAS, 18001:2007). Norma británica establece el estándar OHSAS; es regulador internacional de la administración de la Seguridad y Salud laboral; herramienta que brinda a las empresas implementarse y a su cumplimiento para mejorar de manera continua la seguridad y la salud en el trabajo que ofrece a sus empleados y permite el logro de productividad de los trabajadores a través de un mejor rendimiento. Es decir, OHSAS 18001 precisa el alineamiento de los procedimientos del proceso del sistema y este se vincule con los otros sistemas en afirmación de promover un mejor ambiente dentro de la empresa en razón que se controla e identifica los riesgos, reduce los accidentes de trabajo, se cumple con los requisitos legales, mejora las operaciones de la empresa, reducción de costos e incremento de la rentabilidad de la empresa.

El estándar OHSAS; tendrá éxito sí existe el compromiso de todos los niveles jerárquicos de la empresa y de la alta dirección., este modelo se sustenta en el modelo del ciclo de mejora continua de Deming: planificar, hacer, verificar y actuar (OHSAS, 2007). La seguridad en la salud en el trabajo, la subvención de recursos, proporciona talentos profesionales, estructura el sistema y promueve la realización del Iper. La Organización Internacional del Trabajo Por otra parte, indica que, las fases: “Hacer”, implica ejecutar y poner en desarrollo el plan de seguridad. Asimismo, “Verificar”, concierne a la evaluación de resultados del plan en desarrollo como las acciones correctivas realizadas. Finalmente, “Actuar”, concluye el modelo realizando una

evaluación del plan que coadyuve a promover mejoras de la seguridad en el trabajo por ello la aplicación del modelo eficazmente va a permitir un manejo eficiente de la seguridad y salud en el trabajo, deviene y trasciende para mejorar la cultura de prevención y seguridad en la empresa. (O.I.T, 2011)

Asimismo, es responsable de la regulación de un conjunto de normas utilizadas por las empresas para la fabricación, comercio y comunicación entre las industrias de las condiciones de calidad o seguridad que deben regir como mecanismo de buenas relaciones comerciales, desde la óptica ISO, tiene carácter internacional y reglamenta las condiciones fundamentales para poner en marcha en el Sistema de Seguridad y prevención en el Trabajo. El objetivo de la Norma es contribuir a que las empresas cuenten con un lugar de trabajo fiable y sano para sus trabajadores, proveedores y terceros, contribuyendo a la prevención de accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales y a destacar el desempeño de seguridad laboral mediante la mejora continua. Las empresas alcanzan los beneficios porque limita el porcentaje de traumas, enfermedades y letalidad relacionada a la actividad laboral, descartan los riesgos asociados con la seguridad y salud laboral, aumentan el desempeño y la eficiencia en la seguridad laboral, evidencian el compromiso de empresa con sus clientes y permite cumplir otros procesos de producción, salvaguarda el renombre de la marca empresarial, incentiva participación de la masa laboral a través de aportes y contribución y eleva el conocimiento y cultura de seguridad laboral (ISO 45001, 2018)

El Foro Internacional de Acreditación (IAF) desarrollado por los grupos de trabajo de OHSAS e ISO, quienes proporcionaron un documento para las partes interesadas que optan por realizar el traslado de OHSAS al ISO 45001 y actividades para su implementación asimismo un mayor entendimiento del contexto de la Norma además especifica sólo la norma ISO 45001 será válida a partir del 13 de marzo del 2021. (Instituto Nacional de la Calidad [INACAL], 2018).

5.2. Justificación.

El estudio se justifica porque en el aspecto práctico, previene los riesgos de la empresa por tanto resuelve problemas de riesgo desde el impulso de la cultura de seguridad en la unidad operativa con el objetivo de lograr una gestión eficiente de la empresa de FONDEPES Paita.

El estudio tiene una justificación económica en razón por la optimización de los procesos paralelamente cumpliendo con las normas de cultura y seguridad permite generar valor agregado por tanto la gestión administrativa denota eficiencia y eficacia

También en este contexto, el presente estudio tiene una relevancia social, porque implementa la cultura en seguridad laboral en relación con el desempeño, que permita identificar las prevenciones de riesgo así contribuir en la gestión de la empresa FONDEPES

Asimismo, la investigación se justifica metodológicamente ya que servirá de referencia para otros estudios en la materia y que contribuya al avance del conocimiento científico en otras investigaciones y en otras empresas.

5.3 Problema.

5.3.1. Descripción de la realidad problemática.

En la actualidad las empresas se desarrollan competitivamente tanto en el entorno económico, como social y de acuerdo a los cambios constantes de la globalización implica que se desarrollen planes y estrategias que permitan resultados óptimos en la producción de bienes y servicios de calidad, generando cultura de trabajo eficiente que conlleven a la seguridad en el trabajo es parte fundamental del éxito o fracaso de la capacidad de las empresas.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, encargada del cumplimiento de normas de seguridad entre otras relacionadas a los derechos socio-laborales, informó en el boletín estadístico de notificaciones de accidentes de trabajo o incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales del mes de febrero se registraron 1208 notificaciones sobre accidentes de

trabajo no mortales, incidentes peligrosos y accidentes mortales siendo los porcentajes de 93,8 %, 5,1 % y 1,1 % respectivamente y entre los accidentes que se registraron con más frecuencia son: golpes, caídas a nivel, esfuerzos físicos, aprisionamientos, atrapamientos; asimismo, describe los factores fundamentales que incitaron los accidentes: artefactos mecánicos, y maquinaria de uso frecuente, aparatos manuales y eléctricos, etc., los datos nos indicaron que existen deficiencias en la gestión de condiciones seguras laborales en varias actividades empresariales y muestran las falencias en la cultura de seguridad, clima de seguridad y ambiente de seguridad porque no se cuenta con el adecuado procedimiento de gestión de seguridad, planes, políticas, etc., y si cuentan con él no le prestan la importancia necesaria ya que lo consideran un gasto y no una inversión tanto en la preservación del capital humano, como para contribuir a la mejora del desempeño y la productividad de la empresa (Ministerio de trabajo, 2018) .

En el FONDEPES Paita, los trabajadores realizan servicios operativos de mecánica automotriz y marina, electricidad vehicular e industrial, soldadura, torno, fibras de vidrio, trabajos en plataformas húmedas en muelle, trabajos en embarcaciones pesqueras, manipulación de equipos de congelado y frío, maniobras y manipulación de equipos para varado de embarcaciones pesqueras artesanales, labores administrativas, académicas y de transporte, lo que implica realización de trabajos calificados pero con riesgo latente por ello son calificados como peligrosos porque está en riesgo la vida humana del trabajador por ello es evidente el peligro de la integridad de los colaboradores que laboran en Paita, por lo tanto, las condiciones de trabajo deben ser gestionadas eficientemente por la organización con los estándares de seguridad y en condiciones de alta seguridad por ello la cultura de seguridad se refleja en el desempeño laboral desarrollado por el trabajador denotado en sus competencias y destrezas inclusive en sus talentos para el logro de sus tareas.

En este contexto la relación del recurso humano con su cultura de seguridad y el desempeño en las labores, es importante De allí; es necesario contar con recursos humanos más productivos y preparados en el manejo de la cultura

de seguridad integral, que entrelace al empleador y a los colaboradores, conllevando a una gestión eficiente de la seguridad laboral a la vez mejorar el rendimiento y aporte en la reducción y prevención de accidentes, manejo adecuado del medio ambiente, reducción de gastos por indemnizaciones de accidentes y coadyuven al cumplimiento óptimo de la metas trazadas por la organización.

Ante la perspectiva descrita se traza la pregunta general

¿Cuál es la relación entre cultura de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019? Asimismo, las preguntas específicas: PE: 1 ¿Cuál es la relación entre clima de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?, P.E: 2 ¿Cuál es la relación entre comportamiento de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019? Y PE: 3 ¿Cuál es la relación entre ambiente de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?

5.3. Conceptuación y operacionalización de las variables.

Para contextualizar adecuadamente la investigación y permita emitir juicio de valor objetivo, fue necesario y conveniente citar postulados teóricos relativos al estudio y la problemática administrativa planteada, que conduzca al concepto y operacionalización de las variables, dimensión e indicador del proyecto de investigación; cultura de seguridad y desempeño laboral

Conceptuación de variables.

Cultura de seguridad.

Es el agregado de valores, principios, normas de conducta y conocimiento con relación a la prevención de riesgos, distribuidos entre los integrantes de la organización. (Cooper, 2000)

Desempeño laboral.

Labor realizada por los colaboradores de manera eficiente para el alcance de las metas planificadas (De la Cruz y Huamán, 2016)

Operacionalización de variables

Se operacionalizaron las siguientes variables: Cultura de seguridad y Desempeño laboral.

Cultura de seguridad, Se midió por el manejo de las percepciones del clima comportamiento y ambiente, cuantificables por medio del cuestionario.

Desempeño laboral, Se midió por los indicadores de las dimensiones individual y grupal mediante el cuestionario.

Matriz de Operacionalización de las variables: Cultura de seguridad y desempeño laboral.

