

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO
BENEDICTO XVI
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y
SALUD OCUPACIONAL



CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN
TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NORTE
DEL PERÚ 2023

Tesis para obtener el grado académico de:
MAESTRO EN SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD
OCUPACIONAL

AUTORES

Br. Bernilla Rufasto, Segundo Vicente
<https://orcid.org/0000-0001-6710-7652>

Br. Tapia Frias, Jesus Mercedes
<https://orcid.org/0009-0008-6897-8933>

ASESOR

Dr. Mejía Pinedo, Davis Alberto
<https://orcid.org/0009-0001-3717-9361>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Entorno laboral y gestión de higiene industrial

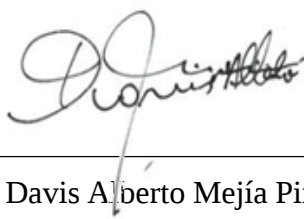
TRUJILLO – PERÚ
2024

DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD

Señor director de la Escuela de Posgrado: Dr. Jorge Luis Brenis Exebio,

Yo, Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo con DNI N° 41490146, como asesor del trabajo de investigación titulado: “CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NORTE DEL PERÚ 2023”, desarrollada por el egresado Segundo Vicente Bernilla Rufasto con DNI N° 16757041 y la egresada Jesus Mercedes Tapia Frias con DNI N° 43008086, del Programa de Maestría en: SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL

Considero que dicha tesis reúne las condiciones tanto técnicas como científicos, las cuales están alineadas a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI y en la normativa para la presentación de tesis de la Escuela de Posgrado. Por tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente para que sea sometido a evaluación por los jurados designados por la mencionada facultad.



Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

EXCMO MONS. HÉCTOR MIGUEL CABREJOS VIDARTE, OFM

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller

Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. MARIANA GERALDINE SILVA BALAREZO

Rectora de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

DRA. ROMY DÍAZ FERNÁNDEZ

Vicerrectora Académica

DRA. ENA CECILIA OBANDO PERALTA

Vicerrectora de Investigación

DR. JORGE LUIS BRENIS EXEBIO

Director de la Escuela de Posgrado

DRA. TERESA SOFÍA REÁTEGUI MARÍN

Secretaria General

DEDICATORIA

"A nuestros amados hijos Diego Alexander, Cielo Marina y Fabian Alexander, quienes han sido nuestra fuente de inspiración y motivación a lo largo de este camino académico. Su amor incondicional y apoyo constante nos han dado la fuerza para superar los desafíos y alcanzar este logro. Agradecemos su comprensión durante las largas horas de estudio y su paciencia mientras trabajábamos en esta tesis. Este logro es también suyo, ya que son nuestra razón más poderosa para seguir aprendiendo y creciendo. Los amamos de todo corazón."

AGRADECIMIENTO

"En primer lugar, deseamos expresar nuestro más profundo agradecimiento a Dios, quien ha sido nuestra guía y fortaleza durante todo este proceso. Gracias por bendecirnos con la sabiduría, el entendimiento y la perseverancia necesaria para llevar a cabo esta tesis. Tu amor incondicional y apoyo constante han sido fundamentales en cada paso de nuestra formación académica.

Quiero extender mi reconocimiento y gratitud sincera hacia mi asesor, Dr. Davis Alberto Mejía Pinedo. Tu compromiso, dedicación y conocimientos han sido vitales para el desarrollo de esta investigación. Gracias por brindarnos tu tiempo, por tus valiosas orientaciones y por ayudarnos a superar los obstáculos que se presentaron en el camino.

Asimismo, deseo expresar un especial reconocimiento hacia los docentes de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Su pasión por enseñar y su entrega en transmitir sus conocimientos nos han permitido crecer tanto académica como personalmente. Agradezco su paciencia, sus comentarios constructivos y su constante motivación.

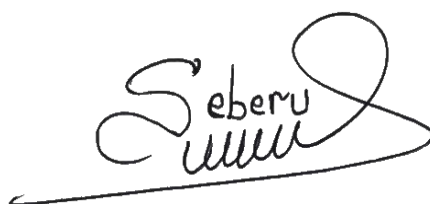
Los Autores

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

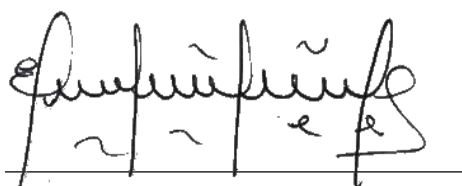
Nosotros, Segundo Vicente Bernilla Rufasto con DNI N° 16757041 y Jesus Mercedes Tapia Frias con DNI N° 43008086, egresados del Programa de Estudio de Posgrado de la Maestría en SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y SALUD OCUPACIONAL de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, damos fe que hemos seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado, para la elaboración y sustentación de la tesis titulada: “CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NORTE DEL PERÚ 2023”, en el cuál consta de un total de 81 páginas, en las que incluye 22 tablas y 05 figuras, más un total de páginas en anexos.

Se deja constancia de la originalidad y autenticidad que la mencionada investigación y declaramos bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido del mencionado documento es de nuestra autoría en relación a la redacción, organización, metodología y diagramación. Además, garantizamos que los fundamentos teóricos son respaldados por las referencias bibliográficas, se asume un mínimo porcentaje de omisión involuntaria sobre el tratamiento al citar autores, lo cual es de nuestra completa responsabilidad.

Los autores



Br. Segundo Vicente Bernilla Rufasto
DNI N° 16757041



Br. Jesus Mercedes Tapia Frias
DNI N° 43008086

ÍNDICE

Declaratoria de originalidad.....	ii
Autoridades universitarias	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Declaratoria de autenticidad	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
II. METODOLOGÍA.....	26
2.1. Enfoque, Tipo	26
2.2. Diseño de Investigación.....	26
2.3. Población, Muestra y muestreo.....	27
2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos.....	29
2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	33
2.6. Aspectos éticos en investigación	33
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	50
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57
ANEXOS... ..	60
ANEXO 1: Instrumentos de medición	60
ANEXO 2: Ficha técnica	61
ANEXO 3: Operacionalización de variables	63
ANEXO 4: Carta de presentación.....	64
ANEXO 5: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos.....	65
ANEXO 6: Consentimiento Informado	66
ANEXO 7: Matriz de consistencia.....	71
ANEXO 8: Validación de Instrumentos	72
ANEXO 9: Porcentaje de Turnitin.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Matriz de operacionalización de variable	28
Tabla 2	Matriz de operacionalización de variable	29
Tabla 3	Escala de interpretación del Confiabilidad del coeficiente Alfa Cronbach.....	31
Tabla 4	Niveles de escalas de Cultura preventiva.....	32
Tabla 5	Estadística de fiabilidad de Cultura preventiva.....	32
Tabla 6	Niveles de escalas de Desempeño Laboral.	32
Tabla 7	Estadística de fiabilidad del Desempeño Laboral.	33
Tabla 8	Variable Cultura Preventiva, escala valorativa.....	35
Tabla 9	Variable Desempeño Laboral, escala valorativa	36
Tabla 10	Distribución de la cultura preventiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023.....	37
Tabla 11	Niveles de distribución de las dimensiones de la variable Cultura Preventiva ...	38
Tabla 12	Distribución del desempeño Laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023	39
Tabla 13	Niveles de distribución de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral ..	40
Tabla 14	Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para una muestra.....	41
Tabla 15	Tabla cruzada de la relación de cultura preventiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023.....	42
Tabla 16	Prueba de Contraste de la Hipótesis general con (rho Spearman).....	43
Tabla 17	Tabla cruzada de la relación del compromiso preventivo en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023.....	44
Tabla 18	Prueba de Contraste de la Hipótesis Específica 1 con (rho Spearman).....	45
Tabla 19	Tabla cruzada de la relación de la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023	46
Tabla 20	Prueba de Contraste de la Hipótesis Específica 2 con (rho Spearman).....	47
Tabla 21	Tabla cruzada de la relación del desempeño laboral y el aprendizaje colectivo de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023	48
Tabla 22	Prueba de Contraste de la Hipótesis Específica 3 con (rho Spearman).....	49

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Diseño del estudio.....	26
Figura 2	Distribución porcentual de la cultura preventiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023	37
Figura 3	Dimensiones de Cultura Preventiva y su frecuencia de niveles	38
Figura 4	Distribución porcentual del desempeño Laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023	39
Figura 5	Dimensiones del Desempeño Laboral y su frecuencia de niveles	40

RESUMEN

El propósito de esta investigación fue establecer la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023. Por otra parte, se aplicó un diseño investigativo no experimental con un enfoque cuantitativo de corte transversal, de nivel descriptivo – correlacional. El universo muestral estuvo constituido por un total 86 trabajadores, a quienes se les aplicó la técnica de encuesta; mientras que los instrumentos fueron dos cuestionarios que fueron evaluados a juicio de expertos para establecer su validez. La confiabilidad se determinó mediante el Alfa de Cronbach ($\alpha=0.936$ y $\alpha=0.885$, obteniendo claramente una confiabilidad alta), lo que representó la aplicabilidad del instrumento. Los resultados develaron que la variable cultura preventiva en los 86 trabajadores tuvo un nivel regular, bueno y malo con los porcentajes de 56,98%, 30,23% y el 12,79%, mientras que el desempeño laboral de los trabajadores tuvo los niveles de regular en el 67,44% de los casos. El 30,23% es malo y el 2,33% restante de los trabajadores evaluados tiene un nivel bueno. En ese contexto, se concluyó que el Sig. (bilateral), entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores fue $p = 0,000 < 5\%$, y, el nivel de correlación (ρ Spearman) fue de 0,916**. Asimismo, el nivel de correlación (ρ Spearman) entre la variable Desempeño laboral con las dimensiones de Compromiso Preventivo, Dinamización Organizacional y Aprendizaje Colectivo fue de ($\rho=0,896^*$; $\rho=0,940^*$ y $\rho=0,917^{**}$) respectivamente, afirmándose la hipótesis del investigador.

Palabras clave: Cultura preventiva, desempeño laboral y prevención de riesgos.

ABSTRACT

The purpose of this research was to establish the relationship between the preventive culture and the work performance of workers in an educational institution in northern Peru, 2023. On the other hand, a non-experimental research design was applied with a cross-sectional, descriptive-correlational quantitative approach. The sample universe consisted of a total of 86 workers, to whom the survey technique was applied; while the instruments were two questionnaires that were evaluated by expert judgment to establish their validity. The reliability was determined by Cronbach's Alpha ($\alpha=0.936$ and $\alpha=0.885$, clearly obtaining a high reliability), which represented the applicability of the instrument. The results revealed that the preventive culture variable in the 86 workers had a regular, good and bad level with the percentages of 56.98%, 30.23% and 12.79%, while the work performance of the workers had the levels of regular in 67.44% of the cases. The 30.23% is bad and the remaining 2.33% of the evaluated workers have a good level. In this context, it was concluded that the (bilateral) Sig. between the preventive culture and the work performance of the workers was $p = 0.000 < 5\%$, and the level of correlation (rho Spearman) was 0.916^{**} . Likewise, the level of correlation (rho Spearman) between the variable Job Performance and the dimensions of Preventive Commitment, Organizational Dynamization and Collective Learning was ($\rho=0.896^*$; $\rho=0.940^*$ and $\rho=0.917^{**}$) respectively, affirming the researcher's hypothesis.

