



# FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

**“CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO  
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA  
IMPRESA LANGUI EIRL, LIMA, 2020”**

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Consuelo Sara Quispe Turpo

Asesor:

Mg. Abel Marcial Oruna Rodríguez

Lima – Perú

2020

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo a mi familia y amigos que fueron un gran apoyo emocional durante la realización de esta investigación.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por haberme dado fuerzas y salud para lograr mis objetivos.

Agradecer a la Universidad Privada del Norte y a todos los docentes de la Escuela Profesional de Negocios que, con sus conocimientos, su experiencia, su paciencia y su motivación, me han impulsado a terminar mis estudios con éxito.

A mis familiares por su apoyo incondicional, que permitieron que culmine satisfactoriamente mis estudios.

A mis amigos, por cada palabra de ánimo, apoyo y sobre todo por su amistad sincera.

Para ellos Muchas gracias y que Dios los bendiga.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

<b>DEDICATORIA .....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTO.....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE DE CONTENIDOS .....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS .....</b>	<b>5</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS .....</b>	<b>6</b>
<b>RESUMEN .....</b>	<b>7</b>
<b>CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>CAPÍTULO II. METODOLOGIA .....</b>	<b>36</b>
<b>CAPÍTULO III. RESULTADOS .....</b>	<b>42</b>
<b>CAPÍTULO IV. DISCUSION Y CONCLUSIONES .....</b>	<b>56</b>
<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>61</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>67</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones NOSACQ - 50 .....	21
Tabla 2 Dimensiones cultura/clima de seguridad.....	22
Tabla 3 Lista de trabajadores.....	37
Tabla 4 Coeficientes de consistencia interna global y por dimensiones .....	39
Tabla 5 Escala Valorativa.....	41
Tabla 6 Nivel y Frecuencia porcentual - Cultura de seguridad .....	42
Tabla 7 Nivel y Frecuencia porcentual – dimensión compromiso .....	43
Tabla 8 Nivel y Frecuencia porcentual - dimensión comunicación .....	44
Tabla 9 Niveles y frecuencia porcentual- dimensión competencia .....	45
Tabla 10 Niveles y Frecuencia porcentual – dimensión percepción del riesgo y actitudes	46
Tabla 11 Nivel y Frecuencia porcentual -Desempeño laboral .....	47
Tabla 12 Niveles y Frecuencia porcentual – dimensión desempeño de la tarea .....	48
Tabla 13 Niveles y Frecuencia porcentual – dimensión civismo .....	49
Tabla 14 Niveles y Frecuencia porcentual - dimensión falta de productividad .....	50
Tabla 15 Correlación entre Cultura de seguridad y desempeño laboral.....	51
Tabla 16 Correlación entre Desempeño laboral y Compromiso .....	52
Tabla 17 Correlación entre Desempeño laboral y Comunicaciones.....	53
Tabla 18 Correlación entre Desempeño laboral y Competencia .....	54
Tabla 19 Correlación entre Desempeño laboral y Percepción .....	55

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Notificaciones mensuales de incidentes peligrosos 2018 – 2019 .....	29
Figura 2. Evolución mensual de las notificaciones por accidentes de trabajo 2018-2019 ..	29
Figura 3. Empresas rubro papel, imprenta y reproducción por tipo.....	30
Figura 4. Proceso de Impresión, tomado de Field, (1980). .....	31
Figura 5. Niveles de la variable Cultura de seguridad.....	42
Figura 6. Niveles de la dimensión compromiso .....	43
Figura 7. Niveles de la dimensión comunicaciones. ....	44
Figura 8. Niveles de la dimensión Competencia. ....	45
Figura 9. Niveles de la dimensión Percepción del riesgo.....	46
Figura 10. Niveles de s de la variable Desempeño laboral.....	47
Figura 11. Niveles de la dimensión desempeño de la tarea.....	48
Figura 12. Niveles de la dimensión civismo.....	49
Figura 13. Niveles de la dimensión Falta de productividad .....	50

## RESUMEN

La presente investigación Cultura de Seguridad y desempeño laboral de los trabajadores en una microempresa peruana, Lima, 2020, tuvo como objetivo principal, determinar si existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores, para lo cual se han planteado preguntas dentro del contexto de estudio. La investigación desarrollada fue de tipo descriptiva y correlacional, tuvo un enfoque cuantitativo de diseño no experimental y corte transversal. La población de estudio estuvo constituida por 22 empleados de la empresa Langui E.I.R.L. empresa del rubro de imprentas; la muestra es igual a la población de estudio. Para la recopilación de la información se elaboró un cuestionario en donde se incluyen ambas variables cultura de seguridad y desempeño laboral, el cual fue validado con la prueba de confiabilidad alfa de Crombach con un 0.905 de resultado. En las principales conclusiones de los objetivos planteados, se determinó que existe relación entre cultura de seguridad y desempeño de los trabajadores, la cual se demuestra en la prueba estadística, en donde ( $p < 0.01$ ) y Rho de Spearman=0.626, evidenciando una correlación positiva considerable entre las variables.

**Palabras clave:** Cultura de seguridad, cultura preventiva, desempeño laboral.

## CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A través del tiempo las actividades económicas y laborales han acompañado a la sociedad y de igual manera han ido cambiando. En la actualidad las organizaciones y las actividades no son las mismas de décadas atrás y podemos evidenciarlo en los diferentes aspectos como los derechos laborales, la gestión de seguridad y salud en el trabajo, los cuales se realizan con el fin de tomar medidas preventivas, que permitan desarrollar las actividades propias de las organizaciones de manera sostenible.

Desde hace algunos años atrás la seguridad ocupacional está adquiriendo importancia en muchas organizaciones, debido a que han tomado conciencia sobre los riesgos a los que están expuestos sus trabajadores, a consecuencia de la escasa implementación de normas de seguridad y capacitación preventiva en temas de seguridad.

Aprender a reconocer los denominados riesgos laborales que son propios de los puestos de trabajo y que afectan de manera directa a la organización; es parte de responsabilidades de los cargos directivos, así como de recursos humanos quienes juega un papel importante en la toma de decisiones del cómo se debe gestionar todo lo relacionado a la salud y seguridad del trabajador en su puesto de trabajo. El liderazgo puede mejorar la gestión con propuestas estratégicas, así como también la motivación del equipo de trabajo al promover las ideas y propuestas de los miembros, así como potenciar la participación en las actividades de seguridad. (Martínez y Cremades, 2012)

Una forma de promover las buenas prácticas en cuanto a cultura de seguridad es capacitar a los nuevos integrantes del equipo de trabajo, en temas relevantes a la seguridad en sus primeros meses de ingreso generando una disminución de los accidentes. Los programas de seguridad que empleen las organizaciones deben enfocarse en crear un ambiente psicológico adecuado tomando en cuenta las actitudes del empleado para promover la seguridad. (Wayne, 2010)

La cultura de prevención debe poseer un valor perdurable en el tiempo siendo de prioridad para cada miembro de la organización a todo nivel, esforzarse por aprender activamente, modificando comportamientos y aprendiendo de errores, para la conservación de la vida y la salud. (Rodríguez, 2009)

Para la presente investigación se analizó a la empresa Langui E.I.R.L. que es parte del rubro de imprenta del sector gráfico de Lima. La empresa viene operando desde los años 90s siendo entre sus características principales la de ser una microempresa familiar, que ha ido creciendo y adaptándose a los cambios constantes del Sector gráfico. Cuenta con una cartera de clientes estable ya que son empresas de mayor jerarquía y poder adquisitivo. Desarrolla sus actividades en un establecimiento con espacios adaptados para la maquinaria de imprenta. La mayor parte sus trabajadores la conforman los maquinistas y personal de acabados siendo dentro de ese contexto que se ha observado que durante las tareas de los trabajadores existe un decaimiento en su desempeño considerándose como posibles causas las del clima laboral, las bonificaciones por horas extras y la cultura de seguridad ya que en temporada alta de producción se han presentado incidentes y casos que han terminado en accidentes debido a las exigencias de las horas de trabajo y a que no han recibido en los últimos meses charlas preventivas, y la práctica de ejercicios que ayuden a reforzar sus conocimientos sobre la seguridad en sus puestos de trabajo. Así mismo se ha observado que

cuando alguno de los trabajadores sufre algún incidente no todos sus compañeros saben responder y actuar para apoyar al afectado. A esto se agrega que cuando ocurren dichos sucesos las máquinas detienen sus actividades. En resumen, la existencia de factores de riesgo propios del trabajo con maquinarias y una cultura preventiva de poca práctica puede desencadenar accidentes ocupacionales, interrumpiendo el desarrollo de las actividades en el área de producción, lo que genera un deficiente resultado lo que influye en no alcanzar los objetivos planteados, siendo necesario que los jefes se involucren y tomen conciencia sobre las condiciones de trabajo de sus empleados.

Los gerentes deberían interesarse en las actitudes de sus empleados ya que estas ponen sobre aviso de potenciales problemas. Todo lo que hagan los gerentes para mejorar las actitudes de los empleados puede generar como resultado un incremento en la eficacia a nivel de la organización. (Robbins y Judge, 2013)

La presente investigación nos ayudó a analizar y observar si la cultura de seguridad que existe en la organización es un detonante para un mal desempeño laboral. De acuerdo a los resultados obtenidos se podrá plantear estrategias que ayuden a la empresa Langui E.I.R.L. a mejorar su desarrollo organizacional. Teniendo en cuenta que un desempeño laboral deficiente hace que se desperdicie recursos de la empresa es por ello, que en esta investigación se ahondará en las teorías para conocer las dimensiones que la caracterizan y a las estrategias o herramientas a las que deben recurrir para lograr un eficiente desempeño de los trabajadores.

En la realización del presente estudio se revisaron antecedentes y posturas teóricas relacionadas a las variables cultura de seguridad y desempeño laboral, lo cual permitió

abordar científicamente el problema a través del análisis de teorías y datos recolectados por otros investigadores a lo largo de los años.

En esta sección se revisaron diversas investigaciones referentes al presente tema de estudio, cada cual, en un contexto diferente, con lo cual se ha podido realizar los antecedentes en el ámbito internacional, nacional como se detalla a continuación.

En Antecedentes internacionales tenemos a Zelada (2019) que en Chile presentó la investigación “Evaluación de la cultura preventiva de una pequeña empresa del rubro de construcción de la región de Valparaíso”, la cual tuvo los siguientes objetivos: seleccionar un modelo validado para la evaluación de la cultura preventiva, aplicar un modelo validado para la evaluación de cultura preventiva, analizar los resultados obtenidos desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo y así determinar el estado actual de la cultura preventiva de la empresa, elaborar una propuesta fundamentada y orientada a mejorar el nivel de cultura, preventiva de la organización. La metodología empleada fue descriptiva, tuvo como muestra 11 encuestados. Se utilizó un modelo validado para la evaluación de la cultura preventiva y sus componentes fundamentales, lo cual permitió identificar de la empresa evaluada que mantiene un bajo nivel en la totalidad de dimensiones que construyen y componen una cultura preventiva sólida.

Rubilar (2020) en Chile desarrollo la investigación “Cultura de seguridad y actitud preventiva en una empresa constructora de los ángeles”. La metodología de investigación es de diseño no experimental, con alcance descriptivo, transversal y correlacional, utilizando como instrumento el cuestionario. Tuvo como población de estudio a 100 colaboradores. En conclusiones la evaluación de la cultura de seguridad en la empresa, arrojó resultados positivos en todas sus dimensiones, mostrando mayor puntaje en la dimensión “retorno de

la experiencia”, representando una empresa con sistemas o procedimientos efectivos para informar condiciones de peligros o incidentes.

Díaz (2017) en Guatemala desarrolló la investigación “Seguridad en el trabajo y desempeño laboral.” teniendo como objetivos: determinar la relación entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores. La metodología de investigación es de tipo descriptivo cuantitativo, utilizando como instrumento el cuestionario. Tuvo como población de estudio a 50 colaboradores. En conclusiones, resaltó que existe relación entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, porque permite que los colaboradores realicen el trabajo de mejor forma al establecer medidas de seguridad, ya que hace que todo el personal se sienta seguro al momento de ejecutar sus tareas diarias y así evitar accidentes y enfermedades.

Amaya y Carmona (2017) en España, en su artículo “Cultura de la Seguridad”, para la medición del clima preventivo en Airbus utilizó el cuestionario del Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50). Se determinó a través del diagnóstico el grado de madurez de la Compañía Airbus Group, sus fortalezas y sus debilidades. Se tuvo como muestra a 1292 empleados. Mostrando como resultados que posee una cultura incipientemente proactiva. El principal punto fuerte de dicha cultura es la confianza de los trabajadores en la prevención. La implicación de la dirección debería mejorar, especialmente en cuanto a promover la participación y la resolución de problemas.

Argüello, Buenahora y Mantilla (2019) en Colombia, en el artículo “Relación entre liderazgo en seguridad y cultura en seguridad en trabajadores de tres pymes del sector industrial de Bucaramanga”, tuvieron como objetivo determinar la relación entre cultura en seguridad y liderazgo en seguridad en empleados de tres pymes del sector industrial. Tuvo

como muestra 82 trabajadores, este estudio tiene un enfoque cuantitativo no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. Para medir las variables se utilizaron instrumentos validados en estudios previos. Se comprobó que el nivel de cultura en seguridad estaba determinado en gran medida por el nivel de liderazgo en seguridad en las tres pymes analizadas. Este estudio le permitió plantear la utilización de las escalas como instrumentos válidos, tanto para medir el nivel de las variables cultura en seguridad y liderazgo en seguridad en un momento dado como para medir el efecto de las intervenciones que se realicen, con el objetivo de incrementar cada una de estas y de manera conjunta. La sistematización de los resultados obtenidos de la aplicación de las escalas en otras empresas permitirá validar sus características de fiabilidad.