Variable	Definición conceptual	Dimensión	Definición operacional	Indicadores	Ítems	Escala	Instrumento
Cultura de seguridad	Es el agregado de valores, principios, normas de conducta y conocimiento con relación a la prevención de riesgos, distribuidos entre los integrantes de la organización. (Cooper, 2000)	Clima de seguridad	Se midió por el manejo de las percepciones del clima comportamiento y ambiente, cuantificables por medio del cuestionario.	Percepción de la seguridad en el trabajo.	1, 2	Ordinal	Cuestionario Escala Likert
				Actitud de la seguridad en las labores	3, 4		
				Percepción el riesgo	5, 6		
				Cuantía de accidentes por operación	7, 8		
				Utilización de equipos de protección individual	9, 10		
		Comportamiento de seguridad		Control de capacitaciones	11, 12	Ordinal	Cuestionario Escala Likert
				Actos subestándar que realiza en el trabajo	13, 14		
				Conducta de prevención de accidentes	15, 16		
				Compromiso frente a la seguridad	17, 18		
		Ambiente de seguridad		Responsabilidad frente a la seguridad	19, 20	Ordinal	Cuestionario Escala likert
				Aplicación de normas internas de SST (RISST)	21, 22		
				Innovación del IPER- c	23, 24		
				Procedimiento seguros de trabajos	25, 26		
				Política de SST y la previsión de riesgos	27, 28		
				Confeción del plano de riesgos	29, 30		
Entendimiento de condiciones de seguridad laboral en los integrantes del Comité	31, 32						
Programa anual de seguridad	33, 34						
Desempeño laboral	Labor realizada por los colaboradores de manera eficiente para el alcance de las metas planificadas (De la Cruz y Huamán, 2016).	Individual	Actividades preventivas de seguridad	35, 36	Ordinal	Cuestionario Escala Likert	
			Conocimiento del trabajo	37, 38			
			Iniciativa	39, 40			
			Disciplina	41, 42			
			Eficiencia en el trabajo	43, 44			
		Grupal	Desarrollo personal	45, 46	Ordinal	Cuestionario Escala Likert	
			Relaciones interpersonales	47, 48			
			Trabajo en equipo	49, 50			
			Liderazgo	51, 52			
			Equipos y tecnología para realizar trabajos	53,54			

5.4. Hipótesis

Hipótesis General

HG1: Existe relación entre de cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

Hipótesis específicas.

HE1: Existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

HE2: Existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

HE3: Existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

5.5. Objetivos.

Objetivo general

Describir la relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

Objetivos específicos.

- OE1: Determinar la relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.
- OE2: Detallar la relación entre el comportamiento de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.
- OE3: Justificar la relación entre ambiente de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

6. METODOLOGÍA

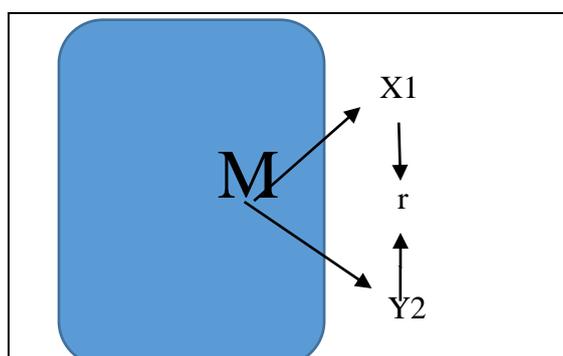
6.1. Tipo y diseño de investigación.

Tipo de investigación.

La investigación fue de tipo descriptivo - relacional - correlacional, en razón los estudios de nivel relacional permiten comparar dos a más variables para establecer si tiene relación entre sí, o no, para luego analizar la correlación (Estrada y Zapata, 2019). Asimismo, se referencia en la matriz de operacionalización de las variables específicamente unidad operativa de FONDEPES Paita, el nivel de investigación es aplicada en función de su propósito.

Diseño de investigación.

La investigación respondió a un diseño no experimental, los datos obtenidos a través de los instrumentos la recogida de los datos no fueron manipulados y transeccional, porque se tomó en un solo momento y en un tiempo determinado. De nivel descriptiva - relacional y el diseño se representó en el esquema siguiente:



Dónde:

M: Personal de FONDEPES Paita

X 1: Cultura de seguridad

Y 2: Desempeño

r: Relación entre variables.

6.2. Población y muestra

La población es la agrupación de casos que presentan una conexión y comparten características básicas que contribuyen la investigación en el presente caso constituida por 40 personas de la unidad operativa de FONDEPES Paita, por lo que, siendo reducida, la muestra se llevó a cabo el muestreo censal, se aplicó a todos los trabajadores de la población consideradas unidades de estudio de donde se obtiene la información que permitió dar respuestas a los objetivos planteados se aplicó un enfoque cuantitativo (Hernández y Mendoza 2019).

Tabla 1

Población

Población	Muestra	Cantidad
Trabajadores de FONDEPES Paita	Prestación de servicios	15
	Área administrativa	08
	Área académica	16
	Informática	01
	Total	40

Fuente: Oficina de recursos humanos Fondepes Paita

6.3. Técnicas e instrumentos de investigación.

La técnica que se manejó en la investigación fue la encuesta, con su respectivo instrumento el cuestionario, por otra parte, la evaluación de la seguridad y el desempeño se utilizó la escala de Likert aplicada al cuestionario. Este instrumento permitió especificar el grado asertivo de una interrogante, donde el encuestado decidió la respuesta con un “acuerdo” o “desacuerdo”.

Técnicas.

Encuesta: es la técnica que se estructura desde el aspecto cuantitativo de acuerdo a las variables del estudio; cultura de seguridad y desempeño laboral en el base a las dimensiones e indicadores luego se aplicó al personal de FONDEPES Paita, como unidad de análisis y permitió la recogida de los datos de las unidades de estudio con el propósito de solucionar la formulación

de la investigación, en el presente caso fue encuesta censal (Abero, L.; Berardi, L.; Capocsale y Garcia, S., 2015)

Instrumento.

Cuestionario: es el Instrumento que permitió el registro de forma práctica y sencilla los datos de acuerdo a las interrogantes realizadas al personal de FONDEPES Paita en concordancia con la investigación planteada, como las percepciones de la seguridad, comportamiento y ambiente frente a la seguridad, en relación a la percepción del riesgo, cantidad de accidentes por operación y el empleo de equipos individuales de protección, asimismo cuantificó el desempeño por medio de: la eficiencia laboral, disciplina laboral, entendimiento del trabajo realizado, decisión, rendimiento, desarrollo personal, trabajo en equipo y las relaciones interpersonales.

Tabla 2

Técnica e instrumento

Variables	Técnica	Instrumento
Cultura de seguridad Desempeño personal	Encuesta	Cuestionario

Elaboración propia

El cuestionario se constituyó de 54 ítems, con alternativa de respuesta tipo formato Likert que midió la intensidad en una escala ordenada de tipo de frecuencia de situaciones con la puntuación ascendente de uno a cinco desde nunca hasta siempre, conforme se detalla a continuación:

Tabla 3

Puntuación

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

Elaboración propia

Con las puntuaciones de la variable cultura de seguridad se obtiene la en base a la puntuación máxima de cinco (5) de cada pregunta una acumulación de de 180 puntos

Con respecto a la variable la puntuación en base a las 36 preguntas de la variable Desempeño laboral

Tabla 4

Acumulación de puntuación de cultura de seguridad

Puntuación	Escala
De 01 - 60	Bajo
De 61 - 120	Medio
De 121 - 180	Alto

Validez del instrumento.

La validez contempla el grado en que un instrumento mide a una variable que pretende medir porque los ítems seleccionados son indicadores de lo que se pretende medir sometido por los expertos quienes han juzgado la validez de contenido de la cultura de seguridad y el desempeño laboral

Tabla 5

Validación de Expertos

Experto	Grado	Instrumento	Validación	Criterio
Luis Alberto Sánchez Pacheco	Mg.	Cuestionario	85	Excelente
Castillo Palacios Freddy	Dr.	Cuestionario	90	Excelente
Ronal Silva Chira	Mg.	Cuestionario	90	Excelente

Fuente Elaboración Propia

La fiabilidad, es un instrumento de medida de suma importancia vinculada con la precisión de la aplicación de manera reiterativa del instrumento tambien se valora por la consistencia, la estabilidad temporal, la concordancia de la interobservación y la triangulación y se comprobó a través del método

estadístico Alfa de Cronbach. (Vara, 2010). En razón a ello la presente investigación tiene la siguiente confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach = 0.932 el instrumento tiene 54 preguntas realizadas a 40 unidades de estudio se proceso mediante el uso del sistema estadístico SPSS versión 22. (Dominguez y Merino, 2015)

Tabla 6

Fiabilidad de la investigacion

Variable	Alfa de Cronbach	N° de Elementos
Cultura de seguridad	0,888	36
Desempeño laboral	0,886	18
Cultura de seguridad y desempeño laboral	0,932	54

**Fuente Encuesa – SPSS versión20
Elaboración propia**

Se aplicó el estadístico de fiabilidad, Alfa de Cronbach y se obtuvo valor de 0.932 cifra considerado un valor aceptable en vista que superea el 0.7; en razón a ello, se infiere el instrumento es confiable.