Keywords: Preventive culture, job performance and risk prevention.

I. INTRODUCCIÓN

Globalmente, vivimos en un mundo más internacional y competitivo, donde las empresas y las agencias priorizan la productividad. Por ello, gestionar una cultura de prevención es fundamental para que las personas puedan trabajar en un entorno laboral saludable y seguro; pero en este sentido, algunas instituciones y empresas aún lo ignoran. En este aspecto, cabe señalar la envergadura de mantener una cultura de prevención durante un brote, en este sentido debemos considerar el aporte de la Organización Mundial de la Salud (2010). Está claro que 2 millones de personas fallecen cada año a razón del accidente, enfermedad y lesión profesional. También se producen accidentes de trabajo no mortales, que suman aproximadamente 268 millones, que se traducen en al menos tres días de trabajo perdido y otros 160 millones en enfermedades profesionales. Además, el 8% de la incidencia global de depresión está actualmente ligada a riesgos laborales. Estas cifras solo reflejan el accidente y enfermedad que ocurre en el lugar de trabajo registrado oficialmente. En varias naciones, gran parte de trabajadores están empleados irregularmente en compañías y empresas que no tienen programas de prevención de accidentes o enfermedades, y mucho menos registro de accidente y enfermedad profesional. Las asombrosas tasas de mortalidad, los costos económicos y las pérdidas de recursos humanos a largo plazo debido a las condiciones de trabajo insalubres plantean enormes desafíos para los países, los sectores económicos, los defensores de proyectos y los profesionales de la salud. En ese sentido, coincidimos con Obando et al. (2019) describe que el OIT “confirmó en 2018 que 2,78 millones de empleados fallecen cada año por accidente y enfermedad que se relaciona con los trabajos. De estos, aproximadamente 2,4 millones fallecieron por enfermedades y más de 380.000 por accidentes” (p. 2). Esto, como hemos visto, aumenta el número de accidentes, exponiendo las deficiencias en la prevención y desempeño de los trabajadores. Así mismo el número de personas que sufren accidentes de trabajo en América Latina es alarmante por ello se hizo hincapié en crear conciencia de cultura preventiva para garantizar un buen personal en las diversas instituciones públicas y privadas. Además de esto, también podemos mencionar a Arellano Parra et al. (2020), donde según la Agencia de Información Laboral (AIL), 221 trabajadores se lesionaron en cada hora en Colombia, y dos de ellos mueren debido a condiciones de trabajo inseguras. La agencia también identificó dos áreas problemáticas. Primero, es claro que muchas de las muertes no estaban relacionadas con el trabajo, y segundo, confirma que Colombia tiene una tasa de informalidad superior al 66%. Por las razones anteriores, muchas empresas en Colombia no cuentan con sistemas de gestiones

de seguridades y salud laboral (SG-SST). La posible razón es que los dueños, gerentes, representantes aseguraron que el sistema es una gran inversión para la empresa. En ese contexto las estadísticas sobre enfermedades y lesiones profesionales a nivel del país, según lo estipulado en el plan nacional de protección de la seguridad y salud en el trabajo 2017-2021, no reflejan todos los eventos ni las condiciones de trabajo de la población ocupada. Por otro lado, puede verse que Sabastizagal Vela et al. (2020) realizaron un estudio basado en una muestra aleatoria regional y reclutaron a 3122 personas de 14 años o más en todo el país. Como resultado, gran parte son varones (53,6%) con edades entre 30 y 59 años (50%). En condición laboral, indicaron que trabajan 48 horas o más a la semana (39,8%), de lunes a sábado (44,7%). En cuanto a seguridad, higienes, ergonomía y estado psicosocial, indicaron un bajo riesgo. En salud, indicaron que el riesgo laboral no es reconocido ni lo evalúan (35,9%). No cuentan con un responsable ni comité de protección de seguridad y salud (39,4%), no cuentan con encuesta de seguridad y salud ocupacional (39,3%), la cual se concluyó que en el entorno urbano. Así mismo, las condiciones de salud en el lugar de trabajo no están reguladas. Esta condición afecta la salud y calidad laboral de los empleados. En este sentido, la formación profesional y la cultura de prevención son muy importantes para dar garantía a la seguridad y bienestar de los empleados de las distintas fábricas, instituciones y empresas.

A nivel local, La institución de educación secundaria que brindan formación técnica Pedro Abel Labarthe Durand, ubicado en el distrito Pimentel kilómetro 3.8 de la región Lambayeque, cuenta con 8 talleres y viene desarrollando las habilidades y competencias técnicas de estudiantes y docentes desde 1917, Lo cual permite especializar en Electricidad, Electrónica, Computación Informática, Carpintería, Construcción civil, Mecánica automotriz, Mecánica de producción, Industrias Alimentarias, Pero como institución educativa centenaria, trata diariamente con máquinas, herramientas, instrumentos de medición, accesorios y materiales. Los responsables del grupo de capacitación no han tomado medidas preventivas activas relacionadas con la seguridad y el ambiente de trabajo, el problema es muy grave, lo que también permite aclarar una de las razones por las cuales los miembros del grupo de capacitación tienen poca conciencia sobre la seguridad y el ambiente de trabajo. En este caso, la consecuencia será que los miembros de la comunidad educativa sean vulnerables a accidentes menores y/o mayores que perjudiquen su salud y desempeño laboral, por lo que con este estudio proponemos proporcionar a los alumnos formación en materia de seguridad industrial y medio ambiente en el lugar de trabajo. Debido a la problemática se presentó el siguiente problema general ¿Existe relación entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? Enseguida también se

presentó los problemas específicos ¿Cómo es la cultura preventiva de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? ¿Existe relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? ¿Existe relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? ¿Existe relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? Al mismo tiempo, se anunció el objetivo general, Determinar la relación entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Así como los objetivos específicos; Describir la cultura preventiva de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Describir el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Determinar la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Determinar la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Determinar la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Contando con los objetivos del estudio se formuló la hipótesis general, Existe relación positiva entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Y como hipótesis específicas: Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. De la misma forma, se planteó la justificación del estudio: en la Justificación teórica la investigación examina las teorías y el concepto utilizado en cultura de prevención y la gestión del desempeño, que se actualizan a medida que avanza la investigación para obtener una mejor comprensión de la cultura de prevención y el comportamiento de desempeño, y también se recomienda formalmente para futuras investigaciones. Por su parte la Justificación práctica, la investigación estará orientada a contribuir y solucionar los problemas encontrados en las organizaciones, con especial énfasis en la cultura de prevención con ello dar mejora a la condición del ambiente laboral y desempeño del personal en las instituciones educativas del norte del Perú. Además de tener un impacto extraordinario en la alta dirección facilitaron en la

toma de decisiones podría mejorar la cultura de prevención que los empleados incorporen a su labor diaria en el lugar de trabajo. De tal manera que la Justificación metodológica en el estudio pretendió demostrar el uso de una herramienta ideal para recopilar datos relacionados con el tema de cultura de prevención y desempeño laboral, además demuestra métodos para analizar datos obtenidos de empleados de instituciones educativas del norte del Perú, procesar números y valores calculados para realizar investigaciones.

Para la fundamentación de la investigación se presentaron los siguientes estudios internacionales, Según Zelada (2019), en su trabajo de investigación estudió la evaluación cultural el proyecto de prevención de una pequeña empresa del ramo de la construcción en la región de Valparaíso, que tuvo como objetivo seleccionar y aplicar modelos validados para la evaluación de la cultura de prevención, el método utilizado fue descriptivo, con una muestra de 11 encuestados, los resultados fueron analizados y contextualizados. la realidad de la industria y empresas, se utilizó el modelo seleccionado y se demostró que el 80% de las dimensiones evaluadas se encuentran en el nivel patológico, es decir, el nivel más bajo que reveló la inestabilidad del caso. También hay evidencia dentro de las empresas de que la dimensión más controvertida es la “información”, con diferentes respuestas, pero en su mayoría catalogadas patológicamente. De este estudio se puede concluir y concluir que las empresas evaluadas mantienen un nivel bajo en todas las dimensiones de construir y construir una cultura de prevención estable, las dimensiones antes mencionadas se enfocan en la capacidad de respuesta, principalmente en el nivel de morbilidad y capacidad de respuesta. Asimismo, Díaz (2017), en su estudio la seguridad laboral y desempeño laboral para determinar la correlación de la seguridad laboral con desempeños laborales del empleado. La metodología de investigación utilizada es cuantitativa con un diseño descriptivo utilizando cuestionarios como instrumentos. Cuenta con 50 colaboradores como grupo de investigación. De acuerdo a los resultados estadísticos se determina que el 75% de las variantes de la pregunta son significativas, ya que si se repite la escala el resultado será el mismo independientemente de la muestra, y el 100% de las variantes de la pregunta son significativas confiables. Por lo tanto, los resultados de la escala de Likert para la seguridad laboral son generalmente significativos y confiables. Estadísticamente también se puede decir que el 65,71% de las variantes de la pregunta son significativas porque si se repite la evaluación del desempeño el resultado será el mismo independientemente de la muestra y la pregunta del 100% de variante es confiable. Por lo tanto, los resultados de la evaluación del desempeño suelen ser significativos y confiables. Finalmente, enfatizó que hay correlación entre variables porque permite que los compañeros hagan mejor sus trabajos estableciendo una medida de seguridad puesto que permiten que los

trabajadores se sientan seguros mientras realizan las tareas. tareas diarias y así evitar accidentes y enfermedades. De tal manera Benítez (2019), mira la cultura organizacional y determinar los impactos de las culturas organizacionales en el desempeño del trabajador del Hospital General de Babahoyo con el fin de implementar recomendaciones para dar mejora a las culturas organizacionales de la institución. La metodología utilizada para realizar este estudio fue cuantitativa, transversal y deductiva. A partir de dos cuestionarios multidimensionales se encuestó a empleados y jefes de línea y se aplicó a una muestra de 159 personas para medir las variables de estudio. Para la variable cultura organizacional el principal resultado fue la falta de comunicación entre subordinados y jefes, mientras que para la variable desempeño, dificultad para realizar ciertas tareas por falta de conocimientos. Con base en estos hallazgos, se desarrolla una recomendación que propone un plan estratégico para promover y dar mejora a las culturas organizacionales y desempeños de los profesionales hospitalarios fortaleciendo aspectos como la comunicación, las relaciones entre socios y un mejor seguimiento del desempeño. Concluyéndose que hay fuerte correlación positiva entre variables.