En referencia a Antecedentes Nacionales citamos a Segovia (2018) en su investigación “La cultura preventiva, la gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes de las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho - 2017”, la cual tuvo como objetivo principal: determinar el grado de relación que existe entre la cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho, 2017. La metodología fue descriptiva correlacional, transeccional y no experimental, con un enfoque cuantitativo. Como instrumento utilizó 3 cuestionarios. Tuvo como muestra 84 docentes de 10 colegios. En conclusiones se determinó que existe una relación directa y positiva alta entre la Cultura preventiva y la Gestión de la Seguridad, el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,804$ , también concluye que la relación es directa y positiva alta entre la Cultura preventiva y la Salud ocupacional, siendo el coeficiente de correlación de Pearson  $r = 0,75$ .

Sangama (2019) desarrolló la investigación “Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018”, tuvo como objetivo; determinar la influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa; el estudio fue de tipo correlacional, no experimental. Utilizó la técnica de la encuesta con dos cuestionarios como instrumentos, teniendo como muestra a 26 trabajadores de campo que laboran en la obra, quienes respondieron a dos cuestionarios con escala Likert que permitieron medir las dos variables. En conclusiones se determinó que la relación entre seguridad y salud en el trabajo con el desempeño laboral, es de tipo directa lo que implica una relación de causalidad, de influencia de una variable en la otra; además que, obtenido el valor de Coeficiente de correlación de 0,869 y la significación de 0,000 menor que el estadístico 0,05, se tiene evidencia estadística que esta relación es significativa.

Salazar (2018) en la investigación “Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila”, estableció como objetivo del estudio: determinar la influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto y mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución Educativa Emblemática Gómez Arias Dávila. Se utilizó el diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional. La muestra utilizada en la investigación estuvo conformada por 309 trabajadores, a los cuales se le aplicó dos encuestas, la primera encuesta para evaluar la seguridad y salud ocupacional con 20 ítems y la segunda encuesta para el desempeño del personal con 8 ítems. Se concluyó la existencia de correlación significativa ( $P - \text{Valor} < 0.05$ ) entre la seguridad y salud ocupacional y el

desempeño del personal. La correlación determinada fue directa, con calificaciones de bueno ( $Rho = 0.716$ ). indicando que, cuanto más el personal cumpla con los estándares de seguridad y salud ocupacional, también será probable que mejore el desempeño de todos los trabajadores.

Alva (2018) en la investigación “La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic - La libertad - 2015”, tuvo como objetivo de su estudio determinar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic- La Libertad – 2015. La investigación fue no experimental transversal de tipo correlacional; se utilizaron como instrumentos la encuesta, tomando como muestra 155 trabajadores del proyecto. En las conclusiones se determinó que la salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores, esto debido a la relación entre la identificación de los factores de riesgo, evaluación de agentes de riesgo y control de agentes de riesgo con el desempeño de los colaboradores, debido a que se ha obtenido un coeficiente de Rho de Spearman, que tiene el valor de 0.430, una significancia de 0.028 que es menor al parámetro teórico que es 0.05.

De la Cruz (2019) en su investigación “Diagnóstico de la Cultura de Seguridad en el área de Producción en Piladora Nuevo Horizonte, Chiclayo – 2019”, tuvo como objetivo de su estudio diagnosticar la cultura de seguridad en el área de producción en Piladora Nuevo Horizonte. La metodología aplicada fue la no experimental, de diseño transversal. La población es un total de 30 trabajadores; los instrumentos empleados para la recopilación de información fueron cuestionario Nórdico NOSACQ-50, entrevista y observación (IPER – encuesta de percepción de accidentabilidad). En las conclusiones se determinó Los resultados del cuestionario Nórdico NOSACQ-50 evaluado en los 50 Ítems y 7 dimensiones refleja un ponderado por debajo 2.70, lo que indica que la gestión de la prevención por parte

de la gerencia y el compromiso de los colaboradores con la seguridad se encuentra en un ponderado bajo con gran necesidad de mejora, es decir en una fase reactiva.

Gutiérrez (2019) en su investigación “Seguridad industrial y el desempeño laboral de los trabajadores de la contrata multiservicios austral SAC en el año 2019”, tuvo como objetivo principal: analizar el efecto de la Seguridad Industrial en el desempeño de los trabajadores de la contrata Multiservicios Austral SAC en el año 2019. La investigación fue de tipo aplicada, enfoque cuantitativo de diseño no experimental corte transversal, con una población y muestra de 26 trabajadores, teniendo como instrumento de recolección a la encuesta. Se concluyó que existe una relación positiva, el Rho obtenido fue 0.726 por lo tanto que correlación entre las variables seguridad industrial y desempeño es alta.

Como parte de la investigación revisaremos las teorías relacionadas a la primera variable Cultura de Seguridad o también llamada cultura preventiva. Existen diferentes autores que han descrito conceptos de acuerdo a sus respectivos estudios realizados a través de los años por lo que a continuación, veremos algunos de ellos:

Cooper (2000) nos menciona que la cultura de seguridad es un subcomponente de la cultura de la organización, el cual está relacionado con las características individuales, del trabajo, y de la organización que afectan e influyen en la salud y la seguridad de sus integrantes.

Glendon y Stanton (2000) definen a la cultura de seguridad como las actitudes, valores, normas, responsabilidades individuales y comportamientos los cuales se expresan y desarrollan dentro de una organización, así también involucra las funciones de recursos humanos tales como desarrollo, capacitación y preparación de los empleados.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2006) “la cultura de prevención es el derecho a un medio de trabajo seguro y saludable en la que participan tanto el gobierno, empleadores y trabajadores” (p.18). También nos menciona que, para establecer y mantener una cultura de prevención, cada país debe realizar su máximo esfuerzo empleando instrumentos y recursos que tenga a disponibilidad para lograr sensibilizar a la población en general, con un marcado énfasis en los empleadores y trabajadores, sobre las condiciones, peligros y riesgos laborales y el compromiso de trabajar para prevenirlos.

Por lo indicado, se puede destacar que la cultura de seguridad está estrechamente relacionada a lo interno en una organización, así como también de la importancia e hincapié que hacen las instituciones y organismos internacionales para difundirlo.

También tenemos lo dicho por Fernández, Montes y Vázquez (2007) quienes consideran que el clima y el sistema de gestión de la seguridad implantado en una organización son la clara manifestación de la cultura de seguridad, en el que el clima de seguridad está compuesto por los comportamientos y actitudes ante la seguridad y salud ocupacional, los cuales se han ido desarrollando entre los integrantes de la organización, destacando la participación de los empleados y el compromiso de la dirección de la organización.

Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández (2008) citando a Wilpert (2001) los denominan como el resultado de los valores, competencias, actitudes, percepciones y los modelos de conducta de los integrantes de un grupo, así como el nivel de compromiso de los mismos, también se involucra el método y habilidad de gestionar la salud y seguridad en la organización.

También nos mencionan que es imposible desarrollar normas y procedimientos para todas las situaciones que se puedan presentar en una organización, y que a pesar de ello se debe estar constantemente trabajando para la identificación de situaciones de riesgo y el compromiso con la seguridad que manifiestan los miembros de la organización. (Díaz, Isla, Rolo, Villegas, Ramos y Hernández, 2008)

Rodríguez (2009) citando ACSNI Study Group, señala lo siguiente:

La Cultura de Seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Organizaciones con una cultura positiva están caracterizadas por comunicaciones fundadas en la confianza mutua, por percepciones compartidas respecto de la importancia de la seguridad y por confianza en la eficacia de las medidas preventivas. (p. 42)

De la lectura podemos destacar que las conductas y el compromiso de los miembros de la organización están fuertemente en la búsqueda del involucramiento de cada uno de los integrantes para tener una cultura preventiva que pueda responder a la situación de riesgo.

Del mismo modo Martínez y Cremades (2012) nos dicen que la construcción de una “cultura de seguridad fuerte” es un procedimiento de mucha dedicación el cual requiere voluntad y compromiso de cada uno de los integrantes de la organización, desde cada nivel de jerarquía los empleados asumen responsabilidades únicas y propias para el desarrollo de una cultura en seguridad, sería lo más propicio que fortalezca la integración y se desarrolle de manera activa en la organización.

Arévalo & Jaén (2018) sintetizan el concepto como “el sistema de normas, códigos de conducta, valores, comportamientos, resultados y desarrollos que se producen en una organización en relación con la prevención de riesgos laborales y que marcan el conjunto de actuaciones en la materia que realizan las mismas”. (p. 6)

Guldenmund (2018) menciona que la cultura juega un papel importante en la sociedad y por consecuencia en las organizaciones. La cultura influye, pero también es influida por los sistemas y normas existentes en una organización, al igual que la práctica diaria de sus procesos la cual es llevada a cabo a través de una serie de interacciones entre los miembros de la organización, así como también las reacciones que se propician entre los empleados. Si seguridad es una parte integral de este proceso, la cultura resultante se llama cultura de seguridad.

En los textos anteriormente citados se mencionan las normas o sistemas como parte de una cultura de seguridad activa, pero no solo el hecho que estén representadas en los manuales, sino también velar por su práctica en las actividades propias de una organización.

Así como encontramos múltiples definiciones de Cultura de Seguridad, también encontramos diferentes estudios, que han trabajado instrumentos de medición, y estudiado las dimensiones que puedan dar una idea clara de la cultura de seguridad en diferentes organizaciones.

Rodríguez (2009) nos menciona los elementos que son vistos como fundamentales en una cultura de prevención.

Compromiso: brinda pautas sobre la importancia asignada por la organización, demostrada en el comportamiento y las decisiones en todos los

niveles, incluyendo la elección entre la seguridad y otras prioridades, la disposición de recursos y la administración del tiempo para la seguridad, el reconocimiento y recompensa de los buenos comportamientos en materia de seguridad, el rechazo de las condiciones inseguras, etc.

Comunicaciones: el estilo, frecuencia y métodos de comunicación e interacción entre diferentes partes de la organización, incluyendo una modalidad de administración democrática y participativa, y el sentido de que la seguridad pertenece a todos (naturalmente, si todos dentro de la organización tienen posibilidades y derecho de modificar sus condiciones de trabajo).

Competencia: cantidad, calidad y frecuencia de la capacitación formal e informal; retroalimentación y evaluación.

Percepción del riesgo y actitudes: una visión precisa y compartida del riesgo planteado por cada peligro y la aceptación y confianza en los controles correspondientes, incluyendo la retroalimentación sobre conductas inseguras e inaceptables. (p. 57)

Martínez y Montero (2015) realizaron un estudio con el objetivo de establecer la evidencia de los enfoques actuales relacionados con la cultura en seguridad aplicados en la industria, para finalmente describir las dimensiones que se deben tener en cuenta para su evaluación. Como resultado de su análisis utilizan las siguientes dimensiones: compromiso, comunicación, participación, confianza, aprendizaje organizacional, relaciones con los jefes, capacitación, percepción general; dichas dimensiones fueron evaluadas por medio de

entrevistas individuales o grupales, utilizando cuestionarios semiestructurados, se aplicó a personas de diferentes rangos ocupacionales dentro de la organización.

En el estudio de Kines (2011), el cual desarrolló la metodología del cuestionario de NOSACQ-50 como una herramienta para evaluar la cultura preventiva través de 50 preguntas las que se agrupan en 7 dimensiones, tres vinculadas a la gestión de la prevención por parte de la dirección o gerencia y cuatro relacionados con las actitudes colectivas.

Tabla 1  
*Dimensiones NOSACQ - 50*

<b>Dimensiones</b>		<b>Descripción</b>
Política de empresa	Prioridad de la Seguridad	Implicación y prioridad que la Dirección concede a la Seguridad.
	Promoción del empoderamiento	Promoción de la participación, la influencia y la capacitación de los trabajadores en materia de seguridad por parte de la Dirección.
	Justicia en la investigación de AT	La Dirección orienta sus esfuerzos en investigar las causas de los accidentes antes que en culpabilizar a los trabajadores.
Actitud Colectiva (AC)	Compromiso colectivo	Corresponsabilidad y cooperación entre trabajadores en materia de Seguridad.
	Conciencia del riesgo	No aceptación del riesgo por parte de los trabajadores.
	Aprendizaje colaborativo	Grado de confianza en el grupo y colaboración de los trabajadores, mediante el intercambio de opiniones y experiencias para garantizar su seguridad.
	Confianza en la prevención	Confianza de los trabajadores en la eficacia del sistema de gestión de la prevención de la empresa para garantizar su seguridad.

Tomada de “Metodología del cuestionario NOSACQ-50”, publicado en mc-mutual.com

Chen y Jin (2013) realizaron un análisis de diferentes estudios previos en los cuales un gran número de ellos no distinguen entre cultura de la seguridad y clima de seguridad,

ellos ven como intercambiables esta serie de elementos y como resultado de ello han identificado 15 dimensiones.

Tabla 2  
*Dimensiones cultura/clima de seguridad*

<b>Cultura de seguridad / clima dimensiones</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>(%)</b>
Actitudes / compromisos gerenciales	21	64
Procedimientos / políticas / reglas de seguridad	15	45
Percepción de riesgo	11	33
Actitudes hacia la seguridad	10	30
Comunicación	10	30
Entrenamiento de seguridad	9	27
Participación de oficio	9	27
Prevención / investigación de seguridad	9	27
Ambiente de trabajo y presión	7	21
Estado del comité / oficiales de seguridad	6	18
Responsabilidad	5	15
Percepción de los trabajadores sobre la gestión de la seguridad	5	15
Implementación de seguridad	4	12
Importancia de la seguridad en comparación con otros objetivos	4	12
Percepción de la seguridad en el lugar de trabajo	3	9

Tomado de Chen y Jin

Arévalo y Jaén (2018) consideran múltiples dimensiones las cuales están en continua interacción, todas ellas guardan una estrecha relación entre sí y con una capacidad de influencia mutua; liderazgo, comunicación, objetivos y valores, gestión de equipos,

responsabilidad, aprendizaje e innovación, predicción, condiciones de trabajo, gestión de comportamientos, cultura justa y gestión del error humano, resiliencia.