6.4. Procedimientos y análisis de la información

Se realizó el análisis de la recogida de los datos mediante el proceso de la escala de Likert se reflexionó sobre la formulación de la pregunta, tipo y elaboración del instrumento que medirá las variables de investigación también, se evaluó la confiabilidad y validez del instrumento de investigación con las puntuaciones luego se verificó mediante pruebas estadística inferencial para emitir la generalización de los resultados además se organizaron, se presento en tablas de frecuencia y gráficos, se utilizó los programas de SPSS 22 también Microsoft Excel y Word para la elaboración de la información de texto.

Con respecto al análisis de la información se utilizó el método descriptivo, se aplico las tablas cruzadas, enseguida del análisis inferencial y mediante el R de Paerson las correlaciones con el propósito de resolver la hipótesis: Existe relación directa de cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019

7. RESULTADOS.

Los resultados obtenidos se exhiben en tablas de acuerdo al planteamiento de la investigación de las variables, dimensiones e indicadores.

Resultados relacionados a Describir la relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paíta, 2019.

Tabla 7
Cruce de variables cultura de seguridad y desempeño personal

		DL (agrupado)		Total	
		BAJA	MEDIA		
CS (agrupado)	BAJA	Recuento	3	1	4
		% del total	7,5%	2,5%	10,0%
	MEDIA	Recuento	4	32	36
		% del total	10,0%	80,0%	90,0%
Total		Recuento	7	33	40
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

Fuente Base de Datos

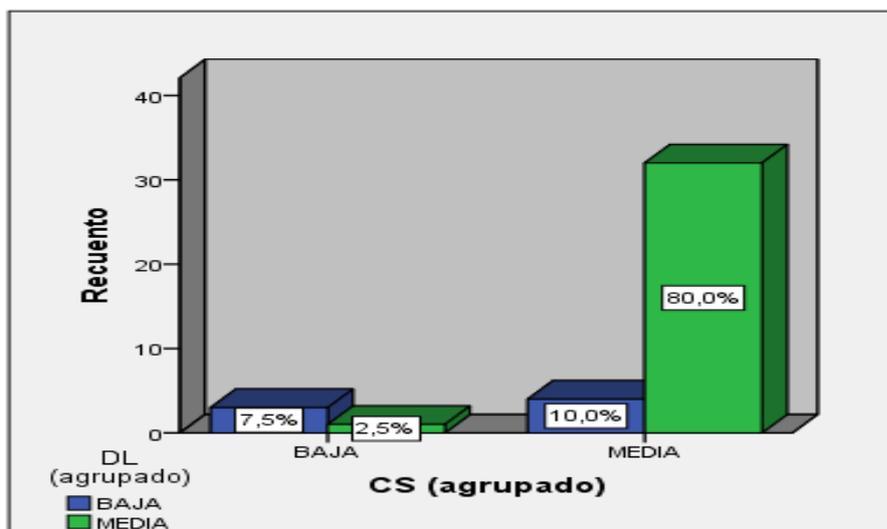


Figura 3 Cruce de Variables
Fuente Base de datos.

Interpretación:

En tabla 7; Del 100% de los encuestados el 80% considera a las variables cultura de seguridad y desempeño personal en un nivel medio prueba de ello la evidencia de la tabla cruzada.

En concordancia con la realidad es necesaria la aceptación o la refutación de las hipótesis planteadas por el investigador mediante la prueba de hipótesis estadística, necesario para el análisis de la relación de las variables. A través de la prueba de normalidad considerando el estudio tiene 40 unidades de estudio es decir menos de cincuenta datos corresponde realizar la prueba de Shapiro – Wilk ($n < 50$) luego se procesa en el SPSS con la finalidad de determinar la prueba de normalidad mediante R. Perason.:

Prueba estadística

“Shapiro Wilk”

H₀ : Las variable provienen de una población normal

H₁: Las variable no provienen de una población normal

Significancia

$$\alpha = 5\% = 0.05$$

Valor calculado (cultura de seguridad) = 0,950

Valor calculado (desempeño personal) = 0,987

p-valor

cultura de seguridad 0,075

Desempeño laboral 0,907

Decisión: Sí $p > 0,05$ entonces se acepta H_0 ; caso contrario aceptamos H_1

$$0,950 > 0,05$$

$0,987 > 0.05$ implica que se debe aceptar la hipótesis nula (H_0)

Por lo tanto, se concluye; las variables (cultura de seguridad y desempeño personal) si proviene de una población normal por consiguiente se realiza Prueba paramétrica

Cultura de seguridad, si tiene (p: 0,075) distribución normal – Prueba paramétrica

Desempeño si tiene (p: 0,907) distribución normal – Prueba paramétrica

Tabla 8
Resumen de procesamiento de casos

	Casos					
	Válido		Perdidos		Total	
	N	Porcentaje	N	Porcentaje	N	Porcentaje
CS	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%
D	40	100,0%	0	0,0%	40	100,0%

Tabla 9
Prueba de normalidad de las variables del estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CS	,206	40	,000	,950	40	,075
D	,093	40	,200*	,987	40	,907

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

En razón que el estudio es relacional – correlación y es paramétricas se utilizó la correlación de Pearson

Contrastación de hipótesis

En el marco de los siguientes parámetros para la prueba de hipótesis:

Nivel de significancia $\alpha = 0.05 = 5\%$ error máximo como margen.

Regla de decisión

Prueba de hipótesis general siguiente:

Hipótesis nula H_0 : No existe relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019

H_a : Existe relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

Tabla 10

Correlación de la cultura de seguridad y desempeño personal

		Cultura de Seguridad	Desempeño Personal
Cultura de seguridad	Correlación de Pearson	1	,754**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño personal	Correlación de Pearson	,754**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

El valor de la variable cultura de seguridad con el desempeño personal tiene un índice de correlación de Pearson de 0,754 y sobre la marca dos asteriscos porque el p-valor esta p-valor=0,00 < 0.000) esta debajo de 0,001 que corresponde a 1% de nivel de significancia por tanto es altamente significativo por estar debajo del 1%

La correlación, resultado de la comprobación de la hipótesis general porque las variables del estudio son cuantitativas al ser normales a los datos se aplicó la correlación Pearson, resultó un coeficiente 0.754* denotando una correlación positiva y 0,000 de significancia con sigma (bilateral); dato que es menor al parámetro teórico de 0.05 permitiendo la afirmación que la hipótesis alternativa (H1) se cumple entonces:

$P < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del investigador.

Es decir

Se concluye que; Existe relación entre cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019. Con un coeficiente de 0,754 de Correlación fuerte R. Pearson. (Cohen, 1988)

De ello se desprenden los *Objetivos específicos*:

Con respecto al resultado del objetivo específico 1: **Determinar** la relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

Tabla 11

Relación entre clima de seguridad y desempeño personal

		DL (agrupado)			
		BAJA	MEDIA	Total	
CIS (agrupado)	Baja	Recuento	2	1	3
		% del total	5,0%	2,5%	7,5%
	Media	Recuento	5	32	37
		% del total	12,5%	80,0%	92,5%
Total		Recuento	7	33	40
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

Fuente Base de Datos

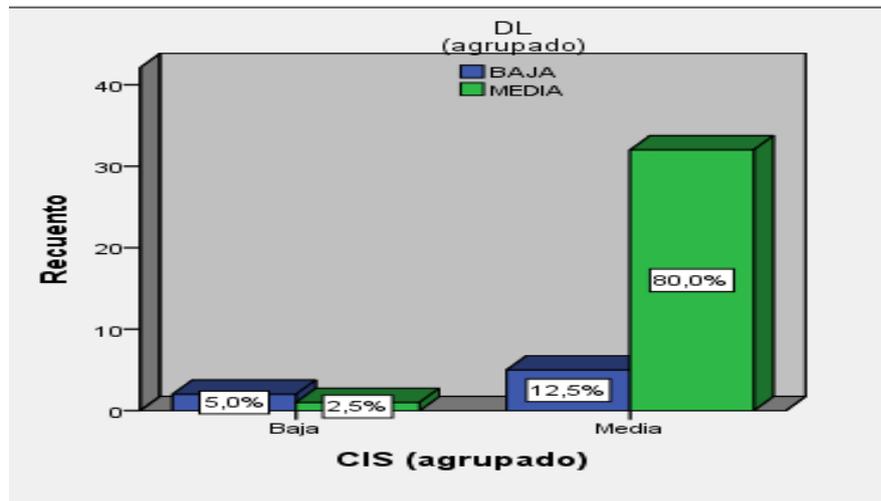


Figura 4 cruce de las variables clima de seguridad y desempeño personal

Interpretación:

Interpretando, la tabla cruzada 11 se visualiza el resultado referido a clima de seguridad y desempeño laboral; siendo el 80% de los encuestados, quienes consideran se encuentra en nivel medio.