A nivel nacional, Según Egusquiza (2022) con su estudio en la Empresa profesional MUR WY S.A.C. sobre cultura preventiva para las seguridades y sanidad del trabajador, su objetivo dar determinación de niveles de relación entre dos variables respecto a los métodos utilizados, el método descriptivo y el correlacional, utilizando métodos cuantitativos para recolectar datos que se admiten de cuestionarios que consta de formular doce preguntas. El resultado relacionado con ambas variables es significativamente positivo, dado a que existe un grado de asociación entre ambas variables, según el 91,13% de los encuestados es positivo; por otro lado, el valor de σ : 0,832 con una significancia de 0,0014. Por otro lado, el 89,54 % confirmó que el grado de correlación entre las dos variables es positivo; con un valor de σ : 0,775 y una significancia de 0,0011 lo que confirman una propuesta concreta por otro lado en la (hipótesis) 1, el 87,98% de los encuestados afirma que el grado de dependencia entre dos factores es positivo; valor σ : 0.761 y significación 0. Repitió la propuesta específica (hipótesis) 2 y concluyó que la cultura de prevención tiene un papel positivo en gestión del ambiente y la seguridad en el trabajo. Por otro lado, para Segovia (2018) en su estudio Cultura de la Prevención y gestiones de Seguridad y Salubridad laboral del profesorado en I.E., con el objetivo principal es determinar el grado de correlación que existe entre dos variables, se desarrolló una metodología de investigación utilizando métodos cuantitativos, transaccional descriptivo y apropiado. Mediante métodos de encuesta se determinaron los datos generales de 420 docentes y muestra focalizada de 84 docentes, se utilizan tres instrumentos: cuestionarios sobre culturas preventivas, cuestionarios sobre gestiones de seguridad y cuestionarios sobre

clima laboral docente. El diseño estadístico consideró tanto la estadística descriptiva como la inferencial, por lo que las dos variables se correlacionaron positivamente con correlación de Pearson = 0,804. Finalmente, a mayor nivel de culturas preventivas, mayor nivel de gestiones en seguridad. En este contexto, se concluye que hay relación directa entre las variables. Por su parte, Ayrampo (2022) en su trabajo de investigación sobre gestiones comunes de seguridad, con el objetivo de reducir la accidentalidad, se ofrece una propuesta de modelo integrado de GS y SO. Metodológicamente, el estudio utiliza un enfoque cualitativo, ya que la técnica de recolección es una revisión bibliográfica y un diseño de investigación no es experimental porque es solo Las observaciones se realizan en un fondo natural que luego se prueba mediante métodos de muestreo. No hace referencia a la naturaleza del estudio en el sentido de que la muestra de este estudio estuvo constituida por documentos externos (libros, artículos, artículos científicos), observaciones, evaluaciones de gestión de seguridad y salud en el trabajo con base en la norma OHSAS 18001, mostrando la nivel medio de implementación son las propuestas características que conducen a una gestión integral de la seguridad, la cual se enfoca principalmente en las dimensiones (física, emocional y social), sujetos (estudiantes, directores, familias, administración, coordinadores, unidades ambientales) y áreas de gestión. Se divide además en cuatro componentes: seguridad activa, seguridad operativa, seguridad pasiva y seguridad reactiva. Así mismo Solier (2020) en su estudio Gestión de la Seguridad y Salud, Clima laboral y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020, que tiene como objetivo determinar la relación entre dos variables. La población considerada es de 74 personas, el tamaño de muestra es el mismo, es decir, la población censal, y se utilizan 02 instrumentos probados por expertos, los cuales tienen alta confiabilidad, indicando que gestión y sanidad son calificadas correlacionados con desempeños laborales (Rho 0,345 y p-valor 0,000), lo que indica una baja correlación; la dimensión de evitación de riesgos se correlacionó con el desempeño laboral (Rho 0,435, p-valor 0,000), indicando una relación moderada; y la dimensión psicosocial correlacionada con el desempeño laboral (Rho 0,424 y p-valor 0,000), lo que representa un grado moderado de correlación; la dimensión ergonómica se correlacionó con el desempeño laboral (Rho 0,368 y p-valor 0,000), indicando una baja correlación; la dimensión salud se correlacionó con el desempeño laboral (Rho 0,445, p-valor 0,000), indicando una baja correlación. La dimensión clima laboral se correlacionó con el desempeño laboral (Rho 0,472 y p-valor 0,000), indicando una baja correlación. Al respecto, se utilizaron pruebas de hipótesis (Rho 0,345 y p-valor 0,000), (Rho 0,435 y p-valor 0,000), (Rho 0,424 y p-valor 0,000), a (Rho 0,368 y p-valor 0.000), (Rho 0.445 y valor p 0.000), (Rho 0.472 y valor p 0.000), donde denota correlaciones de bajas a moderadas

entre las variables de estudio dependiendo de las medidas propuestas. Por otra parte, Quispe (2020) en su artículo “Cultura y Desempeño de la Seguridad”, que buscaba determinar si hay correlación entre variables, planteó preguntas sobre el contexto del estudio. Los estudios realizados fueron descriptivos y relacionales, utilizaron métodos cuantitativos sin diseño experimental y fueron transversales. El equipo de investigación incluyó a 22 empleados de Langui E.I.R.L.; la muestra fue igual a la población de estudio. La encuesta incluyó variables de cultura de seguridad y desempeño laboral y se validó con las pruebas de confiabilidad alfa de Cronbach con una puntuación de 0.905. Los principales resultados del objetivo propuesto muestran que hay correlación entre variables, donde las pruebas estadísticas muestran que ($p < 0,01$) y Rho de Speman = 0,626 indican correlación positiva significativa entre variables.

A nivel local, Según Acuña (2023) en su investigación en Cultura de Prevención y desempeños laborales de empleados de LELYCOR SAC en Lima, con objetivo de conocer la correlación entre las variables, utilizando un enfoque cuantitativo a nivel de aplicación. de diseño de investigación es no experimental. La población constó 120 colaboradores y la muestra estuvo conformada por 90 colaboradores, utilizando una encuesta. Para evaluar las variables, el instrumento fue evaluado por expertos, expertos en métodos de investigación y en salud ocupacional, luego se probó su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach con una confiabilidad de 0.968. Concluyó que hay correlación entre las variables, Considerando un valor Rho Spearman de 0,801 y teniendo en cuenta la cultura de la prevención, Flores (2020) en su estudio cultura organizacional, desempeño laboral y esfuerzo laboral en la compañía La Frontera SAC, con el objetivo de determinar la correlación entre variables, uso método de tipo correlación. Con base en los resultados del cuestionario utilizado, se conformó un grupo muestral de 70 colaboradores, y los resultados permiten concluir que los tipos de culturas organizacionales dominantes es la cultura de clan, la cual presenta la tasa más alta entre los colaboradores con un 31,8%, seguida de la cultura de mercado (24,4%), la cultura jerárquica (22,3%) y la cultura temporal (21,5%). Del nivel de desempeño laboral, domina la categoría alta (46,7%), seguida de la categoría media (40,0%) y la cultura de categoría baja compuesto por el 13,3 por ciento. Hubo una correlación moderada entre la cultura organizacional y las variables de desempeño laboral ($r = 0,498$). En conclusión, se ofrece un programa de formación que, dependiendo del tipo de organización, dota al modelo clan de los componentes jerárquicos suficientes y elimina las posibles carencias del modelo clan, mejorando así el rendimiento laboral. Por otra parte Díaz (2019), en su tesis doctoral estudia la gestión de las culturas de prevención en Minera Cerro S.A.C. Seguridad Ambiental para Supervisores de Control de Accidentes e Impactos - Cerro de Pasco - 2019, que tuvo como objetivo determinar el

comportamiento de cada variable, el método descriptivo, interpretativo y mixto en el proceso de recolección de datos con aportes de supervisores y trabajadores; así, utilizando las dimensiones, indicadores y temas y discutiendo los resultados, la planificación logró un promedio de 34% del total de encuestados de acuerdo, 22% de acuerdo en promedio y 44% en desacuerdo, lo que corresponde al valor de calificación de Likert más bajo es 2.9. Implementación y Operación: En promedio, el 40% de los encuestados respondió que sí, el 20% generalmente de acuerdo y el 40% en desacuerdo, lo que corresponde a una calificación de Likert de 3.00. Verificado y revisado por la gerencia; en promedio el 48% de los encuestados está de acuerdo, en promedio el 25% está de acuerdo y finalmente el 27% de los supervisores está en desacuerdo con un valor de 3,3 puntuación máxima de Likert. En conclusión, el porcentaje promedio de estos indicadores para la planificación, implementación, aprobación y revisión por la dirección fue de 60%, 52%, 54% y 74% respectivamente con una puntuación Likert media de 3,2 y los valores de actitud, gestión y PETS alcanzados 60% respectivamente, 52% y 74%, 62%, 64% y 56%, la calificación Likert del regulador es 2,80. Al mismo tiempo Cheves (2020), estudia aspectos culturales en su trabajo de investigación organización y desempeños laborales del colaborador en Servicio Generale Carbajal en Callao, 2019, propósito de determinar la correlación entre variables, utilizando métodos de tipo básico y no experimental, diseño transversal, niveles descriptivos pertinentes y método cuantitativo. En cuanto a la recolección de datos, muestra de 80 empleados, utilizando como herramientas cuestionarios, encuestas como medio técnico y juicios de expertos para la verificación. Los resultados confirmaron la relación entre las dos variables y confiabilidad se determina mediante el coeficiente alfa de Cronbach, que fue de 0,941. El resultado sugiere que hay una correlación significativa ($\rho=0,737$; $p=0,000$) entre variables en estudio.

En ese contexto para la fundamentación del marco conceptual se presenta las bases teóricas de las dos variables en estudio.