Para esta investigación aplicaremos las dimensiones mencionadas por Rodríguez (2009) compromiso, comunicaciones, competencia, percepción del riesgo y actitudes. Ahondando en su definición según algunos autores;

Compromiso: “El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella”. (Robbins y Judge, 2009, p.79)

Comunicación: "Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados". (Robbins y Coulter, 2005, p. 256)

Competencia: Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello. (Organización Internacional del Trabajo, 1993, s/n)

Percepción del riesgo y actitudes: “La percepción del riesgo se compone de una evaluación subjetiva de la probabilidad de sufrir un accidente o una lesión a la salud causada por la exposición a una fuente de riesgo, así como las emociones relacionadas con la fuente”. (Rundmo, 2004, p. 4)

En las siguientes líneas revisaremos los conceptos teóricos relacionados a la segunda variable que utilizaremos para el presente estudio será Desempeño Laboral.

Robbins (2004) se refiere al desempeño laboral, como el grupo habilidades intelectuales y físicas que se requieren para responder a las exigencias de un puesto de

trabajo. Cuando las habilidades y aptitudes del sujeto corresponden a un puesto determinado se dice que el desempeño ha sido favorecido; sin embargo, el enfocarse únicamente en el puesto y no en las habilidades propias de las personas los puede conducir a un fracaso dentro de las organizaciones. Nos resalta también que el desempeño debe ir enfocado en la búsqueda de la satisfacción laboral de los empleados.

Alles (2011) nos menciona que el desempeño de las personas es la suma de todos los conocimientos aprendidos a través del tiempo de manera formal o informal, así como también de sus propias experiencias y aptitudes desarrolladas en ellas.

Lado (2013), lo define como el rendimiento que manifiestan los empleados frente a las distintas tareas que debe realizar desde sus puestos de trabajo, es así que se debe considerar los resultados del trabajo que desarrolla el subordinado y las actitudes que muestran al momento de realizar dichas tareas dentro de su puesto de trabajo, estos aspectos deben ser tomados en cuenta durante la evaluación del desempeño laboral de cada empleado.

Wayne (2010) nos dice que los empleados deben ser evaluados en términos de qué tan bien cumplen con sus funciones especificadas en los perfiles de puestos y en términos de sus metas específicas que se hayan establecido. Un administrador que evalúe a un empleado sobre la base de factores que no estén claramente identificados deja un gran espacio abierto para acusaciones de discriminación.

Robbins y Coulter (2010) nos mencionan que “el desempeño es el resultado final de una actividad, la cual esta precedida por una serie de eventos llevados a cabo con responsabilidades laborales tan eficiente y eficaz como sea posible” (p. 403)

En la lectura sobre la teoría de desempeño laboral, se identifica que las organizaciones deben tener una guía clara del perfil del puesto, en donde se detalle no las funciones del puesto y que según este documento evaluar a los empleados, por otra parte, se deben identificar las habilidades de cada sujeto esto con el fin de poder gestionar su desarrollo dentro de la organización.

En las siguientes líneas se describe la teoría de las dimensiones de desempeño laboral que se han podido identificar según los autores:

Davis & Newstrom (1999) nos mencionan los componentes que influyen en el desempeño laboral:

**Satisfacción del trabajo:** Las sensaciones favorables o desfavorables que una persona tiene o percibe de su trabajo, que manifiesta de acuerdo con las actividades o responsabilidades a su cargo. (Davis & Newstrom ,1999)

**Autoestima:** la motivación para la búsqueda de buenas relaciones dentro de la organización, las interrelaciones en búsqueda de reconocimiento por el equipo donde uno desarrolla sus actividades, así mismo el reconocimiento de logros alimenta la autoestima de un empleado. (Davis & Newstrom, 1999)

**Trabajo en equipo:** Toda organización debe inculcar en sus trabajadores la participación en equipo a través de un líder, quien sepa involucrar de manera positiva a los diferentes miembros, para que se puedan apoyar entre ellos y así lograr interacciones que los lleven a conseguir los objetivos planteados como equipo. Estos factores influyen en el desempeño laboral porque están relacionados al desenvolvimiento de las funciones del

personal en la organización, siendo importantes para hacer sentir al trabajador satisfecho y motivado hacia el logro de los objetivos de la organización. (Davis & Newstrom ,1999)

Del mismo modo, Motowidlo (2003) define el desempeño individual como “el valor esperado total para una organización con respecto a los episodios conductuales discretos que un individuo lleva a cabo a lo largo de un período determinado de tiempo” (p. 39). Para el autor la efectividad de los roles involucra actitudes dentro del contexto esperado por la organización.

Robbins y Judge (2013) señalaron que en décadas pasadas muchas organizaciones solo evaluaban las tareas ejecutadas por un trabajador, ahora deben ser enfocados en los siguientes elementos:

Desempeño de la tarea: la ejecución de las funciones que debe desarrollar en su puesto de trabajo lo cual contribuirá a la producción de un bien o un servicio con el fin de apoyar a las necesidades de la organización e individuales.

Civismo: Está dirigido al ámbito psicológico de cada trabajador, es decir el trato y apoyo que puede brindar a sus compañeros de trabajo siempre con tolerancia, sugerencias constructivas y decir cosas positivas del trabajo con el fin de lograr los objetivos de la organización.

Falta de productividad: Está relacionado a aspectos que dañan la relación laboral entre empresa y trabajador. Son conductas que afectan el correcto funcionar de la empresa como los robos, hostilidad entre compañeros de

trabajo y ausentarse con frecuencia, son formas de incentivar una baja productividad en un puesto de trabajo. (p. 555)

Para la investigación planteada se trabajará con las dimensiones mencionadas por Robbins y Judge (2013); desempeño de la tarea, civismo y falta de productividad

Algunos autores nos recuerdan la importancia de la evaluación del desempeño en las organizaciones:

Robbins y Coulter (2010) nos mencionan que la evaluación del desempeño es un proceso que ayuda a determinar qué tan exitosa es una organización partiendo de un individuo o proceso y el cumplimiento de sus actividades en función de los objetivos propuestos. En general nos brinda una visión acerca del cumplimiento de las metas establecidas de manera individual.

La idea de que las evaluaciones son únicamente un elemento en el proceso de mejorar el desempeño del trabajador no es nada nuevo. Sin embargo, en la actualidad los gerentes por lo general toman la naturaleza integrada de dicho proceso (de establecer metas, capacitar a la fuerza laboral y, luego, evaluarla y recompensarla) con mucho mayor seriedad que en el pasado. (Dessler y Varela, 2011, p. 22)

En las siguientes líneas describiremos conceptos adicionales que están dentro del contexto de la investigación realizada, así como también algunos datos estadísticos que nos brindan un panorama de la situación en nuestro país en relación con el tema de estudio

## Las organizaciones y la gestión preventiva

La prevención de riesgos laborales en las organizaciones está dentro de las normas de legislación laboral peruana en el marco de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el trabajo. “El objetivo de la ley es promover la cultura de prevención de riesgos laborales, establece una serie de obligaciones civiles y administrativas a cargo de las empresas empleadoras”. (MTP, p. 48)

El ministerio de Trabajo emite un boletín mensual el cual tiene por finalidad presentar información ordenada y clara que contribuya a la mejor gestión de la problemática de la seguridad y salud en el trabajo en las organizaciones del país, facilitando la toma de decisiones informadas y el planeamiento de medidas preventivas y correctivas. Este instrumento técnico de difusión estadística nacional tiene como principal fuente las notificaciones realizadas por los centros médicos asistenciales y los empleadores a través del Sistema Informático de Notificación de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales – (SAT y MTPE, 2019)

En los siguientes gráficos podemos observar la estadística anual del año 2019 comparándola con el año 2018, en ambos gráficos resalta el incremento de los números de casos reportados tanto en los incidentes peligroso como en los accidentes de trabajo, estos datos resaltan la importancia de gestionar medidas preventivas y correctivas oportunas en la organización. (MTPE/OGETIC/Oficina de estadística, 2019)

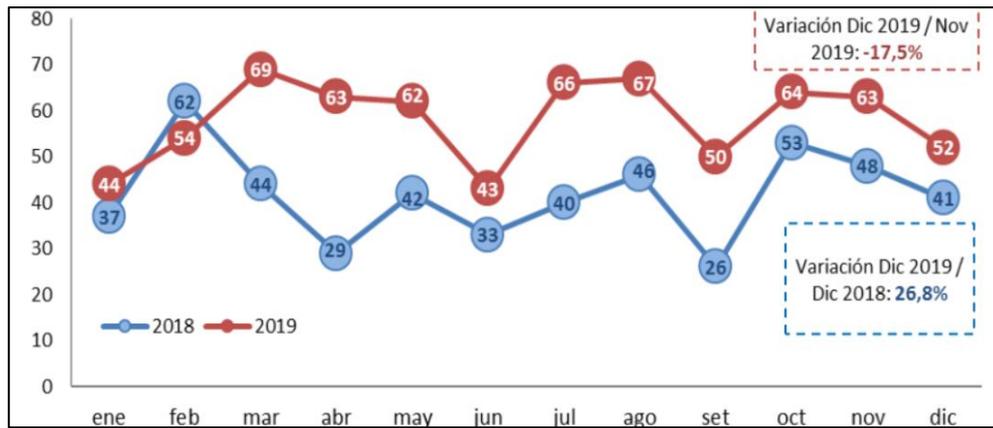


Figura 1. Notificaciones mensuales de incidentes peligrosos 2018 – 2019 SAT y MTPE

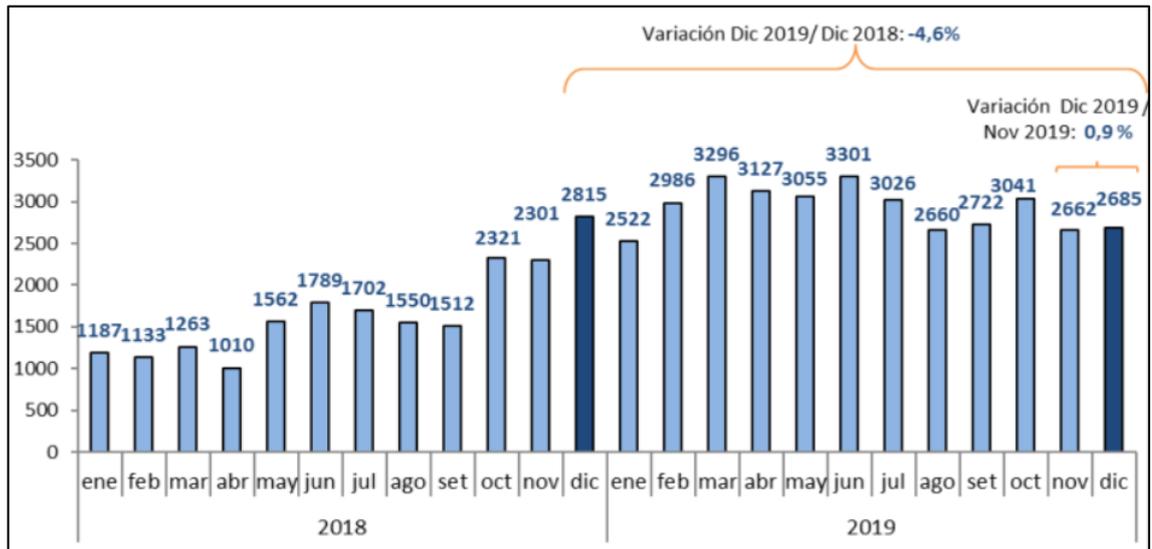


Figura 2. Evolución mensual de las notificaciones por accidentes de trabajo 2018-2019 SAT y MTPE

### Característica de una Mype

Según lo establece PRODUCE (2013) y el Artículo N°5 (Ley N° 30056), las características de la micro, pequeñas y medianas empresas. Las micro, pequeñas y medianas empresas deben ubicarse en alguna de las siguientes categorías empresariales, establecidas en función de sus niveles de ventas anuales.

Microempresa: Ventas anuales hasta el monto máximo de 150 unidades impositivas tributarias.

Pequeña empresa: Ventas anuales superiores a 150 UIT y hasta el monto máximo de 1700 Unidades Impositivas Tributarias (UIT).

Mediana empresa: Ventas anuales superiores a 1700 UIT y hasta el monto máximo de 2300 UIT. Ley N° 30056 (p. 6)

En su análisis sobre la industria gráfica en el país Quiroz (2019) nos señala que en Lima se concentran alrededor de 10,000 empresas del sector gráfico y que de ellas casi un 99% son de tipo microempresas ubicadas principalmente en galerías de los distritos de Breña y el centro de Lima. También nos señala que existe un sector semiformal para este rubro. En el siguiente gráfico podemos observar la gran cantidad de microempresas inscritas, Reporte Sobre el estado de la Industria Gráfica en el País AGUDI.



Figura 3. Empresas rubro papel, imprenta y reproducción por tipo.