Contrastación de Hipótesis

H0: No existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita,

Ha: Existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita,

Tabla 12

Correlación entre clima de seguridad y desempeño personal

		CIS	DP
CIS	Correlación de Pearson	1	,637**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño personal	Correlación de Pearson	,637**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Encuesta aplicada a los trabajadores
Elaboración Propia

Interpretando la tabla 12 muestra una significancia de 0,000 y considerando que es menor que 0,05, se determina la existencia de significancia entre las variables clima de seguridad y desempeño del personal, rechazando así la hipótesis nula (H0) y por lo tanto, la hipótesis alterna (Ha) se acepta y dice “Existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita y esta relación es fuerte con signo positivo

Se concluye existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita con una significancia de p-valor 0,000 (p-valor $0,000 < 0,05$) con un coeficiente de 0,637 de correlación fuerte positiva mediante R de Pearson.

Con respecto al resultado del objetivo específico 2 Detallar la relación entre el comportamiento de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paíta, 2019.

Tabla 13 Cruce de variables Comportamiento de seguridad y desempeño personal

		Desempeño personal (agrupado)			
		BAJA	MEDIA	Total	
comportamiento (agrupado)	Medio	Recuento	7	13	20
		% del total	17,5%	32,5%	50,0%
	Alta	Recuento	0	20	20
		% del total	0,0%	50,0%	50,0%
Total		Recuento	7	33	40
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

Fuente: Base de Datos

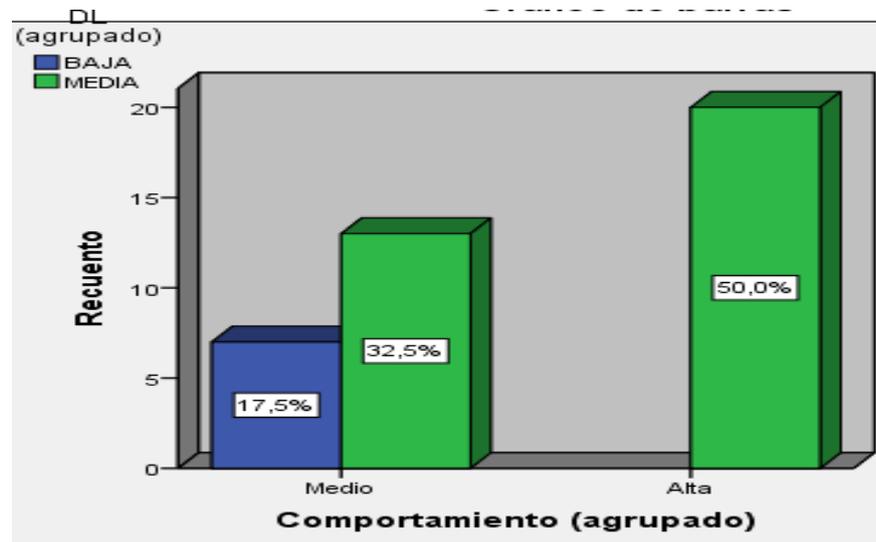


Figura 5 cruce de variables Comportamiento de seguridad y desempeño personal
Fuente: Cuestionario aplicado a las unidades de estudio

Interpretando, la tabla cruzada 13 se visualiza el resultado referido a comportamiento de seguridad y desempeño personal; siendo el 32.50% de los encuestados, quienes consideran se encuentra en nivel medio.

Contrastación de Hipótesis

H0: No existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES.

Ha: Existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES

Tabla 14 Correlación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal

		Comportamiento	DL
Comportamiento	Correlación de Pearson	1	,716**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
Desempeño personal	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretando la tabla 14 muestra una significancia de 0,000 y considerando que es menor que 0,05, se determina la existencia de significancia entre las variables comportamiento de seguridad y desempeño del personal, rechazando así la hipótesis nula (H0) y, por lo tanto, la hipótesis alterna (Ha) se acepta y dice “Existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita y esta relación es fuerte con signo positivo

Se concluye existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita con una significancia de p-valor 0,000 con un coeficiente de 0,716 de correlación fuerte mediante R de Pearson.

Con respecto al resultado del objetivo específico 3: Justificar la relación entre ambiente de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

Tabla 15

Tabla cruzada entre ambiente de seguridad y desempeño personal

		DL (agrupado)			
		BAJA	MEDIA	Total	
Ambiente (agrupado)	Baja	Recuento	5	4	9
		% del total	12,5%	10,0%	22,5%
	Media	Recuento	2	29	31
		% del total	5,0%	72,5%	77,5%
Total		Recuento	7	33	40
		% del total	17,5%	82,5%	100,0%

Fuente Base de datos

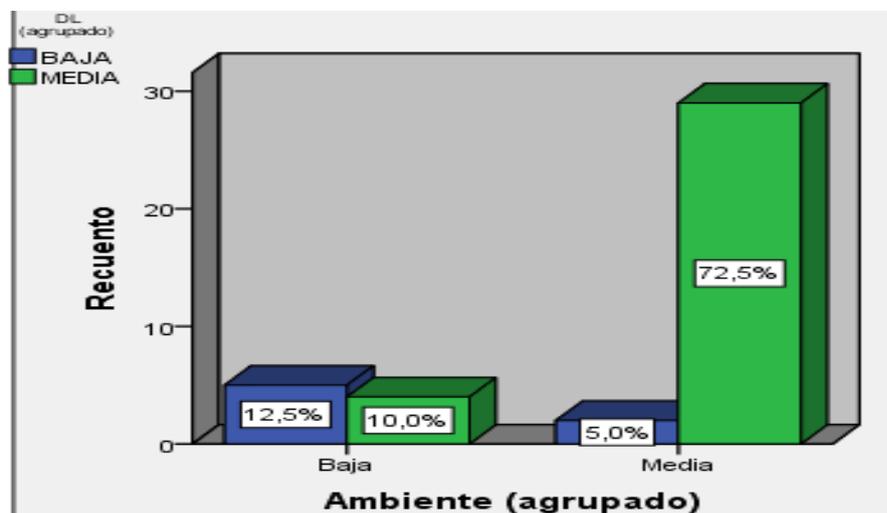


Figura 6 tabala cruzada entre ambiente de seguridad y desempeño personal

Interpretación:

Interpretando, la tabla cruzada 15 se visualiza el resultado referido a ambiente de seguridad y desempeño laboral; siendo el 72.50% de los encuestados, son quienes consideran las variables se encuentra en nivel medio.

Contrastación de Hipótesis

H0: No existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES

Ha: Existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES.

Tabla 16

Relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal

		DL	Ambiente
	Correlación de Pearson	1	,650**
DL	Sig. (bilateral)		,000
	N	40	40
	Correlación de Pearson	,650**	1
Ambiente	Sig. (bilateral)	,000	
	N	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Interpretando la tabla 16 muestra una significancia de 0,000 y considerando que es menor que 0,05, se determina la existencia de significancia entre las variables ambiente de seguridad y desempeño del personal, rechazando así la hipótesis nula (H0) y por lo tanto, la hipótesis alterna (Ha) se acepta y dice “Existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita y esta relación es fuerte con signo positivo

Se concluye existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita con una significancia de p-valor 0,000 con un coeficiente de 0,650 de correlación fuerte mediante R de Pearson.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN.

La investigación tuvo el objetivo general describir la relación entre la cultura de seguridad y desempeño personal de FONDEPES, para ello se trazo tres objetivos específicos fueron analizados mediante las respuestas de la encuesta aplicada a los trabajadores que representó la muestra luego se hizo la valoración de la relación al mismo tiempo se contrasto con los antecedentes y teoría planteada en el estudio:

Discusión respecto al objetivo general describir la relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019. Con los resultados de la presente investigación se determinó que existe relación entre las variables al mismo tiempo se obtuvo el grado de 0,754 mediante Rho Perason, denotando una correlación fuerte positiva los resultados concordante con Diaz (2017), quien en su estudio determinó existe relación entre seguridad y el desempeño, ya que al contar la empresa con disposiciones de seguridad los trabajadores ejecutan un trabajo más eficaz y seguro, lo que les ha permitido controlar accidentes y enfermedades en el trabajo .Por otra parte, la teoría de según Cooper (2000) quien dice que; cultura de seguridad en la empresa está constituida por tres fases clima de seguridad, comportamiento y ambiente de seguridad.;La correlación es positiva fuerte porque la cultura de seguridad y el desempeño personal es considerada por el personal encuestado de la empresa en el nivel medio sin embargo es fundamental tanto para el personal como al desarrollo empresarial en vista que existe el 80% cifra representativa que denota las variables no son indiferente para el personal. No obstante, sí se tiende a mejorar tal como más de la mitad de los trabajadores; la cultura de seguridad la relaciona con el desempeño personal el aporte de esta investigación a la empresa es a través de una mejor cultura de seguridad hay tendencia a la seguridad de la vida de los trabajadores y a la riqueza en términos económicos permitiendo su despegue empresarial.