Definición de la cultura preventiva:

Según Arévalo y Hahn (2018), mencionan que las culturas preventivas son conjuntos de valores, comportamiento, norma y resultado que se deriva de la compañía y corresponden a prevenir riesgos en el área de trabajo y también las actividades de la organización. (p.6). Asimismo, HSC (1993), las culturas preventivas de organización son influencias de pauta de comportamiento, valores, percepciones, actitudes y competencia individual y grupal que determina los compromisos de dirección en la empresa. En este sentido, las culturas preventivas nos permiten administrar de maneras óptimas a la Ley Núm. 29783 relacionados con los sistemas de gestión del ambiente de trabajo como la combinación de elementos interactivos

para aumentar la conciencia de los empleados para un buen desempeño laboral, condiciones para los talentos y así optimizar su calidad de vida y mejorar el desempeño (MTPE, 2012). Por lo consiguiente, la ley establece que la organización en diverso sector económico a nivel nacional está obligadas a administrar el sistema con el objetivo de formar culturas preventivas en riesgo de sus organizaciones y actividades para prevenir el riesgo en los lugares de trabajo, el cumplir el control con los requisitos especificados en los actos reglamentarios será realizadas por el país responsable a través de su organismo de inspección (MTPE, 2011). En ese contexto una cultura de prevención en la organización se mide por compromisos de los gerentes de liderar la creación de lineamientos de políticas, programas de capacitación y procedimientos de seguridad, participación activa en la identificación y control de riesgos y formulación de recomendaciones para la mejora de la seguridad laboral. (Arcury et al., 2020, pág. 2). Por otra parte, la cultura de la seguridad es la creencia de organizaciones en seguridad, donde, la mala práctica de riesgos empresarial (por ejemplo, ignora el protocolo de seguridad, no considerar los riesgos operativos en el proceso de trabajo) pueden afectar el comportamiento de los empleados. La actitud de seguridad de las personas en estas organizaciones y, por lo tanto, la gerencia y/o los directores de la organización, pueden influir en la política, por lo tanto, los empleados que no estuvieron involucrados en accidentes mostraron una actitud positiva a la cultura de prevención de las organizaciones (Adjekum et al., 2016). De manera similar, para Nielsen (2014), la cultura en prevención es una parte de la cultura organizacional que afecta la actitud del empleado, lo que a su vez afectan los grados de seguridad donde trabajan, y se caracteriza por el liderazgo, la planificación estratégica y comportamientos, en términos de comportamientos: sistemas de seguridad y rendimiento, las normas y estructuras de comportamiento de organizaciones interactúa con la cultura de seguridad, y mejores condiciones laborales conducen a mejor resultado. En ese sentido las organizaciones pueden implementar una serie de medidas para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, que pueden ser tanto elementos punitivos como sistemas de recompensa, de modo que la cultura de seguridad pueda penetrar de maneras efectivas en comportamientos del empleado del lugar ocupacional y arraigar profundamente la cultura de seguridad en la vida de las personas. Relativamente duradero, estable y resistente al cambio. Su desarrollo a menudo toma la forma de un equilibrio entre los sistemas de recompensa y la certeza del desempeño; en este sentido, necesitamos personas que, después de darse cuenta de este hecho, estén listas para tomar estas medidas ellos mismos, y reglas que unan a las empresas a través de una base común, no porque estén escritas, sino que sin duda se aplican voluntariamente, y tal participación voluntaria de la persona es necesarios visto desde la seguridad. (Callis y Kukukali, 2019, pág. 547). En ese

contexto en una cultura preventiva, los empleados pueden perder la confianza en el proceso de seguridad si la gerencia es percibida como inactiva, sin proporcionar el recursos necesario y sin comprometerse con la seguridad, haciendo que la tendencia de los empleados a auto informar el problema de seguridad e identifica el peligro puede proporcionar la seguridad necesaria, información, y percepciones del empleado de un buen clima de prevención conduce a comportamientos más seguros y a revitalizaciones organizacionales, y como un pilar clave en el logro de las metas de prevención de riesgos pueden usar estos datos para las aplicaciones mitigas de riesgo en seguridad, estrategia de controles, mejoras continuas y fortalecimiento (Guar y Rodrigo, 2013). Por lo tanto, Tener una cultura en seguridad bien desarrolladas es fundamental para la prevención y reducir el accidente, incidente y conductas inseguras en la compañía manufacturera, haciéndolas más sostenibles y económicamente responsables, por ende, la percepción de variables de cultura de seguridad y los factores demográficos influyen en los comportamientos de seguridad. De igual importancia, Las organizaciones con una cultura de prevenciones positivas tienen las comunicaciones basadas en confianzas y un entendimiento compartido de la importancia de prevenir el riesgo, lo que requiere la gestión de componentes que inciden en la cultura preventiva, como liderazgos, comunicaciones bidireccionales, la implicación que valore la educación y fomente el pensamiento creativo, asegurando así un modelo específico de madurez cultural en seguridad a través de indicadores específicos, haciendo de la cultura preventiva un esfuerzo general de los operarios, caracterizándose sus comportamientos, estilo de resolución del problema y actividades habituales en determinadas organizaciones. (Siuta y Mitkowski, 2021). De otra parte, el método de índices de cultura en seguridad de proceso consta de nueve etapas primordiales, el primero define las barras, siendo parámetros de cultura de prevención de proceso en la organización que se pueden analizar por ejemplo, los conocimientos y habilidades de los recursos humanos, tecnología y seguridad en proceso, trabajos en red, comunicaciones y flujos de informaciones entre gerentes, empleados y comunidades en situaciones normales y de emergencias, reconocimientos y recompensa, gestión de la seguridad en la gestión empresarial, orgullos organizacionales, costo de iniciativa, cuidados de los demás, cuidados personales, seguridad interna, formación en seguridad, daño personal como consecuencia de incidente y accidente, tiempo de trabajo perdido, costes de incidente y accidente, pérdidas de imágenes organizativas y medidas de seguridad de los empleados. Finalmente, el enfoque anterior se utiliza a finde mostrar los puntos más importantes de cultura de prevención que deben mejorarse a nivel institucional y específico del trabajo, por lo que se debe señalar que los resultados alcanzados con la cultura de prevención son específicos como, tiempos y experiencias del gerente con la

seguridad en proceso. Para comprender la dirección en la que se está desarrollando las organizaciones y su unidad orgánica específica, la cultura de prevención debe ser evaluada en diferentes momentos con los mismos métodos y estándares, y la evaluación junto con el análisis puede arrojar resultados significativos para el comportamiento de las personas. (Siuta y Mitkowski, 2021).

Dimensiones de la cultura preventiva.

Según Boix et al. (2013) argumentan que la cultura prevención tiene 3 dimensiones: compromisos con la prevención, revitalización organizacional y aprendizaje colectivo, y al gestionar estas dimensiones, las instituciones educativas pueden hacer un trabajo de prevención con una cultura preventiva activa. La primera dimensión - Compromisos con la prevención, los líderes de las instituciones educativas deben demostrar activamente compromisos claros en las culturas de prevención, y para lograrlo, las instituciones educativas deben dar prioridad a la seguridad y destinar recurso para llevar a cabo sus actividades y medidas de prevención, empleados directamente involucrados en Prevención están invitados a presentar propuestas para optimizar la seguridad laboral. En ese contexto los compromisos preventivos tiene un impacto positivo porque puede lograr que los empleados sientan un clima favorable de prevención de riesgos en la organización, mejoren los comportamientos de seguridad de los empleados, reduzcan los incidentes y lesiones laborales y aumenten las satisfacciones con la compañía, haciendo que el compromiso de la dirección se evidencia a lo largo de todo el proceso en el desarrollo de política de aceptación de sugerencia de empleados, comunicaciones efectivas entre superior y operario, y colaboraciones activas del capital humano en gestiones preventivas. En la segunda dimensión de la vitalidad organizacional, los empleados son considerados como pilares básicos de las organizaciones para lograr los objetivos de las prevenciones de riesgo, cuando los empleados hacen la tarea con seriedad e interés en hacer las tareas, lograrán mejor el efecto de la prevención de riesgos. Asumiendo como objetivos operativos de la institución educativa; para ello es necesaria la comunicación, para que los talentos obtengan las informaciones necesarias y pueda intercambiar la opinión o experiencia, desarrollar un espíritu de responsabilidades compartidas, aceptar cambios y evitar imponerse en el campo laboral. Entre tanto, la revitalización organizacional requiere que los empleados desarrollen un sentido de responsabilidad y empoderamiento mientras les va bien en la prevención de riesgos laborales, fortaleciendo colaborativamente el talento y decidiendo conjuntamente soluciones a los problemas de seguridad que pueden lograr mejor resultado que antes. En la tercera dimensión de aprendizajes colectivos, son factores de éxitos a priori para las prevenciones de riesgo laboral y el fomento de una cultura preventiva que permita a las

organizaciones beneficiar de la idea generada a nivel empresarial. Si los conocimientos individuales de los empleados no son compartidos al grupo, el impacto en el desempeño organizacional es muy limitado, por lo que las organizaciones deben alentar a los empleados a participar activamente en un proceso de conocimientos preventivos que permitan participar en la actividad dinámica de mejora, cuya motivación no es impuesto. De este modo, la formación organizacional debe ser herramientas preventivas que evite sorpresas por factor externo en los que las organizaciones no han pensado previamente, y trata de que cada colaborador, independientemente de puestos, desarrollen las capacidades de toma de decisión ante los problemas. Es importante que la empresa haga un buen trabajo y que usted crea en su trabajo, para que la organización pueda identificarse, comprenderse y cambiar la condición incierta, permitiendo que todos los empleados deben tener la oportunidad de participar activamente enviando sus comentarios para la mejora y llevar a cabo acciones continuas, evaluación. y el autocontrol organizativo de la seguridad operativa organizativa.

Definición de desempeño laboral.

Según Chiavenato (2009) sostiene que el rendimiento en el trabajo es la expresión de los talentos humanos en el logro de las metas planificadas, las cuales configuran las estrategias personales para lograr dichas metas deseadas. Mejor dicho, el desempeño laboral es visto como las acciones del talento en su trabajo para contribuir a los objetivos de la organización, por lo que la unidad utiliza los desempeños como estrategias individuales y colectivas impulsadas por la labor en equipo para lograr el objetivo de la organización, por lo que puede ser alcanzado por evidencias (pág. 359). Del mismo modo, el rendimiento laboral es responsabilidad de los empleados para que apliquen sus habilidades, capacidades y profesionalismo en su área de responsabilidad para que puedan alcanzar las metas trazadas a través de la propia organización (Isea, 2013, pág. 35). Así mismo, Bohlander (2003) menciona que la eficiencia está relacionada con el rendimiento laboral con la que las personas realizan sus funciones en una organización. De hecho, es el esfuerzo del talento por cumplir su función lo que impulsa las acciones que realiza de acuerdo a su rol en la organización (p. 23). Por otra parte, es un esfuerzo colaborativo que demuestra las destrezas, habilidades y técnicas de cada integrante de la organización para que puedan realizar de manera efectiva sus actividades y contribuir a cada una de las metas trazadas (Uzcátegui, 2011, p. 87). De igual importancia, el desempeño laboral se refiere a las productividades y eficiencias que demuestran los empleados al realizar funciones relacionadas con su posición en el entorno laboral que ayudan a demostrar profesionalismo, iniciativa y responsabilidad para ayudar a alcanzar las metas organizacionales. (Pernía, 2014, p.35). Por lo tanto, Según la definición en esta categoría se incluyen las capacidades, las actitudes, los