Tomado del Reporte Sobre el estado de la Industria Gráfica en el País AGUDI, 2019

## Las artes gráficas

La industria de las Artes Gráficas esta compuestas por todas aquellas empresas dedicadas a los diferentes tipos de impresión, composición y fotocomposición, las de grabado y fotomecánica, las de encuadernación y acabado y las que procesan papel y cartón. (FEIGRAF, 2001). En el siguiente gráfico se observan las principales actividades del proceso de impresión que se desarrollan dentro de una empresa del sector gráfico (imprenta)

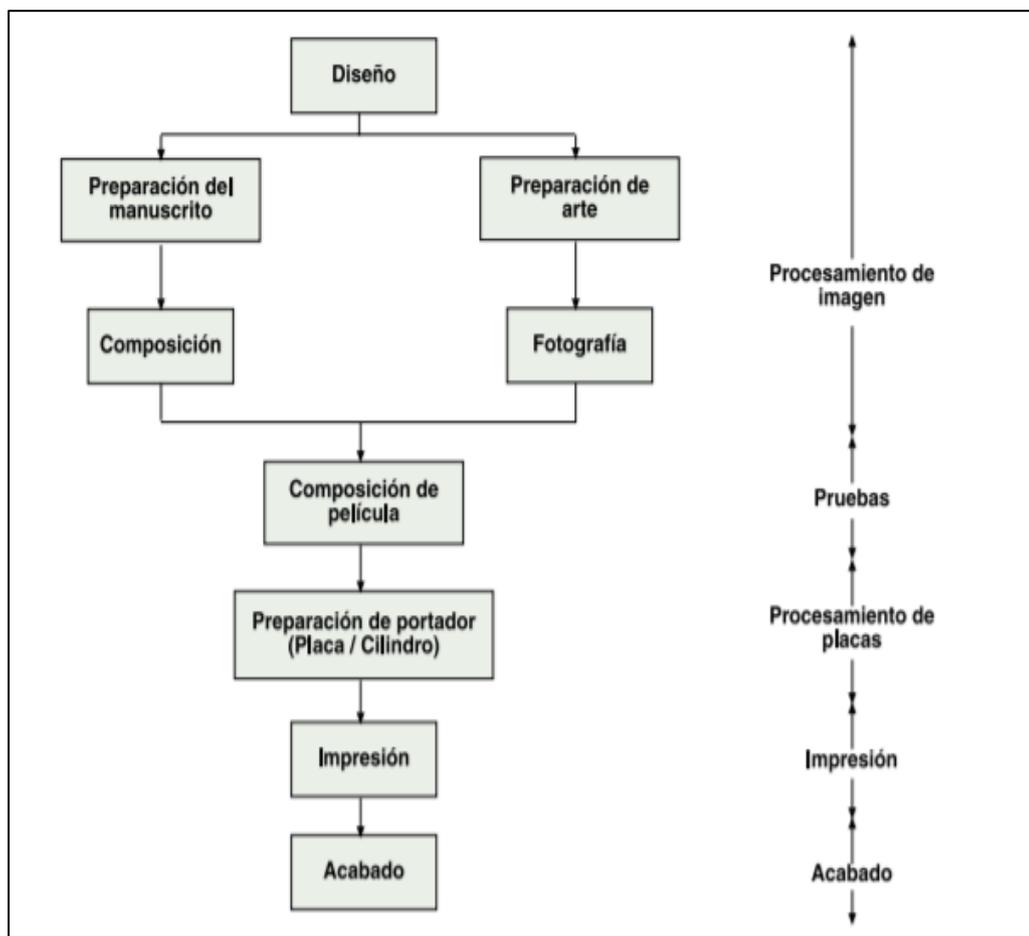


Figura 4. Proceso de Impresión, tomado de Field, (1980).

## Análisis y comentarios sobre la seguridad ocupacional en las organizaciones

En una nota realizada por el diario Gestión, Navarro (2019) nos señala que la ley de seguridad y salud en el trabajo es fuerte pero que al tener muchos requisitos lo aleja de las consideraciones por parte de los empresarios. También recalca que no se pueden graduar las obligaciones de seguridad de acuerdo al tamaño de las organizaciones. Considera también que es verdad que no se cumple la norma exactamente a lo acordado debido a lo caro que puede resultar, resalta también que “no tenemos una cultura de seguridad y salud en el trabajo” y por ende una reflexión de las graves consecuencias.

Uno de los principales problemas que enfrentan las micro y pequeñas empresas son las limitaciones en su capacidad de invertir, adaptación al cambio, actualizaciones tecnológicas, mano de obra calificada y así como el de enfrentar un nivel de competencias que imponen las grandes organizaciones globales, lo que en países con una frágil institucionalidad vulnera la formalidad y tiende a generar la informalidad Quijada y Ortiz (2010).

Finalmente, la presente investigación busca mediante el análisis de la teoría y los conceptos de cultura de seguridad y desempeño laboral, encontrar una explicación al desempeño laboral a partir de la cultura de seguridad con el propósito de aportar conocimiento y cuyos resultados podrán ser contrastados con otras investigaciones, de igual manera la investigación podrá ayudar a futuras investigaciones sobre el tema. En ese sentido cada vez más organizaciones están tomando conciencia sobre Cultura de seguridad, no solo como un aspecto de normas sino también como un compromiso entre todos para garantizar la salud y seguridad.

Desde el punto de vista social se justifica, ya que sirve de referencia para la empresa Langui E.I.R.L., contribuyendo a la toma de decisiones a nivel administrativo, que puedan dar solución a las situaciones que la aquejan y por ende lograr que se manifiesten como resultados positivos para la empresa.

Luego de revisar los aspectos teóricos y justificar nuestra investigación podemos construir y formular de manera específica nuestras las preguntas de nuestra investigación.

## 1.2. Formulación del problema

Pregunta general:

- ¿Existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?

Preguntas específicas:

- ¿Existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?
- ¿Existe relación entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?
- ¿Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?
- ¿Existe relación entre la percepción del riesgo, las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar si existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar si existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.
- Determinar si existe relación entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.
- Determinar si existe relación entre la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.
- Determinar si existe relación entre la percepción del riesgo, las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020

### **1.4. Hipótesis**

#### **1.4.1. Hipótesis general**

- Existe relación entre la cultura de Seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

#### **1.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.
- Existe relación entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

- Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.
- Existe relación entre la percepción del riesgo, las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

## CAPÍTULO II. METODOLOGIA

### 2.1. Tipo de Investigación

Enfoque: La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que pretende analizar una realidad basándose en la descripción, interactuando con los datos estadísticos obtenidos de los instrumentos aplicados en la organización y serán base para el análisis e interpretación de la realidad. (Tamayo, 1999) nos dice que la investigación descriptiva “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente” (p. 46).

Nivel: También es de tipo correlacional pues mide el grado de incidencia y relación entre las variables, evaluando los tipos de conducta, determinando la causa, efecto y verificando la hipótesis, a través de métodos estadísticos que permitan procesar y analizar información, para luego proponer alternativas de solución.

Diseño: La investigación tiene un diseño no experimental, se realiza sin manipular deliberadamente variables de estudio. Se realiza la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos. Por ende, no hay condiciones o estímulos a los cuales sean expuestos los individuos de estudio y de tal manera son observados en su estado natural. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014). En este sentido, se pretende correlacionar las variables cultura de seguridad y desempeño laboral, con la finalidad de determinar cuál es la relación que existe entre ellas.

La presente investigación también es de corte transversal pues se selecciona la muestra de sujetos que han nacido en años diferentes, pertenecen a generaciones diferentes,

se los estudia y observa en un único momento en la línea de tiempo. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014)

## 2.2. Población y muestra

Población: “la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica”. (Tamayo, 2003, p. 176)

Hayes (1999), nos dice que el muestreo censal es aquel que se aplica a toda la población de estudio, que se realiza cuando se requiere saber la opinión de todos los individuos, para el caso del presente estudio se aplicó a toda la población ya que el número de individuos es reducido.

La población de la empresa Langui EIRL, es de 22 trabajadores, por ende, se aplicará la encuesta a todos los trabajadores, la cual se encuentra distribuida de la siguiente forma:

Tabla 3  
*Lista de trabajadores*

Áreas	Cargo	Cantidad
Área administrativa	Gerente	1
	Contador	1
	Auxiliar contable	1
Área de Producción	Jefe de Taller	1
	Diseñador gráfico	2
	Maquinistas offset	8
	Maquinista numeradora	1
	Maquinista guillotina	1
	Compaginadores	4
	Logística	Chofer de movilidad
	Encargado de almacén	1
Total		22

### **2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos**

#### Técnicas de recolección de datos

Según Bernal (2006), las técnicas e instrumento de recolección de datos se refiere a los mecanismos que el investigador utiliza para acumular la información requerida para describir el comportamiento de las variables objeto de estudio y así determinar si están relacionadas.

La técnica a utilizar en el presente estudio será la encuesta, se aplicará al total de los trabajadores de las diferentes áreas para recopilar información que contribuya al análisis de nuestra investigación.

#### Instrumento de recolección de datos

El instrumento a utilizar en el estudio será el cuestionario (Ver Anexo N° 2), para medir las variables se utilizó un Cuestionario en donde la estructura se agrupa en 2 partes una para la variable Cultura de Seguridad, el cual contiene 16 Ítems agrupados en las 4 dimensiones, para la valoración se utilizó la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

Para la variable desempeño laboral la cual tiene 16 Ítems agrupadas en 3 dimensiones, para la valoración de utilizo la escala de Likert: (1) Nunca, (2) Casi nunca, (3) A veces, (4) Casi siempre, (5) Siempre.

## Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un instrumento se entiende como el grado en que un instrumento brinda resultados coherentes y consistentes, Hernández, Fernández y Baptista (2014). La presente investigación se desarrolló mediante la consistencia interna, a través del coeficiente alfa de Cronbach para validar la confiabilidad del instrumento Aiken (2003).

Tabla 4  
*Coefficientes de consistencia interna global y por dimensiones*

Dimensiones	Alfa de Cronbach
Global	0.905
Cultura seguridad	0.887
Desempeño laboral	0.811

En la Tabla 4, se observan los valores de los coeficientes del alfa de Cronbach; para el global presentó un valor de 0.905 y para sus dimensiones: cultura de seguridad un valor de 0.887 y desempeño laboral un valor de 0.81; estos valores evidencian la confiabilidad del instrumento al ser mayores de 0.70 Celina & Campo (2005).

## Validez

Se refiere al grado en que el instrumento realmente mide la variable que se pretende medir (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). El instrumento fue validado a juicio de 3 expertos (Ver Anexo N° 1), obteniendo el visto bueno para su aplicación, el grupo de expertos estuvo conformado por:

- Dr. Mauricio Acevedo Carrillo
- Mg. Víctor Peña Ormeño
- Mg. Juan Méndez Vicuña

## 2.4. Procedimiento

### Recolección de datos

Se recopiló información de diferentes fuentes bibliográficas como libros, artículos de revistas científicas y tesis, los cuales permitieron la elaboración de los ítems del instrumento. Se determinó su aplicación a una población de 22 trabajadores. Se realizó la prueba de confiabilidad (Alpha de Cronbach) y la validación del instrumento. El trabajo de campo se llevó cabo en 2 etapas, en la primera etapa se contactó y comunicó a los participantes sobre la investigación y el instrumento a aplicar. En la segunda etapa se aplicó el cuestionario, el cual estuvo comprendido por 32 preguntas con la escala de Likert, con los ítems correspondientes a la investigación. Luego de ello se trasladó la información a una hoja de cálculo de Excel respectivamente numerada con los ítems de análisis.

### Procesamiento y Análisis de datos

Para llevar a cabo el análisis de la investigación, la hoja de cálculo de Excel fue llevada al SPSS. En donde se aplicó las herramientas cálculo de variables, estadísticos descriptivos, correlacional (para las hipótesis).

Con la información recolectada y procesada en el SPSS, se consideró necesario para una mejor interpretación de los resultados obtenidos adecuar la escala de Likert a una escala valorativa (Baremo), que está compuesta por 3 niveles de la siguiente manera:

Tabla 5  
*Escala Valorativa*

Categoría	Valores
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Cada dimensión se categorizó en rangos con la escala valorativa. Los gráficos y tablas presentadas son el resultado de procesar la información con las herramientas del SPSS 25, permitiendo su interpretación y análisis. Para cada uno de los objetivos planteados.

## 2.5. Aspectos Éticos

Dentro de la aplicación del instrumento y recolección de datos se dio cumplimiento a los siguientes principios éticos:

Confidencialidad; durante la recolección se guardó absoluta reserva de los datos personales de los encuestados, la encuesta recoge sus opiniones de forma anónima.

Consentimiento informado, durante el desarrollo de la encuesta se informó a los participantes la finalidad de la investigación y cómo los datos recolectados podrán darnos un diagnóstico en busca de mejoras para la empresa.

La información y datos han sido trabajados y procesados de manera adecuada sin alterar el contenido de la misma, reflejando la realidad del grupo estudiado.

### CAPÍTULO III. RESULTADOS

En el presente capítulo se muestran los resultados obtenidos de la investigación realizada donde fue aplicado el cuestionario.

#### 3.1. Análisis descriptivo

Variable Cultura de Seguridad

Tabla 6  
*Nivel y Frecuencia porcentual - Cultura de seguridad*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	55 a 58	10	45.5
	Medio	59 a 69	7	31.8
	Alto	70 a 76	5	22.7
	Total		22	100.00%

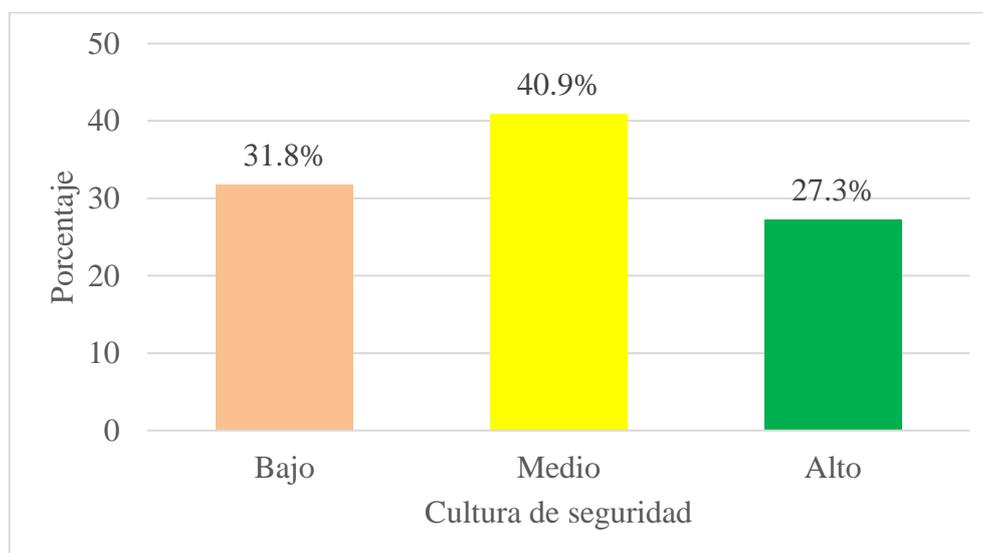


Figura 5. Niveles de la variable Cultura de seguridad

De la tabla 6, el 40.9 % de los trabajadores se ubicó en un nivel Medio en Cultura de Seguridad, un 31.8% se ubicó en un Nivel Bajo y un 27.3 se ubicó en el nivel Alto, por lo

que se infiere que los trabajadores perciben los aspectos de la cultura de seguridad en la empresa Langui E.I.R.L.