Con los resultados obtenidos se presenta la discusión del primer objetivo de investigación; se determinó que existe relación entre las variables al mismo tiempo se obtuvo el grado de 0,637 mediante Rho Pearson, denotando una correlación fuerte positiva los resultados concordante con Montalban (2018), el nivel de percepción del desempeño relacionado con factores actitudinales del trabajador denotados en el clima de seguridad es en el nivel medio mostrando fortaleza en los indicadores actitud cooperativa (58.2%) y disciplina y responsabilidad (52.0 %), que el liderazgo se encuentra en un nivel muy alto (74.5%). .Por otra parte, la teoría de según Cooper (2000) clima de seguridad se demuestra a través de las actitudes, impresiones y convicciones que comparten los miembros de una comunidad laboral frente a la seguridad, también se relaciona a la persona que se refleja por el clima de seguridad la correlación es positiva fuerte porque el clima de seguridad y el desempeño personal es considerada por el personal encuestado de la empresa en el nivel medio porque el clima es la confianza que brinda la empresa y el trabajador lo siente como fortaleza para el desarrollo de sus tareas y se siente comprometido con la empresa tal como evidencia el 80% de los encuestados el clima y el desempeño se relacionan y repercute en el cumplimiento de las tareas para el logro de los objetivos de la empresa. El autor llega a determinar la importancia de las variables que permite el desarrollo de las actividades con seguridad y por ende en la eficiencia, eficacia y economicidad de la gestión de la empresa FONDEPES.

Con los resultados del segundo objetivo: Detallar la relación entre el comportamiento de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019. Según Cooper (2000) En cuanto al comportamiento (actos seguros o inseguros), abarca la identificación del trabajador con la seguridad, que se pueden evaluar por la observación de la conducta del trabajador. Los resultados obtenidos en la Tabla 13 indica que; existe una fuerte correlación fuerte positiva 0,716 con un nivel de significancia de 0,000 dato que es menor a 0,05 por tanto se acepta la hipótesis alterna dice existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES –

Paita concordando con Minauro (2017) quien demostró que; el comportamiento contribuye a la eficacia de la organización también identificó el factor crítico es la seguridad en la organización, afirma; el comportamiento componente de la cultura de seguridad se relaciona con el desempeño individual en la Organización. Asimismo, Berrios (2017) en su investigación afirma que; elevar el desempeño, no solo es necesario conductas, compromiso y responsabilidad de los trabajadores, sino de otros factores intrínsecos o extrínsecos que promuevan el desempeño y mejora del comportamiento de seguridad.

Con los resultados del tercer objetivo se presenta la discusión de: Justificar la relación entre ambiente de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019. los resultados obtenidos en investigación se determinó que existe relación entre las variables al mismo tiempo se obtuvo el grado de correlación de 0,650 en el estadístico Rho Pearson, denotando una correlación fuerte positiva en controversia con los resultados Flores, Capa C. y Capa L. (2018), cuyo propósito fue investigar la cultura de seguridad, accidentes y enfermedades derivadas del trabajo, determinaron que; en un 50;% los colaboradores no tienen inducción en cuanto a las funciones de su trabajo, desestimando los peligros a los que se encontraban sometidos y el 45% no desarrolló sus labores dentro de un ambiente de trabajo seguro según Cooper (2000) en el ambiente es donde se desarrolla la seguridad que tiene relación con los aspectos referentes a gestión de seguridad. Se infiere en la empresa FONDEPES; da relevancia al ambiente de seguridad sin embargo hay un 22.5% de personal que todavía no relaciona la importancia de las variables, por tanto, cuanto mejora el ambiente mejor desempeño personal.

9. CONCLUSIONES. Y RECOMENDACIONES

9.1. Conclusiones

Después de la obtención de los resultados presentados de la empresa FONDEPES; se concluye:

Conclusión 1: Se determinó que; el coeficiente de correlación de 0,754 mediante el estadístico R. Pearson y el valor de p –valor $0,000 < 0.05$ por lo que se refuta la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna denotándose que existe relación entre la cultura de seguridad y desempeño personal asimismo el valor r ; es positiva y tiene correlación positiva fuerte.

Conclusión 2: Se determinó que; el coeficiente de correlación de 0,637 mediante el estadístico R Pearson y el valor de p –v $0,000 < 0.05$ por lo que se refuta la hipótesis nula, aceptando la hipótesis alterna denotándose existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES –asimismo, el valor r ; es positiva y tiene correlación positiva fuerte.

Conclusión 3: Se determinó que; el coeficiente de correlación de 0,716 mediante el estadístico R Pearson y el valor de p –v $0,000 < 0.05$ por lo que se refuta la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna denotándose existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES; asimismo, el valor r ; es positiva y tiene correlación fuerte positiva.

Conclusión 4: Se determinó que; el coeficiente de correlación de 0,650 mediante el estadístico R Pearson y el valor de p –v $0,000 < 0.05$ por lo que se refuta la hipótesis nula, se acepta la hipótesis alterna denotándose existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES, asimismo, el valor r ; es positiva y tiene correlación fuerte positiva.

9.2. Recomendaciones.

Recomendación 1: Se recomienda a la empresa FONDEPES; se continúe implementando la cultura de seguridad paralelamente con el desempeño personal para tendencia respeto a la vida y al crecimiento de la empresa, promover capacitaciones en la materia, al personal para la mejora de la cultura y la finalidad de llevar a cabo un correcto desempeño del personal sobre el manejo adecuado de las variables con el fin se contribuya al desarrollo de la empresa, que, si bien es cierto, se evidencia un conocimiento de estas variables, pero podría mejorar y hacerlo de manera sostenida, respecto a:
Determinar la relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

Recomendación 2: Se recomienda a los Directivos capacitar mediante talleres de manera específica o describir la relevancia de la relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES y disponga se realice constantemente o tenga y planifique un programa de capacitaciones.

Recomendación 3: Se recomienda a los Directivos de FONDEPES, disponga simulacro de las capacitaciones con respecto al comportamiento de seguridad en relación al desempeño laboral, además en conformidad con las normas de seguridad de los principios, valores entre otros.

Recomendación 4: Se recomienda a los Directivos de FONDEPES, disponga ambiente de seguridad realice monitoreos y supervisiones con respecto al ambiente de seguridad en relación con el desempeño de personal sobre la participación activa del comité de seguridad para el impulso de la seguridad personal de todos los integrantes de la empresa.

10. AGRADECIMIENTO.

La vida, regalo más brillante de nuestro creador Dios todo poderoso, en ella encontramos altos y bajos, que en ocasiones limitan nuestro desarrollo, pero ello no indica, ser sumisos a la evolución humana y profesional, por el contrario, con esfuerzo, inteligencia y humildad iremos logrando marcar hitos importantes en nuestra vida, sin importar el tiempo, sino, la perseverancia y la decisión de finalizar los proyectos iniciados, por lo tanto, hoy quiero expresar mi más extensa gratitud a Dios, mis amigos incondicionales y docentes, que con sus orientaciones, guías y aportes contribuyeron para enriquecer esta investigación. Asimismo, agradecer a mis hijos, esposa y familia por brindarme su comprensión y aliento para culminar la tesis, por otro lado, agradecer especialmente a un gran amigo y docente que me guió desinteresadamente en la primera parte de mi Proyecto, que no ha sido nada fácil, pero me llena de alegría al haber despertado ese espíritu de investigación y desarrollo, mostrando que nunca es tarde para comenzar

11. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Abellaneda, L. (2016). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Denim Color's de Huachipa – 2016- Perú.*
- Aguirre, H. y Carrillo, A. (2018). *Motivación y desempeño laboral en la UGEL Yarowilca - Perú.*
- Arízaga, T. (2019). *Relación entre los valores organizacionales y el desempeño laboral en la I.E Nuestra Señora de Fátima – Piura- Perú.*
- Beltrán Molina J, López Becerra L, Murcia Chinchilla Y, Salamanca J. Condiciones de seguridad en el trabajo relacionadas con la exposición a peligro mecánico en una empresa de logística - Bogotá 2013. *Rev Univ Ind Santander Salud.* 2015; 47(2):193-198. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-08072015000200011&lang=es
- Berardi, L.; Capocsale y Garcia, S. (2015) Investigación educativa abriendo puertas al conocimiento. Montevideo – Uruguay: Contexto S.R.L. Zonalibro. ISBN:978-9974-8449-2-6
- Berrios, F. (2017) Perú: *Prevención de riesgos laborales y desempeño de trabajadores del Instituto Continental, Huancayo. Apunt. cienc. soc.* 2017; 07(02)
- Boughaba, A., Hassane, Chabane y Roukia, O. (2014). Safety Culture Assessment in Petrochemical Industry: A Comparative Study of Two Algerian Plant. *Safety and Health at Work*, vol. 5, núm. 2, p. 60-65.
- Bunge, M. (2014). *Investigación científica* (internet), [citado el 25.01.2018] disponible en: <https://es.scribd.com/document/229302653/la-investigacion-cientifica-mario-bunge>
- Chiang Vega, M. M., & San Martín Neira, N. J. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de

Talcahuano. *Ciencia y trabajo*, 17(54), 159-165.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>

- Cohen J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (3rd ed)
- Cooper, M. D. (2000). *Towards a model of safety culture*, *Safety Science*, 36(2), 111–136.
- Córdova, R. (2019). *Propuesta de un plan de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes en la empresa Sunshine Export S.A.C. Tambogrande – 2019 - Perú.*
- De La Cruz, E. y Huamán, A. (2016). *Clima organizacional y desempeño laboral en el personal del programa nacional cuna más en la provincia de Huancavelica – 2015 – Perú.* Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.
Recuperado de:
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/1029#:~:text=En%20la%20investigaci%C3%B3n%20se%20determin%C3%B3,provincia%20de%20Huancavelica%20periodo%202015.&text=En%20el%2053%2C1%25%20de,de%20casos%20el%20desempe%C3%B1o%20laboral.>
- Decreto Supremo N° 005-12-TR. (2012). Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Cultura de seguridad. Obtenido de:
http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Decreto%20Supremo%20005_2012_TR%20_%20Reglamento%20de%20la%20Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf
- Díaz, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral en los colaboradores de la Corporación la Rotonda, S.A, Quetzaltenango -Guatemala.*
- Domínguez ,S. y Merino, C.(2015). ¿Porque es importante reportar los intervalos de confianza del coeficiente alfa de cronbach?.*Latinoamericana de ciencias sociales, niñez y juventud*,13(2)1326-1318
- Dzib, N.B., Campos, M.A., Novelo, V.A. y Pérez, D.G. (2016). *Percepción de Riesgo y Clima de Seguridad en Operadores de Transporte en Mérida –*

Yucatán: Acta de investigación Psicológica - Psychological Research Records (on line). 6 (1), 2277-2285. ISSN 2007-4832

Falconi, Y. y Guerrero, S. (2016). *Diagnóstico y propuesta de mejora para la cultura de seguridad y salud en el trabajo de la empresa ABC ubicada en Lurigancho – Chosica – Perú*.