comportamientos y la comprensión del proceso de rendimiento del trabajo que son necesarios para ejecutar la tarea, un rendimiento laboral excelente se refiere al hecho de que los empleados lo hacen muy bien en su trabajo, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes, y luego pueden desempeñarse de manera excelente en trabajar con relativa facilidad, a menos que estén limitados por ansiedad o comportamientos adictivos, los trabajadores no deben estar sujetos a interrupciones que afecten su atención y concentración. Además, son capaces de trabajar de manera eficiente sin cambios de horario, interrupciones de tareas o sobrecarga de trabajo, lo que ayudará a los trabajadores a cumplir sus objetivos laborales, aumentará el rendimiento tanto individual como colectivo y mejorará el rendimiento de la organización (Prodanova y Kokarevs, 2021). Al respecto, Kim et al. (2016) mostraron que el tiempo de recuperación es uno de los elementos relacionados con el trabajo que contribuyen a esta reducción y la discapacidad influyen en la disminución del desempeño laboral. Por otra parte, los procedimientos de evaluación de personas suelen denominarse evaluaciones de desempeño y se desarrollan en base a procedimientos formales de evaluación que informan sobre el desempeño y funciones de los empleados, donde el objetivo principal es la supervisión administrativa de las personas, integración de los funcionarios, etc. Motivación en el trabajo o en la empresa y en el reconocimiento de las carencias de la empresa y la consecución de los objetivos de la organización. En otras palabras, la gestión de los procesos de selección, formación, evaluación y desarrollo dentro de una organización puede llevarse a cabo mediante el uso de la evaluación del rendimiento como estrategia. Además, los ascensos, premios e incentivos pueden gestionarse con la ayuda de estas mediciones del rendimiento para determinar los mejores factores de recompensa y su momento. Si existe una necesidad real de capacitación o reasignación de personal de bajo rendimiento, tome medidas correctivas (Alfaro, 2012, pág. 106). De igual importancia, la evaluación del desempeño respalda el propósito de revisar y elogiar el trabajo y el desempeño de los empleados durante un período de tiempo, y puede identificar problemas clave de desempeño y formular planes de retroalimentación; Establecer objetivos de apoyo para la próxima vez, examinar las creencias fundamentales de la organización, así como los objetivos establecidos para desarrollar programas de formación para potenciar las aptitudes de los talentos son cosas que deben hacerse y hay que hacer. Es decir, al evaluar el beneficio, se debe seguir el siguiente proceso: Para garantizar que todas las unidades organizativas de la empresa tengan una comprensión clara del objetivo del proceso de evaluación, así como la capacidad de ofrecer comentarios constructivos y comunicarse eficazmente dentro de la organización, es esencial que se utilice el mismo procedimiento y estructura en todas las unidades organizativas de la empresa. El objetivo es educar a las

personas sobre la importancia del procedimiento de evaluación de la organización, además de los objetivos de la propia organización y procedimientos que conlleva (López y Piedra, 2001, p. 37). En conclusión, ayudar a los trabajadores a adaptarse al nuevo entorno laboral de forma más rápida y generen mejores resultados laborales, los gerentes también deben tener en cuenta tu inteligencia emocional durante la selección y capacitación del personal. Si los gerentes mejoran la inteligencia emocional de los talentos, es posible minimizar con éxito el agotamiento, aumentar el rendimiento laboral y eliminar las ineficiencias dentro de la empresa (Eom, Been y Byeon, 2022).

Dimensiones de desempeño laboral.

Los aspectos de la calidad del trabajo, la orientación a los resultados y la iniciativa se consideran componentes integrales del rendimiento laboral, Por lo tanto, en referencia a la primera dimensión de la calidad del trabajo, la dinámica del comportamiento humano se considera una estructura de ejecución y mejora constante, en cuanto a la relación entre bienestar humano, naturaleza y productividad, se acepta generalmente que los trabajadores que están contentos y sanos serán más productivos y felices en su trabajo (Alves, Cirera y Carlos, 2013). En cuanto al segundo aspecto de la perspectiva orientada a los resultados, la actividad de los empleados debe estar enfocada al resultado, que es uno de los modelos dinámicos para alcanzar el fin para el que fue creada la empresa e incluido en la filosofía organizacional, es decir, su misión, visión y valores. Organizativo; integración de la aceptación de la meta de las personas que forman parte de la empresa (Romero y Bolaños, 2017). En cuanto a la tercera dimensión de la iniciativa, requiere la capacidad de transformar situaciones, iniciar nuevas iniciativas, facilitar el cambio constructivo y avanzar en nuevos escenarios; Además de entender el control, una persona proactiva es alguien que demuestra iniciativa, asertividad, seguridad y perseverancia; donde desarrolla estrategias de forma proactiva y acepta la necesidad de responder a los cambios en el entorno empresarial (Bateman y Krant, 1993).

II. METODOLOGÍA

2.1. Enfoque, Tipo

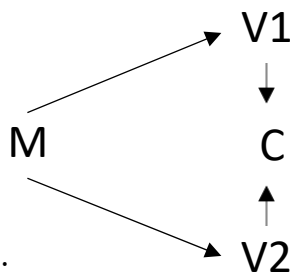
El enfoque del estudio es cuantitativo, ya que se guía por un procedimiento estructurado de recopilación de información para comparar las hipótesis propuestas. También es relevante por su alcance, ya que la relación entre las variables solo ha sido examinada en un período de tiempo limitado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.94). Por otro lado, el estudio es de tipo aplicado de acuerdo a su propósito, ya que se aplica en la práctica el conocimiento científico de las variables para abordar los problemas de cultura preventiva y las variables de desempeño en las instituciones educativas del norte del Perú con el fin de encontrar asociaciones con las variables antes mencionadas (Maletta, 2009, p.110).

2.2. Diseño de Investigación

De acuerdo al tratamiento de las variables, el estudio fue no experimental debido a que las variables no fueron manipuladas deliberadamente, los sujetos de estudio se analizan en sus contextos naturales y solo se utilizó la información obtenida para el análisis. Además, de acuerdo con las variables de control, se trató de un diseño de estudio transversal, ya que se recolectó información en un momento dado con el objetivo de medir la relación entre variables. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.116).

Figura 1

Diseño del estudio



Donde:

M = Muestra

V1 = Variable 1 (Cultura Preventiva)

V2 = Variable 2 (Desempeño Laboral)

C = Correlación

2.3. Población, Muestra y muestreo

Población: Para (Hernández et al., 2014), las poblaciones son las agrupaciones de casos que han de cumplir determinadas especificaciones para dar generalización a resultados o aplica teorías en consideración. Por lo consiguiente participaron ciento once (111) trabajadores de una Institución Educativa del norte del Perú.

Criterios de inclusión. Todos los que están presentes en el día de la evaluación dispuestos a participar.

Criterios de exclusión. Los que faltaron por diversos motivos o estén de vacaciones.

Muestra: Para este estudio se extrae mediante muestreo probabilístico aleatorio simple, que se considera poblaciones finitas y conocidas.

$$n = \frac{z^2 * N * p * q}{e^2 * (N - 1) + (z^2 * p * q)}$$

n = Número de elementos de la muestra

z = Nivel de confianza (1.96)

p = Probabilidad de éxito (0.5)

q = Probabilidad de fracaso (0.5)

e = Margen de error (0.052)

N = Población

$$n = \frac{1.96^2 * 111 * 0.5 * 0.5}{0.052^2 * (111 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

$$n = \frac{3,8416 * 111 * 0.5 * 0.5}{0.002704 * (110) + (0,9604)}$$

n = 86 trabajadores de una Institución Educativa del norte del Perú

Muestreo: Se usa una muestra de probabilidad aleatoria simple, es decir, se selecciona una colección de n unidades de muestreo de tal forma que cada muestra de tamaño n tenga las mismas posibilidades de ser elegida para un examen posterior (Scheaffer y Mendenhall, 2006, p.11).

Operacionalización de variables

Variable 1: Cultura Preventiva.

Definición conceptual: Según Arévalo y Hahn (2018), mencionan que las culturas preventivas son conjuntos de valores, comportamiento, norma y resultado que se deriva de la compañía y corresponden a prevenir riesgos en el área de trabajo y también las actividades de la organización. (p.6).

Definición operacional: Es la evaluación del personal sobre una cultura preventiva, el problema de seguridad es identificar el peligro que puede proporcionar la seguridad necesaria, información, y percepciones del empleado. Así mismo un buen clima de prevención conduce a comportamientos más seguros y a revitalizaciones organizacionales, y como un pilar clave en el logro de las metas de prevención de riesgos pueden usar estos datos para las aplicaciones de riesgo en seguridad, estrategia de controles, mejoras continuas y fortalecimiento (Guar y Rodrigo, 2013). Las puntuaciones comprenden de 1 al 5 en la escala de Likert.

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable

Dimensiones	Ítems	Escala de medida	Escala valorativa (niveles de rango)
Compromiso preventivo	1, 2, 3, 4	Ordinal	
		1. Nunca	
		2. Casi nunca	Malo 12-28
Dinamización organizacional	5, 6, 7, 8	3. A veces	Regular 29-44
		4. Casi siempre	Bueno 45-60
Aprendizaje colectivo	9, 10, 11, 12	5. Siempre	

Nota: Adaptado de Acuña (2023)

Variable 2. Desempeño Laboral

Definición conceptual: Según Chiavenato (2009) sostiene que el desempeño laboral es la expresión de los talentos humanos en el logro de las metas planificadas, las cuales configuran las estrategias personales para lograr dichas metas deseadas. Mejor dicho, el desempeño laboral es visto como las acciones del talento en su trabajo para contribuir a los objetivos de la

organización, por lo que la unidad utiliza los desempeños como estrategias individuales y colectivas impulsadas por la labor en equipo para lograr el objetivo de la organización, por lo que puede ser alcanzado por evidencias (pág. 359).

Definición operacional. Es la evaluación del personal sobre el desempeño laboral donde respalda el propósito de revisar y elogiar el trabajo de los empleados durante un período de tiempo, pueden identificar problemas clave y formular planes de retroalimentación a través de un instrumento de diversas preferencias (López y Piedra, 2001, p. 37). Las calificaciones comprenden del 1 al 5 en la escala de Likert.

Tabla 2

Matriz de operacionalización de variable

Dimensiones	Ítems	Escala de medida	Escala valorativa (niveles de rango)
Calidad en el trabajo	13, 14, 15	Ordinal	
Orientación a resultado	16, 17, 18	1. Nunca	Malo 9-21
		2. Casi nunca	Regular 22-33 Bueno 34-45
		3. A veces	
		4. Casi siempre	
Proactividad	19, 20, 21	5. Siempre	

Nota: Adaptado de Chiavenato (2007).

2.4. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnicas: Para la recolección de datos se utilizaron métodos de encuesta, los cuales recopilaron datos a partir de las respuestas del personal de I.E. del norte del Perú. Las encuestas son procedimientos de recogida de datos en el que se entrevista a una población desconocida seleccionada mediante cuestionarios específicos (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p.156).

Instrumentos: Este estudio utilizó un cuestionario de escala e ítem basado en indicadores de cultura preventiva y variables de desempeño laboral. Para Bernal (2010), un cuestionario es un conjunto de preguntas que se diseñan con el objetivo de realizar una investigación para recopilar la información necesaria. Los instrumentos fueron adaptados del siguiente autor: Acuña (2023) para cultura preventiva 12 preguntas y para desempeño laboral con 9 preguntas, las dos en la escala de Likert con cinco (5) niveles, Nunca 1, Casi nunca 2, A veces 3, Casi siempre 4 y Siempre 5.