### Dimensión Compromiso

Tabla 7  
*Nivel y Frecuencia porcentual – dimensión compromiso*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14 a 15	10	45.5
	Medio	16 a 17	7	31.8
	Alto	18 a 20	5	22.7
	Total		22	100.0

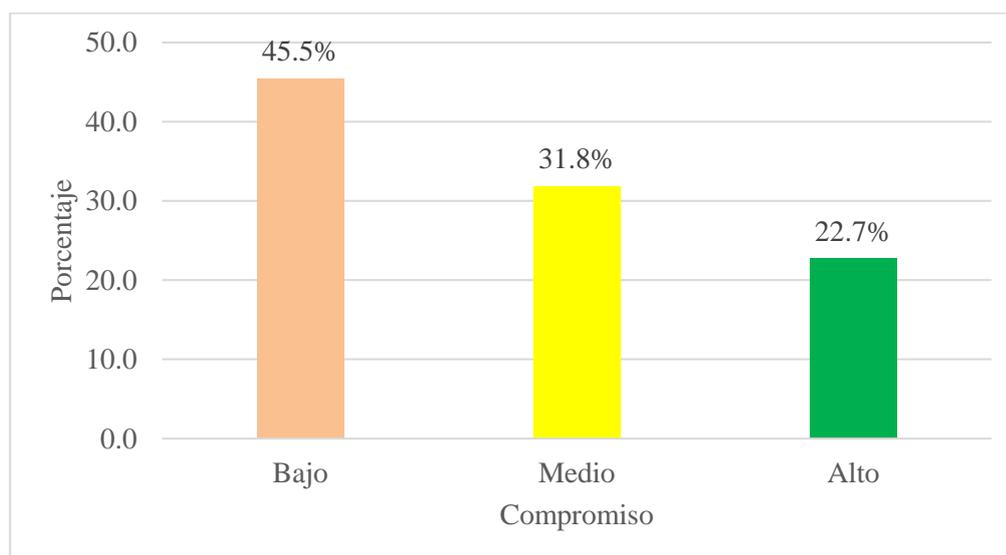


Figura 6. Niveles de la dimensión compromiso

De la tabla 7, el 45.5 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Compromiso, un 31.8% se ubicó en un Nivel medio y un 22.7 se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores no perciben los aspectos del compromiso en la empresa Langui E.I.R.L.

Dimensión Comunicaciones

Tabla 8  
*Nivel y Frecuencia porcentual - dimensión comunicación*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12 a 14	9	40.9
	Medio	15 a 18	8	36.4
	Alto	19 a 20	5	22.7
	Total		22	100.00%

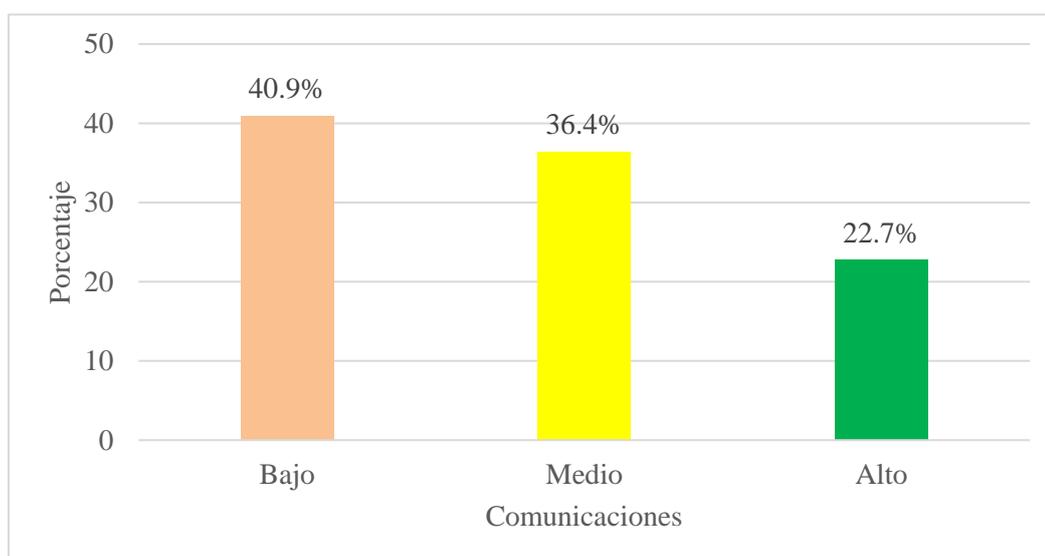


Figura 7. Niveles de la dimensión comunicaciones.

De la tabla 8, el 40.9 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Comunicación, un 36.4% en un Nivel medio y un 22.7 s en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores no perciben los aspectos de las comunicaciones en la empresa Langui E.I.R.L.

## Dimensión Competencia

Tabla 9  
*Niveles y frecuencia porcentual- dimensión competencia*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	12 a 14	9	40.9
	Medio	15 a 16	9	40.9
	Alto	17 a 19	4	18.2
	Total		22	100.00%

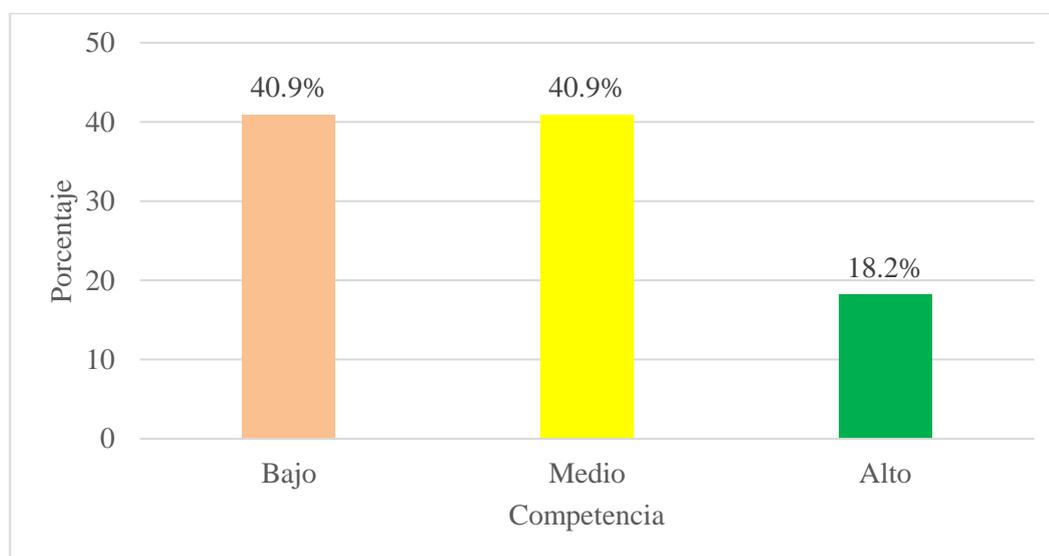


Figura 8. Niveles de la dimensión Competencia.

De la tabla 9, el 40.9% de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Competencia, un 40.9% en un Nivel medio y un 18.2% en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores no perciben los aspectos de las Competencias en la empresa Langui E.I.R.L.

### Dimensión percepción del riesgo

Tabla 10  
*Niveles y Frecuencia porcentual – dimensión percepción del riesgo y actitudes*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	14 a 16	8	36.4
	Medio	17 a 18	9	40.9
	Alto	19 a 20	5	22.7
	Total		22	100.00%

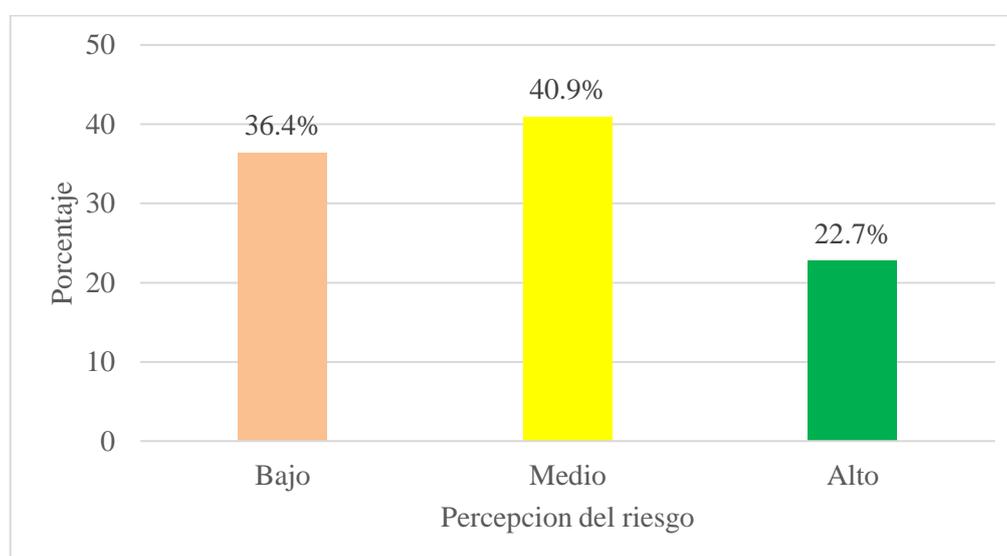


Figura 9. Niveles de la dimensión Percepción del riesgo

De la tabla 10, el 36.4 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Percepción del riesgo, un 40.9% se ubicó en un Nivel medio y un 22.7% se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores si perciben los aspectos relacionados a la Percepción del riesgo en la empresa Langui E.I.R.L.

Variable Desempeño Laboral

Tabla 11  
*Nivel y Frecuencia porcentual -Desempeño laboral*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	56 a 57	7	31.8
	Medio	58 a 67	10	45.5
	Alto	68 a 72	5	22.7
	Total		22	100

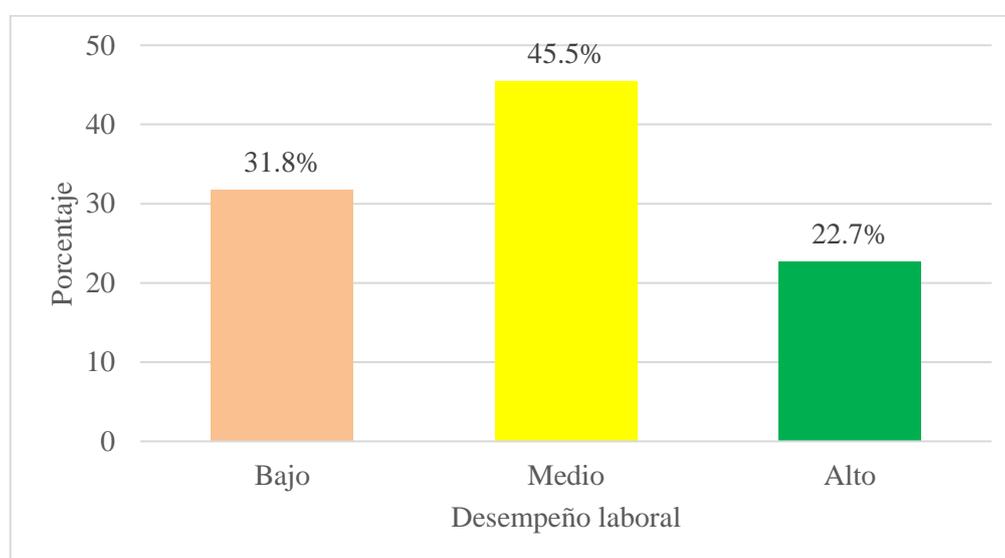


Figura 10. Niveles de s de la variable Desempeño laboral.

De la tabla 11, el 31.8 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Desempeño laboral, un 45.5% se ubicó en un Nivel medio y un 22.7% se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores si perciben los aspectos del Desempeño laboral en la empresa Langui E.I.R.L.