Flores, C; Capa, C. A., y Capa, L. B. (2018). *Gestión de seguridad e higiene en el trabajo para disminuir accidentes laborales en empresas de Machala-Ecuador*. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(2), 310-317. Epub 03 de febrero de 2018. Recuperado en 27 de julio de 2020, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200310&lng=es&tlng=es.

Guzmán, B. (2017). *Desempeño laboral y dimensiones de personalidad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote – 2017-Perú*.

Hellenbroich, C., Reyes, P. & Torres, F.I. (2015). *Diagnóstico y propuesta de mejora de la cultura de seguridad en una empresa de hidrocarburos del Perú, en los lotes en tierra y área administrativa - Perú*.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M.P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5 ed.). México: Mc Graw Hill. Recuperado de: https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Hernández, R., y V Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw-Hill

Instituto Nacional de la Calidad. (2018). *Plan de Migración de Ohsas 18001:2007 al ISO 45001:2018*. Recuperado de <https://www.inacal.gob.pe/repositorioaps/data/1/1/4/jer/documentospecificos/files/Documentos%20Especificos%2FOCSG%2FPLAN%20DE%20MIGRACI%C3%93N%20DE%20OHSAS%2018001-ISO%2045001.pdf>

Organización Internacional de Normalización [ISO] (2018). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Requisitos de orientación para su uso*. Recuperado de <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Occupational Health and Safety Assesmet Series [OHSAS] (2007) *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*, España: AENOR (Asociación Española de Normalización y certificación Disponible en https://infomadera.net/uploads/descargas/archivo_49_Sistemas%20de%20gestion%C3%B3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20OHSAS%2018001-2007.pdf ISBN: 978-84-8143536-8

Ley 29783. (2016). *Ley de seguridad y salud en el trabajo. Norma de la seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de: http://www.munlima.gob.pe/images/descargas/Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%20_%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo.pdf

Ley 30222. (2014) *Ley que modifica la Ley 29783. Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/30222.pdf>

Martínez, C., y Cremades, L. V. (2012). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192. Recuperado en 26 07.2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382012000200006&lng=es&tlng=es.

Martinez, C., & Montero, R. (2015). *La cultura de seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de sus resultados*. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 115-126 [fecha de Consulta 26. ISSN: 1315-0138. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3758/375844217005>

Minauro T. (2017). *Cultura de seguridad y su relación con el desempeño individual en la Organización*. *Tesis de grado de Maestría en la Investigación en Ciencias de la Administración*. Universidad ESAN business. Surco - Perú

- Disponible en:
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/906/2017_M AICA_14-1_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2011). *Notificaciones de accidentes de trabajo. Incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Boletín estadístico mensual*. Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/300344/d31056_opt.pdf
- Montalban, Y. P. (2018). *Desempeño laboral de los trabajadores y la satisfacción del cliente del Gimnasio Life Apa And Fitness S.R.L Piura – 2016- Perú*.
- ISO 45001. (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo – requisitos con orientación para su uso. Suiza: Management Group*. Disponible en: <https://www.qhse.com.pe/wp-content/uploads/2018/04/ISO-45001-Norma-Internacional-Oficial-Espa%C3%B1ol-Safety-VIP-1.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). *Sistema de gestión una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_154127.pdf
- Rivera, A. (2015). [Tesis Pos grado]. *La cultura de seguridad como un medio para controlar los riesgos de trabajo en la industria manufacturera*, San Luis Potosí – México.
- Rousseau (1985). *Issues of level in organizational research: Multi-level and crosslevel perspectives*. Research in organizational behavior, 7(1), 1-37.
- Saliba, A (2014). *Cultura de Seguridad en DuPont*. Foro Internacional VII DuPont Maximizando su Cultura de Seguridad y Comportamiento, Lima, Perú.
- Serafín, L. M. (2018). *Clima de seguridad percibido por los trabajadores de la Campaña de recolección de la Dirección de Abonos de Agro Rural – 2016 - Perú*.
- Vara, A. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales?* Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. (Segunda edición -Abreviada). Facultad de Ciencias

Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de
Porres. Lima – Perú.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz Lógica

Título: Cultura de seguridad y desempeño laboral en el personal del FONDEPES, Paita.

PROBLEMA	OBJETIVO	VARIABLE	HIPOTESIS
Problema General	Objetivo General		Hipótesis General
¿Cuál es la relación entre cultura de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Determinar la relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019	Cultura de seguridad Desempeño laboral	Existe relación entre cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.
Problema Específicos	Objetivos Específicos	Variable	Hipótesis Específicas
¿Cuál es la relación entre clima de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Describir la relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019	Clima de seguridad Desempeño laboral	Existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.
Cuál es la relación entre comportamiento de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Detallar la relación entre el comportamiento de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	Comportamiento de seguridad Desempeño laboral	Existe relación entre a comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.
¿Cuál es la relación entre ambiente de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Conocer la relación entre ambiente de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	Ambiente de seguridad Desempeño laboral	Existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título	Problema	Objetivo	Hipótesis	Metodología
Cultura de seguridad y desempeño laboral en el personal de FONDEPES – Paita, 2019.	Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	El estudio se realizó con un nivel de investigación descriptivo relacional de diseño no experimental para determinar la relación entre las variables se aplicó la encuesta a la población censal de 40 trabajadores de fondepes Paita, 2019.
	¿Cuál es la relación entre cultura de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Determinar la relación entre la cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	Existe relación entre cultura de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	
	Problema específico	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	
	¿Cuál es la relación entre clima de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Describir la relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019	Existe relación entre clima de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	
	Cuál es la relación entre comportamiento de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Detallar la relación entre el comportamiento de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	Existe relación entre comportamiento de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	
	¿Cuál es la relación entre ambiente de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES – Paita, 2019?	Conocer la relación entre ambiente de seguridad y el desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	Existe relación entre ambiente de seguridad y desempeño del personal de FONDEPES – Paita, 2019.	

Anexo 3. Solicitud para aplicación de encuestas

“Año de la Universalización de la Salud”

SOLICITA: Autorización para aplicar encuestas.

SEÑOR:
ALVARO RICARDO REINOSO ROSAS
JEFE DE FONDEPES.
Presente.

Carlos Rafael Silva Chira, identificado con DNI N° 02833263, egresado de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración de la Universidad Privada San Pedro- Filial Piura, con domicilio legal en Av. Circunvalación Mz G- 2 lote 11 AA. HH Nueva Esperanza – Distrito Veintiséis de Octubre – Piura, ante usted con el respeto que merece me presento y expongo lo siguiente:

Que, acudo a vuestro despacho que dignamente dirige, a fin de solicitarle autorización para aplicar encuestas dirigido a trabajadores de FONDEPES Zonal Paita, la misma que se llevará a cabo con fines educativos y de investigación que permita determinar la relación de la cultura de seguridad y el desempeño laboral en el personal de FONDEPES – Paita, 2019., por lo que se planteó la siguiente cuestión: ¿Cuál es la conexión existente entre cultura de seguridad y desempeño laboral del personal de FONDEPES Paita - 2019?, para ello se ejecutará la investigación descriptiva, correlacional, de corte transversal no experimental. Asimismo, me permitirá sustentar mi tesis denominada Cultura de Seguridad y Desempeño laboral de FONDEPES Paita 2019. Dicha investigación permitirá obtener mi título de Licenciado en Administración de la casa universitaria ya mencionada y como un instrumento para realizar mejoras en la entidad.

Esperando la aprobación a la solicitud, es justicia que espero alcanzar.

Muy atentamente,



Br. Carlos Rafael Silva Chira.
DNI N° 02833263

Piura, julio del 2020.

Anexo 4. Modelo de Cuestionario

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL NIVEL DE CONEXIÓN EXISTENTE DE CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE FONDEPES, PAITA- 2019.