Ficha técnica de Cultura Preventiva

Nombre	: Cuestionario de Cultura Preventiva
Autor	: Homero Milán, Acuña Vásquez
Año	2023
Gestión	: Individual
Tiempo	: 15 minutos aproximadamente
Finalidad	: Evaluar la cultura preventiva y sus dimensiones
Preguntas	: Politómicas (Cerradas con escala de Likert)
Escala	: Baremos
Aspecto	: El cuestionario se conforma por 3 áreas
Campo de aplicación	: Trabajadores de la institución educativa
Materia de prueba	: Hojas de protocolo para que los participantes marquen sus respuestas en la escala tipo Likert.

Ficha técnica de Desempeño Laboral

Nombre	: Cuestionario Desempeño Laboral
Autor	: Homero Milán, Acuña Vásquez
Año	2023
Gestión	: Individual
Tiempo	: 15 minutos aproximadamente
Finalidad	: Evaluar el desempeño laboral y sus dimensiones
Preguntas	: Politómicas (Cerradas con escala de Likert)
Escala	: Baremos
Aspecto	: Se conforman las preguntas por 3 áreas
Campo de aplicación	: Trabajadores de la institución Educativa
Materia de prueba	: Hojas de protocolo para que los participantes marquen sus respuestas en la escala tipo Likert.

Confiabilidad

A continuación, se aplicó la fiabilidad a los distintos instrumentos y se procesó la información recopilada mediante el coeficiente alfa de Cronbach para reflejar la coherencia interna del instrumento. Este coeficiente es el siguiente. En el caso de coeficiente, afirmó que “es función directa de las covarianzas entre los ítems, indicando, por tanto, la consistencia interna del test”. Así, se empleará la fórmula del alfa de Cronbach porque la variable está medida en la escala de Likert (politómica) (Muñiz, 2003, p. 54). La evaluación de la fiabilidad mediante la consistencia interna Alfa de Cronbach se llevó a cabo con la ayuda del programa SPSS V26, que analiza y decide adecuadamente el resultado.

Fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

k : El número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianza de los ítems

S_t^2 = Varianza de la suma de los ítems

α : Coeficiente de alfa de Cronbach

Tabla 3

Escala de interpretación del Confiabilidad del coeficiente Alfa Cronbach

Valores (α) - Rangos	Magnitudes – Nivel de validez
0,90 a 1,00	Excelente
0,80 a 0,90	Muy bueno
0,70 a 0,80	Aceptable
0,60 a 0,70	Cuestionable
0,50 a 0,60	Pobre
Menos de ,5	Deficiente

Nota: Según George y Mallery (1995) Para determinar el alfa de Cronbach se procedió a la toma de prueba piloto con la participación de 86 personas, las cuales fueron ingresadas al SPSS V26 realizando el análisis de fiabilidad:

Análisis de Confiabilidad

Tabla 4

Niveles de escalas de Cultura preventiva

Casos	N	%
Válido	86	100
Excluido	0	0
Total	86	100

Interpretación: En la tabla 4 se observa la eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5

Estadística de fiabilidad de Cultura preventiva

Resumen de procesamiento de casos	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,936	12

Interpretación: En la tabla 5 se obtuvo un grado de fiabilidad excelente en consecuencia, el coeficiente alfa de Cronbach resultó ser de 0,936 esto quiere decir que los instrumentos presentados son confiables.

Tabla 6

Niveles de escalas de Desempeño Laboral.

Casos	N	%
Válido	86	100
Excluido	0	0
Total	86	100

Interpretación: En la tabla 6 se observa la técnica de eliminación por lista se basa en todas las variables presentes.

Tabla 7*Estadística de fiabilidad del Desempeño Laboral.*

Resumen de procesamiento de casos	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,885	9

Interpretación: En la tabla 7 se obtuvo un grado de fiabilidad de muy bueno teniendo como resultado un coeficiente de alfa de Cronbach de 0,885 esto quiere decir que los instrumentos presentados son confiables. Los niveles de confiabilidad logrados por los instrumentos, son los siguientes: en el caso de los cuestionarios sobre cultura preventiva ($\alpha = 0,936$) y en el desempeño Laboral ($\alpha = 0,885$). En los dos instrumentos se obtiene confiabilidades ($\alpha > 0,7$) lo que determina que el instrumento tiene una confiabilidad aceptable.

2.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para recopilar datos, nos comunicamos con las autoridades de la institución educativa secundaria con formación técnica Pedro Abel Labarthe Durand lo que permitió obtener el permiso para realizar el estudio, que luego fue seguido por un acuerdo de consentimiento informado que explicaba las fechas y las actividades planificadas. Luego, el cuestionario fue redactado mediante Google Forms con un tiempo de 20 min y se aplicaron personalmente a los trabajadores según el protocolo de bioseguridades, y el resultado fue plasmado en una plantilla por dimensión y procesado estadísticamente en SPSS-26 y Excel. Asimismo, utilizó el Coeficiente de correlación Spearman estableciendo coherencia con las hipótesis el cual determinó si influye o no entre las variables de estudio. En ese sentido Hurtado et al. (2018) menciona que la correlación de Spearman se obtiene mediante rangos consignando valores de -1 a 1, los signos indicaron si hay directa o inversa la correlación, el cero (0) refiere que no hay correlación.

2.6. Aspectos éticos en investigación

La ética investigativa, aborda un problema real y apremiante trabajando para dar protección a la identidad, dignidad y confidencialidad de la gente involucrada y proteger su derecho fundamental, contribuyendo así a mejorar los métodos. Trabajamos con fuentes auténticas y se citaron con normas APA versión 7 para garantizar la integridad de la investigación, el respeto a los derechos y la dignidad. La investigación se desarrolló teniendo en cuenta los reglamentos y normas por la

dirección de investigación de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. Por otro lado, el rigor científico, se entiende la fiabilidad de informaciones recogidas y tratada para abordar las prevenciones de riesgo laboral. Se debe demostrar que tiene argumentos convincentes que pueden ser verificados por los resultados de la investigación realizada. Esta investigación pasó por el sistema de similitudes (turnitin) para su aprobación.

III. RESULTADOS

3.1. Presentación y análisis de resultados

3.1.1. Construcción de escala de valoración Baremo para las variables y dimensiones

Tabla 8

Variable Cultura Preventiva, escala valorativa

Variable y dimensiones	N	Puntajes			Niveles	
		Mín	Max	Malo	Regular	Bueno
Cultura Preventiva	86	12	60	12 - 28	29 - 44	45 - 60
Compromiso Preventivo	86	4	20	4 - 9	10- 15	16 - 20
Dinamización Organizacional	86	4	20	4 - 9	10- 15	16 - 20
Aprendizaje Colectivo	86	4	20	4 - 9	10- 15	16 - 20

Interpretación: La tabla 8 muestra los resultados de la encuesta realizada a los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023 donde los trabajadores encuestados están vinculados con la cultura preventiva.

Cultura Preventiva: El nivel de participación es bueno, con una media de 36. Esto significa que la mayoría de los trabajadores encuestados están vinculados con la cultura preventiva.

Compromiso Preventivo: El nivel de participación es regular, con una media de 12. Esto significa que la mayoría de los trabajadores encuestados están expuestos a participar en el compromiso preventivo que pueden ser perjudiciales para su entorno laboral.

Dinamización Organizacional: El nivel es regular, con una media de 12. Esto significa que la mayoría de los trabajadores encuestados están expuestos a participar en la dinamización organizacional.

Aprendizaje Colectivo: El nivel es regular, con una media de 12. Esto significa que la mayoría de los trabajadores encuestados están expuestos a participar en el aprendizaje colectivo. Estos resultados indican que es necesario tener en cuenta para reforzar la mentalidad preventiva que existe en un centro educativo del norte del Perú, 2023.

Tabla 9*Variable Desempeño Laboral, escala valorativa*

Variable y dimensiones	Puntajes			Niveles		
	N	Mín	Max	Malo	Regular	Bueno
Desempeño Laboral	86	9	45	9 - 21	22 - 33	34 - 45
Calidad en el Trabajo	86	3	15	3 - 7	8- 11	12 - 15
Orientación a Resultado	86	3	15	3 - 7	8- 11	12 - 15
Proactividad	86	3	15	3 - 7	8- 11	12 - 15

Interpretación: La tabla 9 muestra los resultados de la encuesta de Gestión por Procesos donde se encuentran satisfechos con su participación, con un nivel regular de satisfacción de 22 a 33. Sin embargo, hay algunos aspectos que podrían mejorarse para aumentar la gestión por procesos como:

Calidad en el Trabajo: El nivel de satisfacción en la calidad de trabajo es relativamente regular, con un promedio de 9. Esto sugiere que los trabajadores no se sienten lo suficientemente motivados por su trabajo.

Orientación a Resultado: El nivel de satisfacción de la orientación a resultados es regular, con un promedio de 9. Esto sugiere que los trabajadores no se sienten lo suficientemente motivados por su trabajo.

Proactividad: El nivel de satisfacción en la Proactividad es relativamente regular, con un promedio de 9. Esto sugiere que los trabajadores no se sienten lo suficientemente identificados o motivados por su trabajo.

Así mismo los resultados para los niveles de satisfacción son:

Malo: Los trabajadores en este nivel están insatisfechos con su trabajo. Pueden estar considerados para una llamada de atención, dejar su trabajo o buscar oportunidades de mejora.

Regular: Los trabajadores en este nivel están satisfechos con su trabajo, pero podrían mejorar su satisfacción con algunos aspectos.

Bueno: Los trabajadores en este nivel están muy satisfechos con su trabajo. Además, están comprometidos con la institución y es probable que sean productivos y leales.