Dimensión desempeño de la tarea

Tabla 12

*Niveles y Frecuencia porcentual – dimensión desempeño de la tarea*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	22 a 23	8	36.4
	Medio	24 a 28	10	45.5
	Alto	29 a 30	4	18.2
	Total		22	100.00%

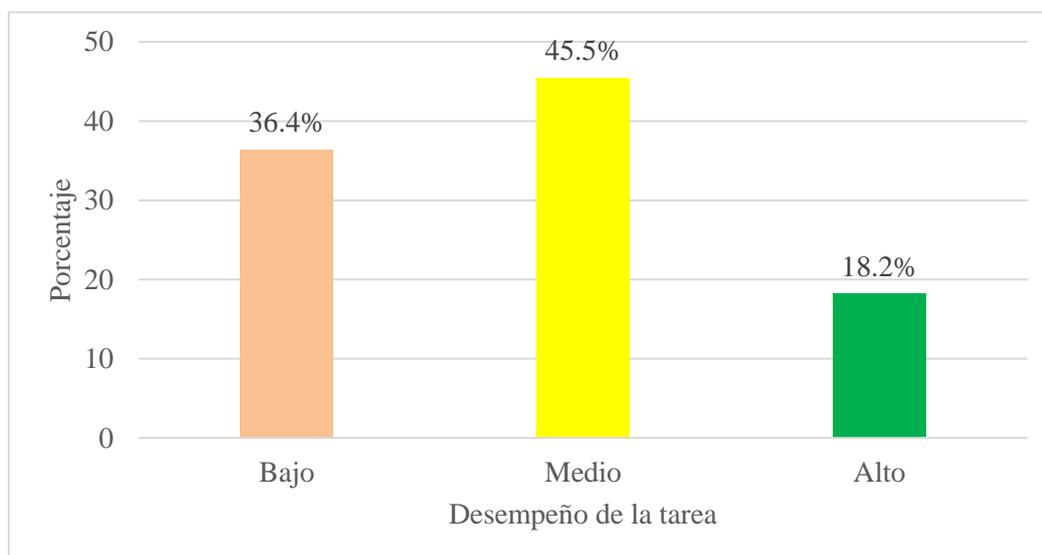


Figura 11. Niveles de la dimensión desempeño de la tarea

De la tabla 12, el 36.4 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Desempeño de la tarea, un 45.5% se ubicó en un Nivel medio y un 18.2% se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores si perciben los aspectos del Desempeño de la tarea en la empresa Langui E.I.R.L.

## Dimensión Civismo

Tabla 13  
*Niveles y Frecuencia porcentual – dimensión civismo*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18 a 19	8	36.4
	Medio	20 a 23	9	40.9
	Alto	24 a 25	5	22.7
	Total		22	100.00%

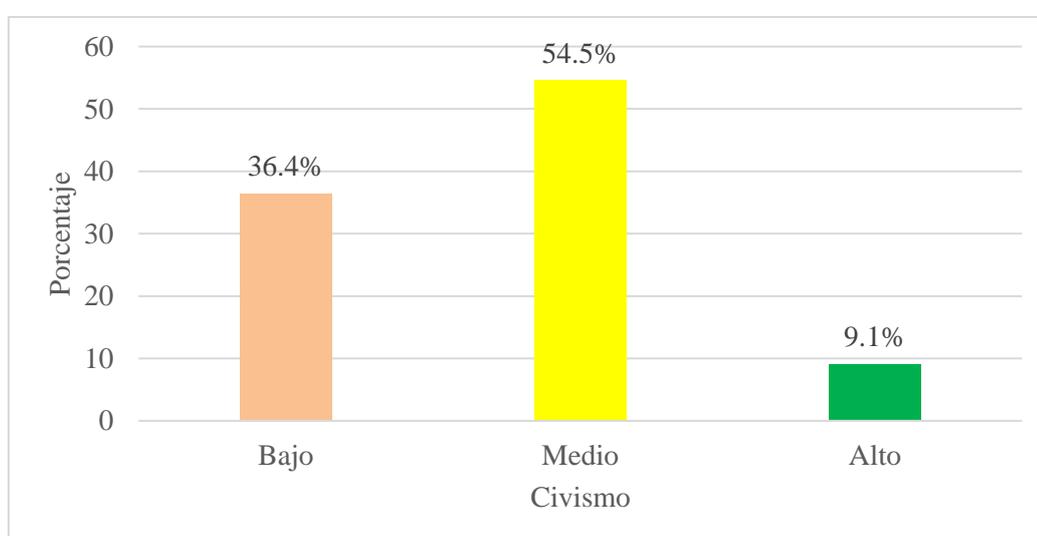


Figura 12. Niveles de la dimensión civismo

De la tabla 13, el 36.4 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Civismo, un 54.5% se ubicó en un Nivel medio y un 9.1% se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores si perciben los aspectos del Civismo en la empresa Langui E.I.R.L.

Dimensión falta de productividad

Tabla 14  
*Niveles y Frecuencia porcentual - dimensión falta de productividad*

	Nivel	Rango	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	10 a 15	10	45.5
	Medio	16 a 17	8	36.4
	Alto	18 a 19	4	18.2
	Total		22	100.00%

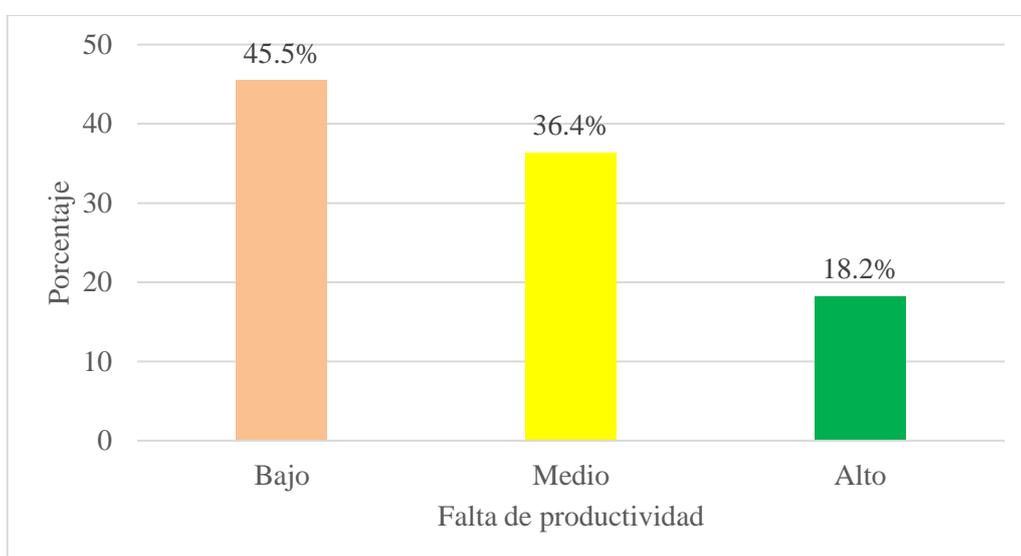


Figura 13. Niveles de la dimensión Falta de productividad

De la tabla 14, el 45.5 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Falta de Productividad, un 36.4.5% se ubicó en un Nivel medio y un 18.2% se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores no perciben los aspectos de la Falta de productividad en la empresa Langui E.I.R.L.

### 3.2. Análisis Inferencial de los Resultados

#### Hipótesis General

H<sub>0</sub>: No existe relación entre Cultura de Seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre Cultura de Seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

Tabla 15  
*Correlación entre Cultura de seguridad y desempeño laboral*

			Cultura de seguridad	Desempeño laboral
Rho de	Cultura de seguridad	Coeficiente de correlación	1	0.626**
		Sig. (bilateral)	.	0.002
		N	22	22
Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	0.626**	1
		Sig. (bilateral)	0.002	.
		N	22	22

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

#### Interpretación

En la Tabla 15, se observa la correlación de rho de Spearman que muestra un valor de ( $\rho=0.626$ ,  $p<0.01$ ), se evidencia que existe una relación positiva y considerable entre la Cultura de seguridad y desempeño laboral. A partir de lo descrito se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### Primera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación entre el compromiso y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020

H<sub>1</sub>: Existe relación entre el compromiso y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

Tabla 16  
*Correlación entre Desempeño laboral y Compromiso*

			Desempeño laboral	Compromiso
Desempeño laboral	Coefficiente de correlación		1	0.585**
	Sig. (bilateral)		.	0.004
Rho de Spearman	N		22	22
Compromiso	Coefficiente de correlación		0.585**	1
	Sig. (bilateral)		0.004	.
	N		22	22

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

### Interpretación

En la Tabla 16, se observa la correlación de rho de Spearman, muestra que existe una relación positiva y considerable entre Desempeño laboral y Compromiso (rho=0.585, p<0.01). A partir de lo descrito se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## Segunda hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020

H<sub>1</sub>: Existe relación entre las comunicaciones y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020

Tabla 17  
*Correlación entre Desempeño laboral y Comunicaciones*

			Desempeño laboral	Comunicaciones
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1	0.453*
		Sig. (bilateral)	.	0.034
	Comunicaciones	N	22	22
		Coeficiente de correlación	0.453*	1
		Sig. (bilateral)	0.034	.
		N	22	22

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

## Interpretación

En la Tabla 17, se observa la correlación de rho de Spearman, muestra que existe una relación positiva y media entre Desempeño laboral y Comunicaciones ( $\rho=0.453$ ,  $p<0.05$ ). A partir de lo descrito se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### Tercera hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la competencia y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la competencia y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

Tabla 18  
*Correlación entre Desempeño laboral y Competencia*

			Desempeño laboral	Competencia
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	1	0.474*
		Sig. (bilateral)	.	0.026
	Competencia	N	22	22
		Coefficiente de correlación	0.474*	1
		Sig. (bilateral)	0.026	.
		N	22	22

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

#### Interpretación:

En la Tabla 18, se observa la correlación de rho de Spearman, muestra que existe una relación positiva y media entre Desempeño laboral y Competencia ( $\rho=0.474$ ,  $p<0.05$ ). A partir de lo descrito se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

### Cuarta hipótesis específica

H<sub>0</sub>: No existe relación entre la percepción del riesgo, actitudes y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020

H<sub>1</sub>: Existe relación entre la percepción del riesgo, actitudes y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

Tabla 19  
*Correlación entre Desempeño laboral y Percepción*

			Desempeño laboral	Percepción del riesgo
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1	0.569**
		Sig. (bilateral)	.	0.006
	Percepción	N	22	22
		Coeficiente de correlación	0.569**	1
		Sig. (bilateral)	0.006	.
		N	22	22

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

### Interpretación

En la Tabla 19, se observa la correlación de rho de Spearman, muestra que existe una relación positiva y considerable entre Desempeño laboral y Percepción ( $\rho=0.569$ ,  $p<0.01$ ). A partir de lo descrito se comprueba la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula.

## CAPÍTULO IV. DISCUSION Y CONCLUSIONES

### 4.1. Discusión

A partir de los hallazgos encontrados en la investigación, contrastaremos entre los hechos observados y la teoría brindada por otros autores en sus respectivos estudios.

Respecto al objetivo general: determinar la relación entre Cultura de Seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020; de acuerdo con los resultados ( $Rho=0.626$ ,  $p<0.01$ ), se demuestra una relación positiva considerable. Esto sugiere que, a medida que la cultura de seguridad aumenta, el desempeño laboral también se incrementa. Ello es consistente con el estudio realizado por Salazar (2018) quien presenta en su tesis de grado “Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila” dando como resultado una correlación directa significativa con grado de correlación alta ( $\rho = 0.716$ ;  $p < 0.001$ ), siendo que en el mencionado estudio se aplicaron la técnica de la encuesta utilizando las alternativas tipo Likert, con una población censal de 309 trabajadores. Así mismo en el estudio de Gutiérrez (2019) “Seguridad industrial y el desempeño laboral de los trabajadores de la contrata multiservicios austral SAC en el año 2019” obtuvo una correlación positiva con una  $\rho = 0.726$ ; dicho estudio se realizó a 26 trabajadores. Del mismo modo Alva (2018) en su estudio “La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic - la libertad – 2015”, con una correlación de  $\rho = 0.430$ ; este puntaje aún sigue siendo significativo, aunque resulte menor respecto a los otros estudios; fue aplicado a 155 trabajadores.

Referente al primer objetivo específico: determinar la relación entre compromiso y desempeño laboral, los resultados muestran que existe una relación positiva y considerable entre Desempeño laboral y Compromiso ( $\rho=0.585$ ,  $p<0.01$ ). De los resultados el 45.5 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Compromiso, un 31.8% se ubicó en un Nivel medio y un 22.7 se ubicó en el nivel Alto. Este resultado va acorde a lo señalado por Martínez y Cremades (2012) quienes nos dicen que la construcción de una “cultura de seguridad fuerte” necesita de mucha dedicación e involucra a todos los miembros de la organización comprometidos.

Con respecto al segundo objetivo específico determinar la relación entre comunicaciones y desempeño laboral; los resultados muestran que existe una relación positiva y media entre Comunicaciones y Desempeño laboral ( $\rho=0.453$ ,  $p<0.05$ ). De los resultados el 40.9 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Comunicación, un 36.4% se ubicó en un Nivel medio y un 22.7 se ubicó en el nivel Alto, va acorde con lo obtenido de Rubilar (2020) quien en su estudio “Cultura de seguridad y actitud preventiva en una empresa Constructora de los Ángeles” arrojó resultados positivos en la dimensión retorno de la experiencia, representando una empresa con sistemas o procedimientos efectivos para informar condiciones de peligros o incidentes; con esto nos quiere decir que la comunicación es favorable para tener acciones preventivas en la empresa. Por otro lado, Díaz (2017) en su estudio “Seguridad en el trabajo y desempeño laboral, estudio realizado con colaboradores Corporación la Rotonda, S. A. Quetzaltenango”, mencionó que un 77% de colaboradores manifiesta que “casi siempre” logra relaciones interpersonales adecuadas con una efectiva comunicación.

Referente al tercer objetivo específico que fue determinar la relación entre competencia y desempeño laboral; los resultados mostraron que existe una relación positiva

y media entre Desempeño laboral y Competencia ( $\rho=0.474$ ,  $p<0.05$ ). De los resultados el 40.9 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Competencia, un 40.9% se ubicó en un Nivel medio y un 18.2% se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores no perciben los aspectos de las Competencias. Este resultado va acorde a lo señalado por Sangama (2018) en su estudio “Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018”. Nos señala que la gestión de seguridad en el trabajo influye directa y significativamente en el desempeño laboral de los trabajadores ( $\rho=0.563$ ).