Afectuosos saludos: Requiero su participación para desarrollar el presente cuestionario, se le agradece su comprensión y apoyo.

Este instrumento, está diseñado para acopiar información acerca de la “CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL AREA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE FONDEPES, PAITA. Marque de manera objetiva y consiente un (x) el clasificador que estime oportuno según el rango siguiente.

Gracias por su aporte.

(5) SIEMPRE - (4) CASI SIEMPRE - (3) A VECES - (2) CASI NUNCA - (1) NUNCA

Variable Cultura de Seguridad

	PUNTUACIÓN	N	CN	AV	CS	S
N°	VARIABLE: CULTURA DE SEGURIDAD	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: CLIMA DE SEGURIDAD					
	INDICADOR: Percepción de la seguridad en el trabajo					
1	Percibe que sus compañeros realizan un trabajo cumpliendo con las disposiciones de seguridad de la empresa en las actividades que ejecutan.					
2	Percibe que existe compromiso de la jefatura con la seguridad en su puesto de trabajo.					
	Indicador: Actitud de seguridad en las labores.					
3	Realiza trabajos para cumplir las tareas diarias, aún sin cumplir los protocolos de seguridad laboral.					
4	Piensa frecuentemente en seguridad antes de realizar su trabajo.					
	Indicador: Percepción del riesgo.					
5	Percibe que está expuesto a riesgos en su lugar de trabajo					
6	Al detectar e identificar un peligro su reacción es trabajar de forma segura.					
	Indicador: Cuantía de accidentes por operación.					
7	Al ejecutar sus labores cotidianas ha sufrido algún accidente o incidente peligroso.					
8	A sufrido alguna lesión por fatiga o exceso de confianza en este año.					
	Indicador: Utilización de equipos de protección individual.					
9	La empresa entrega los EPPs suficientes para realizar su trabajo.					
10	Utiliza los equipos de protección personal para realizar sus labores asignadas.					
	Indicador: Control de las capacitaciones en Seguridad.					
11	La empresa lo capacita en seguridad laboral para ejecutar tareas específicas.					
12	Firma un registro después de cada capacitación en materia de seguridad laboral.					
	Van ...					

	PUNTUACIÓN	N	CN	AV	CS	S
N°	VARIABLE: CULTURA DE SEGURIDAD	1	2	3	4	5
	... Vienen.					
	DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTO DE SEGURIDAD					
	Indicador: Actos subestándar que realiza en el trabajo					
13	Simplifica procedimientos de seguridad para realizar su trabajo más rápido.					
14	La empresa acepta que se arriesgue cuando existe prioridad por culminar un trabajo.					
	Indicador: Conductas de prevención de accidentes.					
15	Al detectar un peligro o condición subestandar avisa sobre el mismo o toma previsiones para evitar un accidente que cause lesiones para los trabajadores.					
16	Cree que se esfuerza para alcanzar un alto nivel de seguridad y prevención.					
	Indicador: Compromiso frente a la seguridad.					
17	Asume el compromiso de participar activamente y promover la seguridad laboral en su entorno de trabajo.					
18	Ayudamos a nuestros compañeros para trabajar seguros					
	Indicador: Responsabilidad frente a la seguridad.					
19	Toma su trabajo con responsabilidad, revisa el IPER y toma las medidas de control adecuadas de acuerdo a las capacitaciones recibidas.					
20	Cumple las normas, reglamentos e instrucciones del SGSST					
	DIMENSIÓN: AMBIENTE DE SEGURIDAD					
	Indicador: Aplicación de normas internas de SST (RISST)					
21	Cree que el RISST es una norma que permite regular las condiciones de seguridad, tanto, para los trabajadores y la empresa.					
22	La empresa aplica el reglamento interno de seguridad para todas sus labores.					
	Indicador: Innovación del Iper-C					
23	La empresa actualiza el IPER- C cada vez que cambian las condiciones técnicas de trabajo o nuevas tecnologías.					
24	Participa activamente en la elaboración del IPER-C					
	Indicador: Procedimiento seguro de trabajo.					
25	Cuenta con procedimientos de seguridad (PTS) para realizar trabajos.					
26	Recibe instrucciones para ejecutar los procedimientos de seguridad.					
	Van ...					

	PUNTUACIÓN	N	CN	AV	CS	S
N°	VARIABLE: CULTURA DE SEGURIDAD	1	2	3	4	5
	... Vienen.					
	DIMENSIÓN: AMBIENTE DE SEGURIDAD					
	Indicador: Política de SST y la previsión de riesgos.					
27	La política para la seguridad laboral de FONDEPES contribuye a prevenir los riesgos del trabajo que ejecuta.					
28	La política de SST promueve condiciones seguras de trabajo.					
	Indicador: Confección del plano de riesgos.					
29	La empresa cuenta con un plano de riesgos de acuerdo a cada zona de trabajo.					
30	Está preparado para interpretar un plano de riesgos.					
	Indicador: Entendimiento de condiciones de seguridad laboral de los integrantes del Comité					
31	El comité de SST realiza inspecciones para conocer las condiciones de seguridad en el trabajo.					
32	El comité de SST coordina esfuerzos para impulsar las condiciones de seguridad laboral.					
	Indicador: Programa anual de Seguridad.					
33	El FONDEPES cumple con implementar el programa anual de seguridad y salud en el trabajo aprobado por el CSST.					
34	El plan anual de SST contribuye a impulsar las mejoras continuas del SGSST.					
	Indicador: Actividades preventivas de seguridad.					
35	La entidad ejecuta actividades de capacitaciones que permitan reforzar los conocimientos en seguridad laboral y contribuir a la prevención de accidentes.					
36	Las acciones preventivas en materia de seguridad son permanentes en la empresa.					

Variable Desempeño Laboral

PUNTUACIÓN		N	CN	AV	CS	S
N°	VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO INDIVIDUAL.					
	Indicador: Conocimiento del trabajo.					
37	Cree que tiene conocimientos suficientes y necesarios para desarrollar sus labores asignadas.					
38	El conocimiento de su trabajo le permite cumplir con los objetivos personales trazados.					
	Indicador: Iniciativa					
39	Ante una situación anormal de trabajo pone en práctica sus iniciativas para solucionar un impase y culminar la tarea.					
40	Es proactivo se anticipa y previene los problemas que se suscitan en la actividad diaria.					
	Indicador: Disciplina.					
41	Es disciplinado para ejecutar las tareas asignadas, cumpliendo los plazos establecidos de manera ordenada.					
42	Aplica las obligaciones y deberes que ha asumido con la empresa.					
	Indicador: Eficiencia.					
43	Es eficiente al cumplir su trabajo en menos tiempo y con escasos recursos.					
44	Tiene especificado los métodos de trabajo para realizar su actividad.					
	Indicador: Desarrollo personal.					
45	Ante los cambios muestra interés por actualizar sus conocimientos técnicos o profesionales.					
46	Cree que la preparación personal mejora la calidad en su trabajo					
	DIMENSIÓN: DESEMPEÑO GRUPAL					
	Indicador: Relaciones interpersonales.					
47	Realiza sus labores interactuando en un clima laboral positivo y de buenas relaciones interpersonales.					
48	Ante un problema acepta ayuda de sus compañeros para solucionarlo.					
	Indicador: Trabajo en equipo.					
49	Busca o promueve trabajar en grupo para cumplir con tareas asignadas.					
50	A pesar de las diferencias busca ayuda para realizar una tarea que requiere de esfuerzo común.					
	Indicador: Liderazgo.					
51	Ante la ausencia de su jefe inmediato asume un rol protagónico para organizar el trabajo en su área.					
52	Cree que solo el jefe debe liderar el trabajo del grupo.					
	Indicador: Equipos y tecnología para realizar trabajo.					
53	Aún a falta de tecnología y equipos adecuados culmina con su trabajo.					
54	Piensa que la calidad de trabajo es la misma sin la tecnología adecuada y los equipos que se requieran para realizarla					

Anexo 5. Carta de autorización para encuestas



«Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres»
«Año de la universalización de la salud»

Lima, 05 de agosto de 2020

CARTA N° 038-2020-FONDEPES/GG

Señor

Carlos Rafael Silva Chira
Av. Circunvalación Mz G- 2 lote 11 AA. HH Nueva Esperanza
Distrito Veintiséis de Octubre – Piura
Presente. -

Asunto: Autorización para la realización de encuesta.

Referencia: Carta s/n remitida por vía electrónica el 27 de julio de 2020.

De mi consideración:

Es grato dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se autorice la realización de una encuesta dirigida a los trabajadores del FONDEPES de la Zonal Paita, respecto de la cultura de seguridad y el desempeño laboral en el talento humano, con el objeto de sustentar vuestra tesis para la obtención del Título de Licenciado en Administración por la Universidad Privada San Pedro Filial – Piura.

Al respecto, este Despacho autoriza la realización de la mencionada encuesta en los términos solicitados, teniendo en cuenta la opinión favorable de la Oficina General de Asesoría Jurídica desarrollada en el Informe N° 261-2020-FONDEPES/OGAJ, no obstante, cabe precisar que en caso de que la actividad pueda afectar de alguna manera la labor ordinaria de los encuestados, será necesario que ello sea oportunamente comunicado a la Coordinación de Recursos Humanos de la Oficina General de Administración del FONDEPES.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para expresarle el sentimiento de mi especial consideración.