3.1.2. Análisis de frecuencia y distribución de la variable Cultura Preventiva

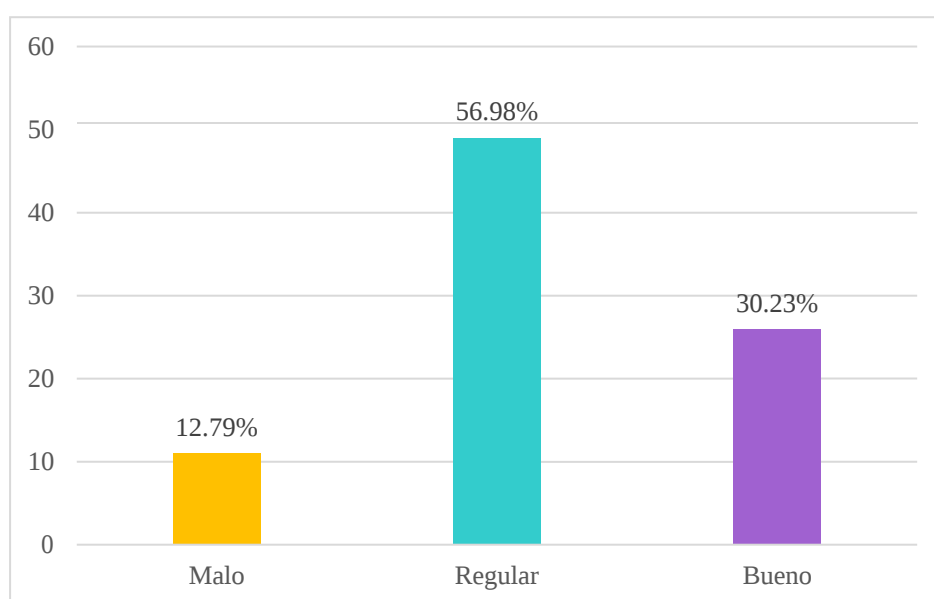
Tabla 10

Distribución de la cultura preventiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Cultura preventiva	Malo	11	12,79%
	Regular	49	56,98%
	Bueno	26	30,23%
	Total	86	100%

Nota: Cuestionario realizado a los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Figura 2 *Distribución porcentual de la cultura preventiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023*

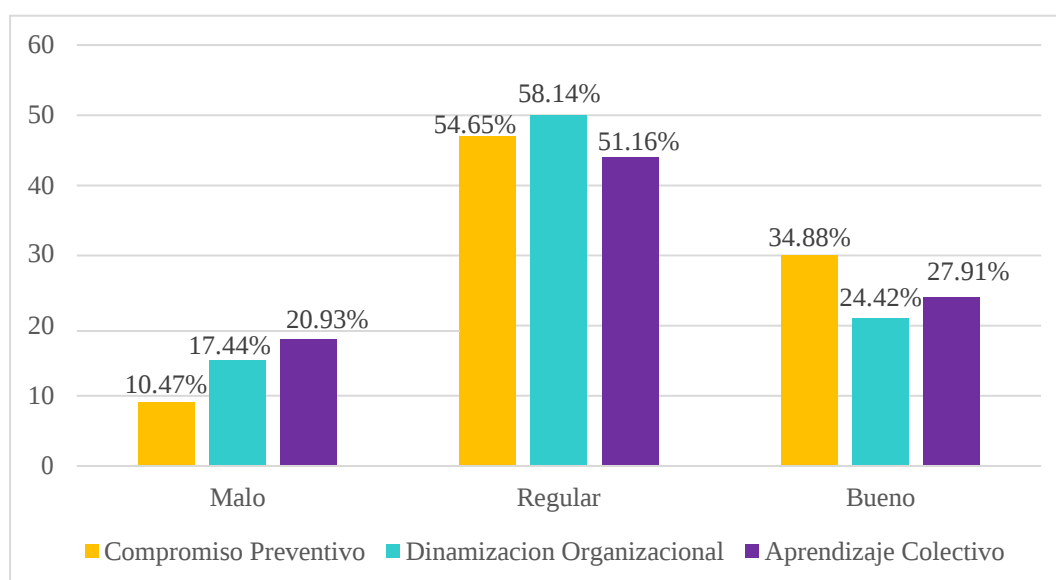


Nota: Cuestionario realizado a los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Interpretación: La tabla 10 y figura 2 presentan resultados que corresponde a la frecuencia y distribución de la variable cultura preventiva. El nivel de cultura preventiva de los 86 trabajadores evaluados es regular en el 56,98% de los casos. El 30,23% es bueno y el 12,79% restante de los trabajadores evaluados tiene un nivel malo. Estos resultados indican que es necesario implementar un plan de seguridad y salud para evitar riesgos laborales en la mayoría de los puestos de trabajo evaluados. Estas medidas pueden ayudar a reducir el riesgo de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Tabla 11*Niveles de distribución de las dimensiones de la variable Cultura Preventiva*

Dimensiones	Malo	%	Regular	%	Bueno	%	n	Total
Compromiso Preventivo	9	10,47	47	54,65	30	34,88	86	100
Dinamización Organizacional	15	17,44	50	58,14	21	24,42	86	100
Aprendizaje Colectivo	18	20,93	44	51,16	24	27,91	86	100

Figura 3*Dimensiones de Cultura Preventiva y su frecuencia de niveles*

Interpretación: La tabla 11 y figura 3 presentan resultados que corresponde a la frecuencia y distribución de las dimensiones evaluadas.

Compromiso Preventivo: El 54,65 de los trabajadores evaluados tienen un compromiso preventivo regular. Así mismo el 34,88% de los trabajadores evaluados tienen un compromiso preventivo bueno y el 10,47% restante tiene un riesgo malo.

Dinamización Organizacional: El 58,14% de los trabajadores evaluados tienen una dimensión organizacional regular. Por otro lado, el 24,42% restante tiene una dimensión buena y el 17,44% tiene una dimensión organizacional malo.

Aprendizaje Colectivo: El 51,16% de los trabajadores evaluados tienen un aprendizaje colectivo regular. Al mismo tiempo el 27,91% tienen un aprendizaje colectivo bueno y el 20,93% tiene un aprendizaje colectivo malo.

3.1.3. Análisis de frecuencia y distribución de la variable Desempeño Laboral

Tabla 12

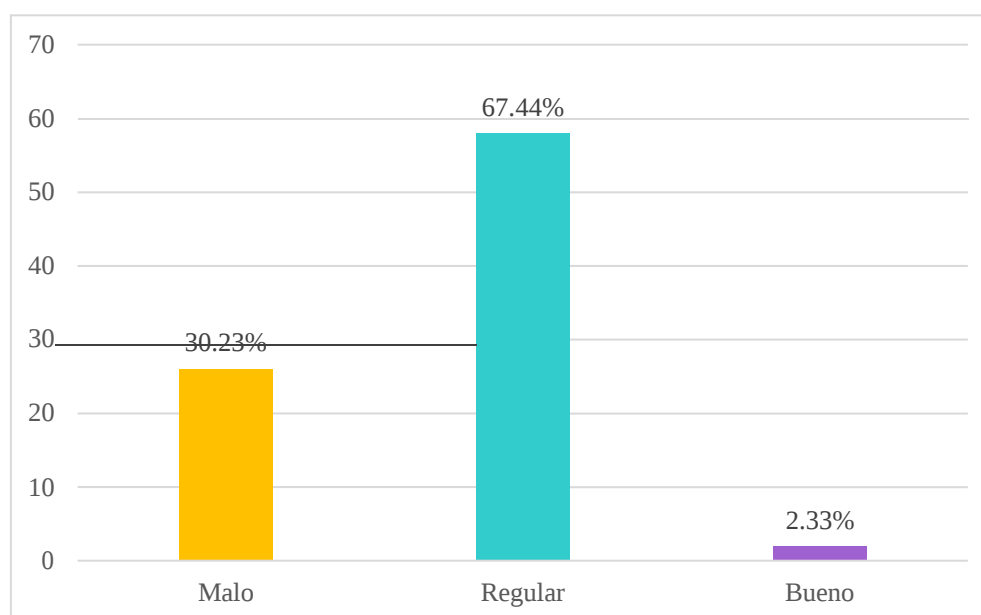
Distribución del desempeño Laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Variable	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Malo	26	30,23%
	Regular	58	67,44%
	Bueno	2	2,33%
	Total	86	100%

Nota: Cuestionario realizado a los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Figura 4

Distribución porcentual del desempeño Laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

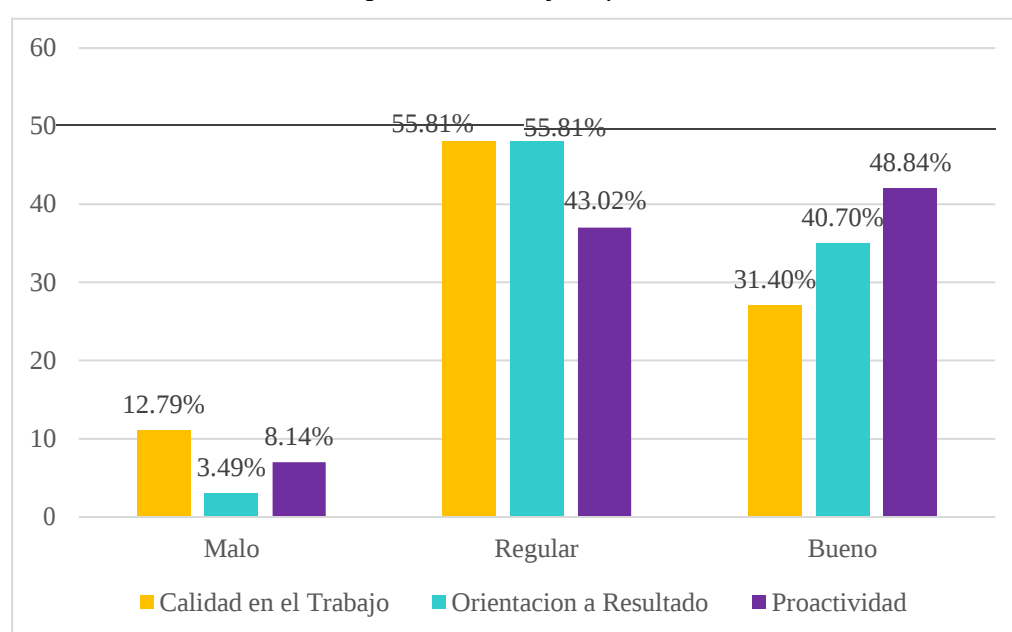


Nota: Cuestionario realizado a los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Interpretación: La tabla 12 y figura 4 presentan resultados que corresponde a la frecuencia y distribución de la variable desempeño laboral. El nivel de desempeño laboral de los 86 trabajadores evaluados es regular en el 67,44% de los casos. El 30,23% es malo y el 2,33% restante de los trabajadores evaluados tiene un nivel bueno. Estos resultados indican que es necesario implementar un plan de seguridad y salud para evitar riesgos laborales en la mayoría de los puestos de trabajo evaluados. Estas medidas pueden ayudar a reducir el riesgo de lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

Tabla 13*Niveles de distribución de las dimensiones de la variable Desempeño Laboral*

Dimensiones	Malo	%	Regular	%	Bueno	%	n	Total
Calidad en el trabajo	11	12,8	48	55,8	27	31,4	86	100
Orientación a Resultado	3	3,5	48	55,8	35	40,7	86	100
Proactividad	7	8,1	37	43,1	42	48,8	86	100

Figura 5*Dimensiones del Desempeño Laboral y su frecuencia de niveles*

Interpretación: La tabla 13 y figura 5 presentan resultados que corresponde a la frecuencia y distribución de las dimensiones evaluadas.

Calidad en el trabajo: El 55,8 de los trabajadores evaluados responden a un nivel regular en la calidad de trabajo. Así mismo el 31,4% de los trabajadores evaluados tienen un nivel bueno en la calidad del trabajo y el 12,8% restante tiene un nivel malo.