Con respecto al cuarto objetivo específico que fue determinar la relación entre percepción del riesgo, actitudes y desempeño laboral, los resultados mostraron que existe una relación positiva y considerable entre Percepción, actitudes y Desempeño laboral ( $\rho=0.569$ ,  $p<0.01$ ). De los resultados el 36.4 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo en Percepción del riesgo, un 40.9% se ubicó en un Nivel medio y un 22.7% se ubicó en el nivel Alto, por lo que se infiere que una gran parte de los trabajadores si perciben, este resultado nos recuerda lo señalado por Rubilar (2020) quien en su estudio “Cultura de seguridad y actitud preventiva en una empresa Constructora de los Ángeles” En cuanto a la evaluación de la actitud preventiva de los capataces y trabajadores, los resultados exponen una tendencia positiva de la actitud preventiva que los trabajadores observan de sus capataces y la percepción que tienen sobre ellos mismos, no registrando diferencias importantes así mismo arrojó una relación significativa y directamente proporcional entre la actitud preventiva propia y la percepción de la actitud preventiva que tienen de los capataces ( $r = 0,689$ )

Con respecto a una de las dimensiones estudiadas dentro de la variable desempeño laboral falta de productividad la cual engloba indicadores tales como ausentismo y permisos, cabe detallar que los entrevistados reconocen sus ausencias o permisos mostrándose en la tabla 13, que el 45.5 % de los trabajadores se ubicó en un Nivel Bajo, se requeriría de un análisis más profundo sobre él porque estas faltas o ausencias aún no se reflejan de manera negativa en el circuito de producción y si los mismos trabajadores utilizan métodos para que ello y no tenga consecuencias, como los remplazos u horas recuperadas.

Finalmente, la presente investigación tuvo una serie de limitaciones relacionadas al tema y objeto de estudio, en primer lugar la carencia de antecedentes referidas a la primera variable encontrando parcialmente en estudios en el Perú sobre Cultura de seguridad, ya que en la mayoría de estudios consultados estos son presentados desde un enfoque normativo y de gestión de mejora a nivel de gran industria, con la segunda variable Desempeño Laboral se encontró un enorme fuente de antecedentes, ya que es un indicador muy estudiado en la gestión de resultados para las organizaciones. En segundo lugar, el idioma, la recopilación de información integró diversos textos de revistas científicas que estaban en inglés pero que contenían valiosa información para el estudio desarrollado ya que la variable cultura de seguridad ha sido estudiada ya desde hace algunas décadas en Europa y Norte América. Y finalmente el tiempo estimado para la aplicación de las encuestas para lo cual opté por aplicar el formulario forms de Google, correos electrónicos esto dependiendo del conocimiento tecnológico de las personas encuestadas ya que debido a medidas de precaución por el COVID-19 el distanciamiento social es una norma de salud, cabe resaltar que solo para un grupo de personas se realizó la encuesta de manera presencial con los debidos protocolos de seguridad que me exigía cumplir la empresa donde se desarrolló el estudio.

## 4.2. Conclusiones

En primer lugar, se concluye que existe una correlación positiva considerable de un  $(\rho=0.626, p<0.05)$  entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020,

En segundo lugar, se concluye que existe una correlación positiva considerable de un  $(\rho=0.585, p<0.01)$  entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020

En tercer lugar, se concluye que existe una correlación positiva y media con un  $(\rho=0.453, p<0.05)$  entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

En cuarto lugar, se concluye que existe una correlación positiva y media con un  $(\rho=0.474, p<0.05)$  entre la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

En quinto lugar, se concluye que existe una correlación positiva considerable entre ambas con un  $(\rho=0.569, p<0.01)$  entre la percepción del riesgo, las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.

## REFERENCIAS

- Aiken, L. (2003). *Tests psicológicos y evaluación*. México D.F.: Pearson Educación.
- Alles, M. (2011). *Desempeño por Competencias*. 2da ed. Buenos Aires: Gránica
- Alva, J. (2018). *La salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial Chavimochic - La Libertad - 2015*. (Tesis de Grado). Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima
- Amaya, F. & Carmona S. (2017). *Cultura de la Seguridad*. XXI Congreso Internacional de Dirección e Ingeniería de Proyectos. Recuperado desde: <http://dspace.aepro.com/xmlui/handle/123456789/457>
- Arévalo, C. & Jaén, A. (2018). *Cultura preventiva en la empresa: métodos de evaluación y mejora*. 1ra ed. España. Fundación Agustín de Betancourt de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Caminos, Canales y Puertos.
- Argüello, G., Buenahora, A. & Mantilla, M. (2019). *Relación entre liderazgo en seguridad y cultura en seguridad en trabajadores de tres pymes del sector industrial de Bucaramanga*. I+D Revista de Investigaciones, 14 (2), 52-63. Recuperado desde: <https://doi.org/10.33304/revinv.v14n2-2019005>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación: Para Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. 2da ed. México: PEARSON Educación.
- Celina, H. y Campo, A. (2005). *Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach*. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Recuperado de: <http://doi.org/10.32348/1852.4206.v5.n1.5160>
- Chen, Q. & Jin, R. (2013). *Multilevel safety culture and climate survey for assessing new safety program*. *Journal of Construction Engineering and Management*, 139(7), 805-817. Recuperado desde: <https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0000659>
- Cooper, M. (2000). *Toward a Model of Safety Culture*. *Safety Science*, Vol. 36, pp. 111-136. Recuperado de: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753500000357>

- Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill
- De la Cruz, J. (2019). *Diagnóstico de la Cultura de Seguridad en el área de Producción en Piladora Nuevo Horizonte, Chiclayo – 2019*. (Tesis de Grado). Universidad Tecnológica del Perú. Chiclayo
- Dessler, G. & Varela, R. (2011). *Administración de Recursos Humanos. Enfoque Latinoamericano*. 5ta ed. México. PEARSON Educación.
- Díaz, D., Isla, R., Rolo, G., Villegas, O., Ramos, Y. & Hernández, E. (2008). *La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora*. Papeles del Psicólogo, vol. 29, núm. 1, pp. 83-91. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829110>
- Díaz, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral (Estudio realizado con colaboradores Corporación la Rotonda, S. A. Quetzaltenango)*. (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala
- FEIGRAF (2001). *Guía para la evaluación y control de riesgos laborales en las pequeñas y medianas empresas del sector de artes gráficas*, España, Federación Empresarial de Industrias Gráficas de España (FEIGRAF), Depósito Legal: M. 42.963-2001
- Fernández, B., Montes, J., & Vázquez, C. (2007). *Safety Culture: a tool to improve corporate competitiveness*. Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro, ISBN 84-690-3573-8. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2234898>
- Field, J. (1980). *Graphics Arts Manual*. Arno Press, Musarts Publishing Corp. (Figura 4) New York.
- Glendon, AI y Stanton, NA (2000). Perspectivas sobre cultura de seguridad. *Ciencias de la seguridad*, 34 (1-3), 193–214. Recuperado desde: [https://doi.org/10.1016/S0925-7535\(00\)00013-8](https://doi.org/10.1016/S0925-7535(00)00013-8)
- Guldenmund, F. (2018) *Understanding Safety Culture Through Models and Metaphors*. In: Gilbert C., Journé B., Laroche H., Bieder C. (eds) *Safety Cultures, Safety Models*. SpringerBriefs in Applied Sciences and Technology. Springer, Cham. Recuperado desde: [https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-319-95129-4_3)

- Gutiérrez, S. (2019). *Seguridad industrial y el desempeño laboral de los trabajadores de la contrata multiservicios austral SAC en el año 2019*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Trujillo.
- Hayes, B. (1999). *Diseño de encuestas, usos y métodos de análisis estadístico*. México: Edit Oxford.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta.Ed. México D.F.: McGraw-Hill.
- Kines, P., Lappalainen, J., Mikkelsen, K. L., Olsen, E., Pousette, A., Tharaldsen, J., ... Törner, M. (2011). *Nordic Safety Climate Questionnaire (NOSACQ-50): A new tool for diagnosing occupational safety climate*. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 41(6), 634–646. Recuperado desde: <https://doi.org/10.1016/J.ERGON.2011.08.004>
- Lado, M. (2013) *Introducción a la Auditoría Socio laboral una perspectiva desde los Recursos Humanos*. Primera Edición. España: Bubok Publishing.
- Ley N° 30056. Ley que modifica diversas leyes para facilitar la inversión, impulsar el desarrollo productivo y el crecimiento empresarial. Diario Oficial El Peruano. Martes 2 de junio de 2013. Perú
- Martínez, C. & Cremades, L. (2012). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*. *Salud de los Trabajadores*, vol. 20, núm. 2, pp. 179-192. ISSN: 1315-0138. Recuperado desde: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839305006>
- Martínez, C. & Montero, R. (2015). *La cultura de la seguridad en una empresa constructora: evaluación e interpretación de sus resultados*. *Salud de los Trabajadores*, vol. 23, núm. 2, pp. 115-126. ISSN: 1315-0138. Recuperado desde: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-01382015000200005](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382015000200005)
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Boletín estadístico mensual – Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. Año 9, núm. 15, Ed. Diciembre, Lima, Oficina de Estadística - OGETIC en coordinación con la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo Viceministerio de Trabajo (2017). *Ley de seguridad y salud en el trabajo, su reglamento y modificatorias. Edición Concordada*, Lima, Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú- N° 2016-18097
- Motowidlo, S. (2003). *Job performance*. En W. C. Borman, D. R. Ilgen y R. J. Klimoski (Eds.), *Handbook of psychology*, Vol. 12. Industrial and organizational psychology (pp. 39-53). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons. Recuperado desde: <https://doi.org/10.1002/0471264385.wei1203>
- Navarro, P. (19 de diciembre de 2019). *Conozca las medidas de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir los empleadores*. Gestión. Recuperado desde: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/conozca-las-medidas-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-deben-cumplir-los-empleadores-noticia/?ref=gesr>
- OIT (2006). *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*. Ginebra, OIT
- PRODUCE (2013). *Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y al Crecimiento Empresarial N° 013-2013-PRODUCE*, Normas Legales, El Peruano, 511869
- Quijada, N. & Ortiz, A. (2010). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo: aplicación en las Pymes industriales*. Universidad, Ciencia y Tecnología, 14(57), 251-260. Recuperado desde: [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1316-48212010000400005&lng=en&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1316-48212010000400005&lng=en&tlng=es)
- Quiroz, J. (2019). *Reporte sobre el estado de la industria gráfica en el país*. AGUDI. Recuperado desde: [https://peru.ahk.de/fileadmin/AHK\\_Peru/2\\_AGUDI\\_-\\_Cieza.pdf](https://peru.ahk.de/fileadmin/AHK_Peru/2_AGUDI_-_Cieza.pdf)
- Robbins, S. & Coulter, M. (2005). *Administración*. 8va ed. México: Pearson
- Robbins, S. & Coulter, M. (2010). *Administración*. 10ma ed. México: Pearson
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. 13ra ed. México: PEARSON Educación.
- Robbins, S. & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. 15ta ed. México: PEARSON Educación.

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. 10ma ed. México. México: PEARSON Educación.
- Rodríguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*. 1ra ed. Argentina. Centro Internacional de Formación de la OIT, Turín-CIF, ISBN 978-92-9049-503-1
- Rubilar, K. (2020). *Cultura de seguridad y actitud preventiva en una Empresa constructora de los ángeles*. (Tesis de Grado). Universidad de Concepción - Campus Los Ángeles. Chile
- Rundmo, T. (2000), Safety Climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. Safety Science, Vol. 34, N° 103, 2000, pp. 47-59 Recuperado desde: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0925753500000060>
- Salazar, L. (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional En el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila*. (Tesis de Grado). Universidad Nacional Agraria de la Selva. Tingo María
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto
- Segovia, R. (2018). *La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho – 2017*. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima
- Tamayo y Tamayo, Mario. *El Proceso de la Investigación científica*. Editorial Limusa S.A. México.1997
- Tamayo, M. (1999). *El proceso de la investigación científica* (3ra ed.). México, D. F: Editorial Limusa S.A.
- Tamayo, M. (2003). *El proceso de la investigación científica* (4ta ed.). México, D. F: Editorial Limusa S.A.

R. Wayne, M. (2010). *Administración de Recursos Humanos*. 11ra ed. México. PEARSON Educación.

Zelada, D. (2019). *Evaluación de la cultura preventiva de una pequeña empresa del rubro de construcción de la región de Valparaíso*. (Tesis de grado). Universidad Técnica Federico Santa María – Sede Viña del Mar. Chile

# ANEXOS

## Anexo1

### GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D ( )    Doctor ( )    Magíster ( x )    Licenciado ( x )    Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Cultura de seguridad y desempeño de los trabajadores en una  
microempresa Peruana, Lima, 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	x		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	x		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	x		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	x		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	x		
TOTAL				

Sugerencias: .....

Firma del

Mgster,

Víctor Ramón Peña Ormeño



### GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D ( )    Doctor ( )    Magíster ( x )    Licenciado ( x )    Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “ Cultura de seguridad y desempeño de los trabajadores en una  
microempresa Peruana, Lima, 2020 ”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	x		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	x		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	x		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	x		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	x		
TOTAL				

Sugerencias: .....

Firma del

Mgster,

Víctor Ramón Peña Ormeño



### GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D ( )    Doctor ( )    Magíster ( X )    Licenciado ( )    Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: “Cultura de seguridad y desempeño de los trabajadores en una  
microempresa peruana, Lima, 2020”

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una “X” en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias: Colocar los signos de pregunta en el instrumento .....

Firma del



Mg. Juan Ramón Méndez Vicuña

## ANEXO 2: Instrumento

**Estimada (o) Sta. (Sra.) (Sr.)**

Estamos realizando la investigación: “**Cultura de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores en la imprenta Langui EIRL, Lima, 2020**” La presente encuesta es totalmente confidencial y anónima, por lo que le agradecemos ser lo más sincero posible.

**Instrucciones:** Lea y marque con una X en el casillero de la respuesta que crea que es la correcta.

**Datos generales:**

Edad: .....