Atentamente,

DANIEL HOMERO VARGAS PORTILLA

Gerente General

Firmado digitalmente por:
VARGAS PORTILLA Daniel
Hemera FAU 20137921801 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 04/08/2020 23:27:47-0500



Anexo 6. Ficha de evaluación del instrumento

TÍTULO: "CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL PERSONAL DE FONDEPES, PAITA, 2019"

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	9	96	
ASPECTOS DE VALIDACION		5	1	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75		85	90	9	10	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	85		1	5	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	85				
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																	85				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus items																	85				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																	85				
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																	85				
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																	85				
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	85				
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	85				

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 23 de Julio de 2020. Mgtr.: Luis Alberto Sanchez Pacheco DNI: 02880901 Teléfono: 969720064 E-mail: lasanp@hotmail.com	FIRMA 
--	---

Anexo 7. Ficha de evaluación del instrumento cuestionario

TÍTULO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
ASPECTOS DE VALIDACION																						
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		90			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad																		90			
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		90			
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																		90			
8. Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																		90			
9. Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 05 de agosto de 2020. Dr.: Freddy William Castillo Palacios DNI: 02842237 Celular: 969584019 E-mail: fcastillo30@gmail.com	FIRMA  Dr. Freddy W. Castillo Palacios REG. UNIC DE COLEG. N° 843
---	---

Anexo 8. Ficha de evaluación del instrumento cuestionario

TÍTULO

FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: GUÍA DE PAUTAS O CUESTIONARIO

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100			OBSERVACIONES	
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91		96
ASPECTOS DE VALIDACION		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1.Clareza	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		90			
2.Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		90			
3.Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		90			
4.Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems.																		90			
5.Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		90			
6.Intencionalidad	Adecuado para cubrir las dimensiones del tema de la investigación																		90			
7.Consistencia	Basado en aspectos técnicos-científicos de la investigación																		90			
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores.																		90			
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																		90			

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Piura, 27 de Julio de 2020 Mgtr.: Ing. Ronald Silva Chira CIP: 161402 DNI: 42587303 Teléfono: 952399851 E-mail: rsilvach@gmail.com	FIRMA  Ing. Ronald Silva Chira CIP 161402
---	--

Anexo Fiabilidad

Escala: All Variables

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	40	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	40	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	54

Variable cultura de seguridad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,888	36

Variable: Desempeño laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
1. Percibe que sus compañeros realizan un trabajo cumpliendo con las disposiciones de seguridad de la empresa en las actividades que ejecutan.	114,60	469,579	,299	,931
2. Percibe que existe compromiso de la jefatura con la seguridad en su puesto de trabajo.	114,37	457,112	,612	,929
3. Realiza trabajos para cumplir las tareas diarias, aún sin cumplir los protocolos de seguridad laboral.	114,55	461,536	,493	,930
4. Piensa frecuentemente en seguridad antes de realizar su trabajo.	114,42	480,969	-,018	,933
5. Percibe que está expuesto a riesgos en su lugar de trabajo	114,50	470,410	,259	,932
6. Al detectar e identificar un peligro su reacción es trabajar de forma segura.	114,45	457,228	,603	,929
7. Al ejecutar sus labores cotidianas ha sufrido algún accidente o incidente peligroso.	114,52	473,025	,192	,932
8. A sufrido alguna lesión por fatiga o exceso de confianza en este año.	114,60	462,041	,476	,930
9. empresa entrega los EPPs suficientes para realizar su trabajo.	114,45	463,690	,416	,931
10. Utiliza los equipos de protección personal para realizar sus labores asignadas.	114,45	460,921	,522	,930
11. La empresa lo capacita en seguridad laboral para ejecutar tareas específicas.	114,02	462,333	,482	,930
12. Firma un registro después de cada capacitación en materia de seguridad laboral.	114,65	461,259	,495	,930
13. Simplifica procedimientos de seguridad para realizar su trabajo más rápido.	114,57	457,840	,580	,929
14. La empresa acepta que se arriesgue cuando existe prioridad por culminar un trabajo.	114,52	457,179	,583	,929
15. Al detectar un peligro o condición subestandar avisa sobre el mismo o toma previsiones para evitar un accidente que cause lesiones para los trabajadores.	114,57	453,892	,663	,929
16. Cree que se esfuerza para alcanzar un alto nivel de seguridad y prevención.	114,45	458,254	,575	,929
17. Asume el compromiso de participar activamente y promover la seguridad laboral en su entorno de trabajo.	114,00	470,154	,271	,932
18. Ayudamos a nuestros compañeros para trabajar seguros	114,60	480,195	,002	,933

19 Toma su trabajo con responsabilidad, revisa el IPER y toma las medidas de control adecuadas de acuerdo a las capacitaciones recibidas.	114,77	458,794	,555	,930
20. Cumple las normas, reglamentos e instrucciones del SGSST	114,50	459,026	,547	,930
21. Cree que el RISST es una norma que permite regular las condiciones de seguridad, tanto, para los trabajadores y la empresa.	114,47	475,640	,124	,933
22. La empresa aplica el reglamento interno de seguridad para todas sus labores.	114,62	456,087	,568	,929
23. La empresa actualiza el IPER- C cada vez que cambian las condiciones técnicas de trabajo o nuevas tecnologías.	114,42	476,969	,114	,932
24 Participa activamente en la elaboración del IPER-C	114,57	475,225	,211	,932
25. Cuenta con procedimientos de seguridad (PTS) para realizar trabajos.	114,77	477,307	,081	,933
26. Recibe instrucciones para ejecutar los procedimientos de seguridad.	114,42	458,610	,542	,930
27. La política para la seguridad laboral de FONDEPES contribuye a prevenir los riesgos del trabajo que ejecuta.	114,60	475,477	,117	,933
28. La política de SST promueve condiciones seguras de trabajo.	114,47	478,204	,052	,933
29. La empresa cuenta con un plano de riesgos de acuerdo a cada zona de trabajo.	114,50	453,385	,654	,929
30 Está preparado para interpretar un plano de riesgos.	114,60	473,990	,161	,932
31. El comité de SST realiza inspecciones para conocer las condiciones de seguridad en el trabajo.	114,45	458,459	,551	,930
32. El comité de SST coordina esfuerzos para impulsar las condiciones de seguridad laboral.	114,62	461,112	,508	,930
33. El FONDEPES cumple con implementar el programa anual de seguridad y salud en el trabajo aprobado por el CSST.	114,40	454,708	,619	,929
34. El plan anual de SST contribuye a impulsar las mejoras continuas del SGSST.	114,57	466,558	,432	,930
35. La entidad ejecuta actividades de capacitaciones que permitan reforzar los conocimientos en seguridad laboral y contribuir a la prevención de accidentes.	114,62	468,292	,341	,931
36 Las acciones preventivas en materia de seguridad son permanentes en la empresa.	114,45	459,587	,559	,930
37 Cree que tiene conocimientos suficientes y necesarios para desarrollar sus labores asignadas.	114,52	457,589	,592	,929

38 El conocimiento de su trabajo le permite cumplir con los objetivos personales trazados.	114,67	477,046	,087	,933
39. Ante una situación anormal de trabajo pone en práctica sus iniciativas para solucionar un impase y culminar la tarea .	114,62	471,061	,262	,932
40. Es proactivo se anticipa y previene los problemas que se suscitan en la actividad diaria.	114,47	459,846	,520	,930
41. Es disciplinado para ejecutar las tareas asignadas, cumpliendo los plazos establecidos de manera ordenada.	114,47	462,769	,477	,930
42. Aplica las obligaciones y deberes que ha asumido con la empresa.	114,32	469,712	,281	,931
43. Es eficiente al cumplir su trabajo en menos tiempo y con escasos recursos.	114,37	466,240	,367	,931
44. Tiene especificado los métodos de trabajo para realizar su actividad.	114,75	465,936	,386	,931
45. Ante los cambios muestra interés por actualizar sus conocimientos técnicos o profesionales.	114,47	456,974	,595	,929
46. Cree que la preparación personal mejora la calidad en su trabajo	114,82	468,815	,318	,931
47. Realiza sus labores interactuando en un clima laboral positivo y de buenas relaciones interpersonales.	114,65	457,156	,605	,929
48. Ante un problema acepta ayuda de sus compañeros para solucionarlo.	114,52	455,589	,624	,929
49. Busca o promueve trabajar en grupo para cumplir con tareas asignadas.	114,75	460,449	,582	,929
50. A pesar de las diferencias busca ayuda para realizar una tarea que requiere de esfuerzo común.	114,20	455,036	,651	,929
51. Ante la ausencia de su jefe inmediato asume un rol protagónico para organizar el trabajo en su área.	114,52	454,717	,693	,929
52. Cree que solo el jefe debe liderar el trabajo del grupo.	114,45	457,536	,594	,929
53. Aún a falta de tecnología y equipos adecuados culmina con su trabajo.	114,45	455,844	,663	,929
54. Piensa que la calidad de trabajo es la misma sin la tecnología adecuada y los equipos que se requieran para realizarla	114,50	455,538	,640	,929