Sexo: (F) (M)

Formación académica: Profesional ( ) Técnico ( ) Autodidacta ( )

Años de experiencia: .....

Para cada ítem, marcar con una “X” en el casillero correspondiente según la siguiente escala:

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

N	Preguntas	1	2	3	4	5
	Cultura de Seguridad					
1	¿La empresa promueve la participación de los trabajadores en asuntos relacionados con la seguridad?					
2	¿La empresa supervisa actividades relacionadas con la seguridad del área de trabajo?					
3	¿La empresa se asegura que todos cumplan con la normativa de seguridad?					
4	¿Ha recibido algún reconocimiento o recompensa por sus buenas prácticas en seguridad?					
5	¿Tiene reuniones o presentaciones orales para transmitir los principios y normas de acción en seguridad?					
6	¿Tiene conversaciones con sus compañeros sobre el tema de seguridad y prevención?					
7	¿La empresa recibe de forma positiva las opiniones de los trabajadores relacionada a temas de seguridad?					
8	¿La empresa consulta a sus trabajadores regularmente sobre temas de salud y seguridad de su puesto de trabajo?					
9	¿Tiene reuniones o presentaciones orales para transmitir los principios y normas de acción en seguridad?					
10	¿Suele recibir información (folletos o manuales) sobre medidas preventivas?					
11	¿Considera que tener un representante encargado de seguridad ayudaría a la prevención de accidentes?					
12	¿Cuándo surge un problema, cuenta con el apoyo de sus compañeros?					
13	¿Ud. identifica los posibles peligros y riesgos en su área de trabajo?					
14	¿Considera Ud. necesario el uso de un elemento de protección personal?					

15	¿Después de algún accidente se realizan medidas correctivas en el área de trabajo?					
16	¿Ud. sabe cuál es el procedimiento cuando ocurre un accidente?					
<b>Desempeño laboral</b>						
1	¿Las responsabilidades que actualmente desempeña están acordes con su capacidad profesional?					
2	¿El nivel de conocimientos técnicos que posee le permite desenvolverse en su puesto de trabajo?					
3	¿Usted consigue realizar todas las actividades en el tiempo estimado?					
4	¿Conoce las funciones que deben desarrollar dentro de su puesto de trabajo?					
5	¿Cumple con las metas establecidas?					
6	¿Usted logra desarrollar sus actividades con la calidad que le exigen?					
7	¿Toma en cuenta los aportes o ideas de sus compañeros?					
8	¿Las tareas son distribuidas con equidad a cada uno de los compañeros?					
9	¿Aporta conocimientos a sus compañeros?					
10	¿Apoya a los compañeros de bajo rendimiento?					
11	¿Comparte sus conocimientos cuando otros lo necesitan?					
12	¿Suele pedir permisos para ausentarse en su horario laboral?					
13	¿Cuándo se ausenta lo hace por alguna enfermedad comprobada?					
14	¿Cuándo se ausenta alguien toma su lugar para continuar el trabajo?					
15	¿Ha tenido dificultades personales para trabajar con alguno de sus compañeros?					
16	¿Le molesta compartir sus herramientas de trabajo con alguno de sus compañeros?					

**ANEXO 3: Matriz de Consistencia**

<b>AUTOR: Consuelo Sara Quispe Turpo</b>				
<b>TÍTULO: CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA IMPRENTA LANGUI EIRL, LIMA, 2020</b>				
<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<b>1. Problema General:</b>	<b>1. Objetivo General:</b>	<b>1. Hipótesis General:</b>	<b>Variable 1:</b>	<b>1. Tipo de Investigación:</b>
¿Existe relación entre la Cultura de seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?	Determinar si existe relación entre la cultura de Seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020	Existe relación entre la cultura de Seguridad y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020	<b>Cultura de seguridad</b>	Básica pura, con enfoque cuantitativo.
				<b>2. Nivel de la investigación:</b> Descriptiva y Correlacional
				<b>3. Diseño de la Investigación:</b> Diseño no experimental, corte transversal
				<b>4. Método:</b> Hipotético deductivo
				<b>5. Población:</b> El total de trabajadores de la empresa
<b>2. Problemas Específicos:</b>	<b>2. Objetivos Específicos:</b>	<b>2. Hipótesis Específicas:</b>	<b>Variable 2:</b>	<b>6. Muestra:</b>
¿Existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?	Determinar si existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020.	Existe relación entre el compromiso y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020	<b>Desempeño laboral</b>	La investigación, trabajo censal siendo la población total de 22 trabajadores.
¿Existe relación entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?	Determinar si existe relación entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020	Existe relación entre las comunicaciones y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020		<b>7. Unidad de Estudio:</b> Trabajadores de una microempresa del rubro Grafico (Imprenta)
¿Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui, Lima 2020?	Determinar si existe relación entre la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui, Lima 2020.	Existe relación entre la competencia y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui, Lima 2020.		<b>8. Técnica de Recolección:</b> La encuesta
¿Existe relación entre la percepción del riesgo, las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020?	Determinar la relación entre la percepción del riesgo, las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020	Existe relación entre la percepción del riesgo, las actitudes y el desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, Lima 2020		<b>9. Instrumento de Recolección:</b> 1. Cuestionario de tipo Likert

#### ANEXO 4: Matriz de Operacionalización

VARIABLE	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones	Definición conceptual	Indicador	Ítems	Nivel de Medición
	Según su naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional					
Cultura de seguridad	Variable Cualitativa	Estudiamos a la variable Cultura de seguridad en base a la teoría descrita por Rodríguez quien ha recopilado los principales convenios sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT el cual realiza un análisis sobre los conceptos y no solo a las normas o convenios, si so también nos brinda una mirada a los actores relacionados y como las organizaciones desarrollan distintas herramientas en la búsqueda de mejorar la situación actual y lograr que la prevención brinde los recursos necesarios para contar con puestos de trabajo sanos y seguros.	Rodríguez y ACSNI Study Group (2009) "La Cultura de Seguridad de una organización es el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso y el estilo y la competencia de los programas de salud y seguridad. Organizaciones con una cultura positiva están caracterizadas por comunicaciones fundadas en la confianza mutua, por percepciones compartidas respecto de la importancia de la seguridad y por confianza en la eficacia de las medidas preventivas"	Compromiso	"El grado en que un empleado se identifica con una organización en particular y las metas de ésta, y desea mantener su relación con ella". Esto entendemos implica involucrarse y refleja el nivel de compromiso del individuo con la empresa. Robbins (2009)	1 Liderazgo	1	1 Nunca 2 Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
						2 Disposición de recursos	2	
				Comunicaciones	"Comunicación es la transferencia y la comprensión de significados" Robbins y Coulter (2005)	1 Interacción	5	
						2 Retroalimentación	6	
				Competencia	Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, por poseer las calificaciones requeridas para ello, Organización Internacional del Trabajo, (1993)	1 Capacitar	7	
						2 Resolución de problemas	8	
				Percepción del riesgo y actitudes	"la percepción del riesgo se compone de una evaluación subjetiva de la probabilidad de sufrir un accidente o una lesión a la salud causada por la exposición a una fuente de riesgo, así como las emociones relacionadas con la fuente" (Rundmo, 2004)	1 Identificar	9	
						2 Reaccionar	10	
							11	
							12	
							13	
							14	
			15					
			16					

<b>Desempeño laboral</b>	Variable Cualitativa	Estudiamos el desempeño laboral desde la teoría de Robbins y Judge quienes refieren que, a lo largo de los años, organizaciones solo evaluaban la forma en que los empleados realizaban las tareas incluidas en una descripción de puestos de trabajo, pero que actualmente se requiere recabar mayor información de las conductas y la productividad para la organización en su conjunto.	Robbins y Coulter (2010) “el desempeño es el resultado final de una actividad, la cual esta precedida por una serie de eventos llevados a cabo con responsabilidades laborales tan eficiente y eficaz como sea posible”	<b>Desempeño de la tarea</b>	Robbins y Judge (2013) Desempeño de la tarea La combinación de eficacia y eficiencia al realizar las tareas fundamentales del puesto.		1	1 <b>Nunca</b> 2 <b>Casi nunca</b> 3 <b>A veces</b> 4 <b>Casi siempre</b> 5 <b>Siempre</b>
						1	2	
						2	3	
						2	4	
						2	5	
						2	6	
				<b>Civismo</b>	Robbins y Judge (2013) Accione s que contribuyen al ambiente psicológico de la organización, como brindar ayuda a otros, aunque esta no se solicite.	1	7	
						1	8	
						2	9	
						2	10	
				<b>Falta de productividad</b>	Robbins y Judge (2013) Acciones que dañan de manera activa a la organización, como o el robo, las conductas agresivas hacia los compañeros y llegar tarde o ausentarse.	1	11	
						1	12	
1	13							
1	14							
2	15							
2	16							

## ANEXO 5: Autorización de la Empresa

### CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA



Yo **ODILON HUAMANI CASTELO** identificado con DNI **06052534**, en mi calidad de Gerente del área de GERENCIA GENERAL de la empresa/institución **IMPRENTA LANGUI E. I. R. L.** con R.U.C N° **20253034409**, ubicada en la ciudad de **Lima, Distrito de Lince**

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la Srta. **CONSUELO SARA QUISPE TURPO** identificado con **DNI N° 42280989**, egresado de la  Carrera profesional o  Programa de Postgrado de **ADMINISTRACIÓN** para que utilice la siguiente información de la empresa:

Autorización para realizar la encuesta de su Investigación en la **IMPRENTA LANGUI E.I.R.L.**;  
con la finalidad de que pueda desarrollar su  Trabajo de Investigación,  Tesis o  Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de  Bachiller,  Maestro,  Doctor o  Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

- Ficha RUC
- \*Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)
- Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

\* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia – Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
- Mencionar el nombre de la empresa.

**IMPRENTA LANGUI E.I.R.L.**

Firma y sello del Representante Legal

DNI:

06052534

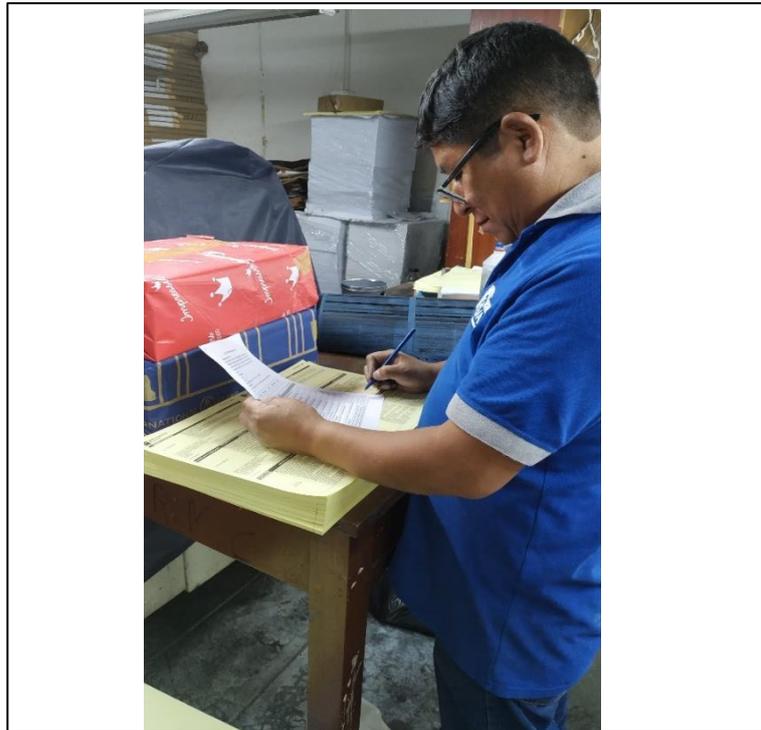
El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Egresado

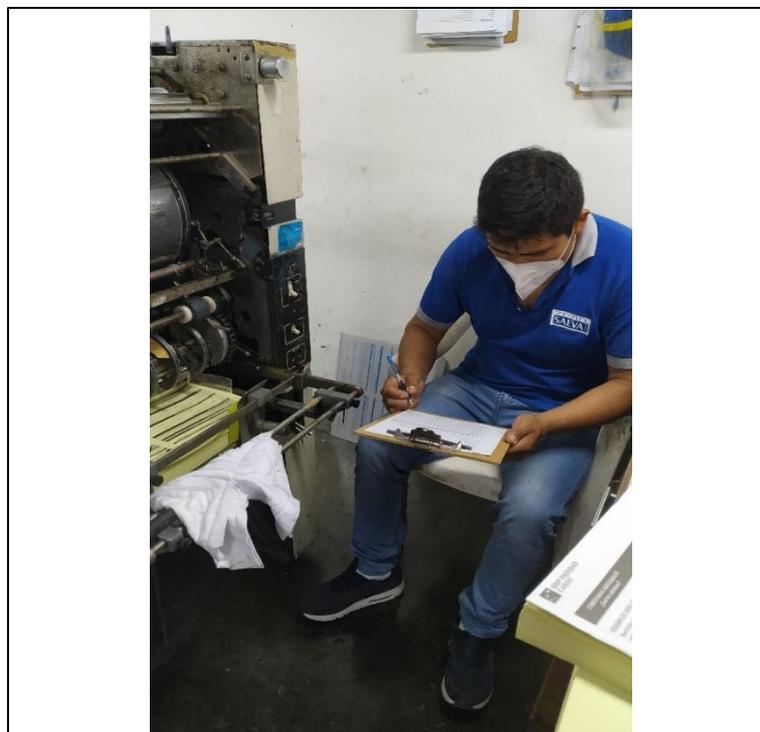
DNI:

42280989

**ANEXO 4: Evidencia fotográfica**



*Figura 1: Aplicación de la encuesta a maquinistas Offset 1*



*Figura 2: Aplicación de la encuesta a maquinista Offset 2*



Figura 3: *Vista del taller de máquinas Offset*