Orientación a Resultado: El 55,8% de los trabajadores evaluados tienen una orientación a resultado regular. Por otro lado, el 40,7% restante tiene una dimensión buena y el 3,5% tiene una orientación a resultado malo.

Proactividad: El 48,8% de los trabajadores evaluados tienen una proactividad buena. Al mismo tiempo el 43,1% tienen un aprendizaje proactivo regular y el 8,1% tiene una proactividad mala.

3.2.Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de normalidad

A partir de los datos de las variables y las dimensiones, es importante determinar la prueba de normalidad para realizar la prueba de hipótesis, en este caso se debe definir si la muestra tiene una distribución normal o no, para lo cual se definirá con cuál de los coeficientes de relación se va a trabajar. Es decir, en esta investigación se muestra la data mayor a 50 elementos, por lo tanto, se utilizará la prueba de Kolmogorov-Smirnov. Para ello los criterios son los siguientes:

El margen de error de sig. = 0,05 (5%),

Si $p < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna (H_a),

Si $p > 0,05$ se acepta la hipótesis nula (H_o).

Lo cual quiere decir que la Hipótesis alterna (H_a) los datos no provienen de una distribución normal y la Hipótesis Nula (H_o) los datos provienen de una distribución normal.

Tabla 14

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para una muestra

Variables	Estadístico	n	Sig.
CULTURA PREVENTIVA	0,075	86	0.020
Compromiso preventivo	0,099	86	0.035
Dinamización organizacional	0,110	86	0.012
Aprendizaje colectivo	0,64	86	0.000
DESEMPEÑO LABORAL	0,104	86	0.021
Calidad en el trabajo	0,120	86	0.04
Orientación a resultado	0,121	86	0.03
Proactividad	0,139	86	0.000

Nota: Los resultados obtenidos son del Cuestionario realizado a los trabajadores de una institución educativa

Interpretación: Por lo que respecta a la muestra en particular, se observó mediante la utilización de la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov que la distribución de la prueba no es paramétrica. Esto se debió a que el nivel de significación era inferior a $\alpha = 0,05$. En consecuencia, continuamos realizando la conexión de las variables mediante el análisis estadístico Rho Spearman.

3.2.2. Contrastación de hipótesis general.

Ha: Existe relación positiva entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023

Ho: No Existe relación positiva entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023

Tabla 15

Tabla cruzada de la relación de cultura preventiva en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

		<u>VY: Desempeño laboral</u>							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
VX: Cultura preventiva	Malo	7	63,6%	4	36,4%	0	0%	11	12,8%
	Regular	18	36,7%	31	63,3%	0	0%	49	57%
	Bueno	1	3,8%	23	88,5%	2	7,7%	26	30,2%
Total		26	30,2%	58	67,4%	2	2,4%	86	100%

Fuente: Cuestionario realizado a los trabajadores de la institución educativa.

Interpretación: Según la tabla 15 presentada, se realizó un estudio para analizar la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú en el año 2023. En cuanto a la cultura preventiva, se categorizó como mala, regular o buena. De los 86 trabajadores estudiados, 11 (equivalente al 12,8% del total) presentaron una cultura preventiva mala. Por otro lado, 49 trabajadores (57%) mostraron una cultura preventiva regular y 26 trabajadores (30,2%) una cultura preventiva buena. Respecto al desempeño laboral, también se establecieron tres categorías: malo, regular y bueno. Del total de trabajadores con cultura preventiva mala, 7 (63,6% del total) tuvieron un desempeño laboral malo, 4 (36,4%) un desempeño regular y ninguno con desempeño bueno. En el grupo con cultura preventiva regular, 18 trabajadores (36,7%) tuvieron un desempeño malo, 31 (63,3%) un desempeño regular y ninguno con desempeño bueno. Finalmente, en los trabajadores con cultura preventiva se observó 1(3,8) de desempeño malo, 23 trabajadores (88,5%) mostraron un desempeño regular y 2 (7,7%) un desempeño bueno.

Tabla 16*Prueba de Contraste de la Hipótesis general con (rho Spearman).*

		Cultura Preventiva	Desempeño Laboral
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,916**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
	Coeficiente de correlación	,0916**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

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

Interpretación: $\alpha = 0,05 = 5\%$, $p = 0,000 = 0,0\%$, $r = 0,916$

Según la Tabla 16, los resultados de las pruebas mostraron que se obtuvo un valor de 0,916 para la rho de Spearman, lo que indica que existe una buena correspondencia positiva entre las variables investigadas. Además, se obtuvo una significación de 0,000 (inferior a 0,0100), valor que también confirma la existencia de una fuerte correspondencia positiva entre las variables. Así, se concluye que el nivel de relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023 es significativamente positivo. En consecuencia, se valida la hipótesis general de la investigación.

3.2.3. Contrastación de hipótesis Específica.

Hipótesis específica 1.

H1. Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Ho. No Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Tabla 17

Tabla cruzada de la relación del compromiso preventivo en el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

		<u>VY: Desempeño laboral</u>							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
D1: Compromiso preventivo	Malo	0	0,0%	8	89,9%	1	11,1%	9	10,5%
	Regular	0	0,0%	32	68,1%	15	31,9%	47	54,7%
	Bueno	1	3,3%	5	16,7%	24	80,0%	30	34,8%
	Total	1	1,2%	45	52,3%	40	46,5%	86	100%

Nota: El cuestionario fue realizado a los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Interpretación: Según la tabla 17 presentada, se realizó un estudio que investiga la relación entre el compromiso preventivo y el rendimiento laboral de las personas que trabajan en una institución educativa del norte del Perú en el año 2023. En cuanto al compromiso preventivo, se categorizó como malo, regular o bueno. De los 86 trabajadores, 9 (10,5%) presentaron un compromiso preventivo malo. Por otro lado, 47 trabajadores (54,7%) mostraron un compromiso preventivo regular y 30 trabajadores (34,8%) un compromiso preventivo bueno. Respecto al desempeño laboral, se establecieron tres categorías: malo, regular y bueno. Del total de trabajadores con compromiso preventivo malo, 0 (0,0% del total) tuvieron un desempeño laboral malo, 8 (8,1%) desempeño regular y 1 trabajador (11,1%) obtuvo un desempeño bueno. En el grupo con compromiso preventivo regular, ningún trabajador tuvo un desempeño malo, 32 (68,1%) un desempeño regular y 15 (31,9%) un desempeño bueno. Finalmente, en los trabajadores con compromiso preventivo bueno se observó 1 trabajador (3,3%) con desempeño malo, 5 trabajadores (16,7%) mostraron un desempeño regular y 24 trabajadores (80,00%) un desempeño bueno.

Tabla 18*Prueba de Contraste de la Hipótesis Específica 1 con (rho Spearman)*

		Desempeño Laboral	Compromiso Preventivo
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
	Desempeño Laboral Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
	Compromiso Preventivo Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

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

Interpretación: $\alpha = 0,05 = 5\%$, $p = 0,000 = 0,0\%$, $r = 0,896$

Según la tabla 18, se obtuvo una significación de 0,000 (inferior a 0,0100), valor que también confirma la existencia de una fuerte correspondencia positiva entre las variables, lo que permite concluir que el nivel de relación entre las variables es significativamente positivo. En las pruebas se obtuvo un valor (rho Spearman) de 0,896, lo que confirma que existe una correspondencia moderada entre las variables objeto de estudio. entre el desempeño laboral y el compromiso preventivo de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023, por tal, queda validada la hipótesis específica 1 de la investigación. Lo que valida la hipótesis específica 1 planteada.

Hipótesis específica 2.

H2. Existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Ho. No Existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Tabla 19

Tabla cruzada de la relación de la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

		<u>VY: Desempeño laboral</u>							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
D2: Dinamización Organizacional	Malo	0	0,0%	15	100,0%	0	0%	15	17,5%
	Regular	0	0,0%	29	58,0%	21	42,0%	50	58,1%
	Bueno	1	4,8%	1	4,8%	19	90,5%	21	24,4%
	Total	1	1,2%	45	52,3%	40	46,5%	86	100%

Nota: El cuestionario realizado fue a los trabajadores de una institución educativa

Interpretación: Según la tabla 19 presentada, se realizó un estudio para analizar la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú en el año 2023. Respecto a la dinamización organizacional, se categorizó como mala, regular o buena. Del total de 86 trabajadores, 15 (17,5%) presentaron una dinamización organizacional mala. Por otro lado, 50 trabajadores (58,1%) mostraron una dinamización regular y 21 trabajadores (24,4%) una dinamización buena. En cuanto al desempeño laboral, se establecieron tres categorías: malo, regular y bueno. De los trabajadores con dinamización organizacional mala, 0 (0,0% del total) tuvieron un desempeño malo, 15 trabajadores (100%) un desempeño regular y ninguno un desempeño bueno. Del grupo con dinamización organizacional regular, ningún trabajador tuvo un desempeño malo, 29 (58,0%) un desempeño regular y 21 (42,0%) un desempeño bueno. Finalmente, de los trabajadores con dinamización organizacional buena, 1 (4,8%) tuvo un desempeño malo, 1 (4,8%) un desempeño regular y 19 (90,5%) un desempeño bueno.

Tabla 20*Prueba de Contraste de la Hipótesis Específica 2 con (rho Spearman)*

			Desempeño Laboral	Rendición de Cuentas
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N		86	86
	Dinamización Organizacional	Coeficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N		86	86

Nota: ** La correlación fue significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: $\alpha = 0,05 = 5\%$, $p = 0,000 = 0,0\%$, $r = 0,940$

Según la tabla 20, se obtuvo una significación de 0,000 (inferior a 0,0100), valor que también confirma la existencia de una fuerte correspondencia positiva entre las variables, lo que permite concluir que el nivel de relación entre las variables es significativamente positivo. En las pruebas se obtuvo un valor (rho Spearman) de 0,940, lo que confirma que existe una buena correspondencia entre las variables objeto de estudio entre el desempeño laboral y la dinamización organizacional de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023, por tal, queda validada la hipótesis específica 2 de la investigación. Lo que valida la hipótesis específica 2 planteada.

Hipótesis específica 3.

H3. Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Ho. No Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Tabla 21

Tabla cruzada de la relación del desempeño laboral y el aprendizaje colectivo de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023

		<u>VY: Desempeño laboral</u>							
		Malo		Regular		Bueno		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%
D3: Aprendizaje Colectivo	Malo	0	0,0%	16	88,9%	2	11,1%	18	20,9%
	Regular	1	2,3%	26	59,1%	17	38,6%	44	51,2%
	Bueno	0	0.0%	3	12,5%	21	87,5%	24	27,9%
	Total	1	1.2%	45	52,3%	40	46,5%	86	100%

Nota: El Cuestionario realizado a los trabajadores fue de una institución educativa del norte del Perú, 2023

Interpretación: Según la tabla 21 presentada, se realizó un estudio para analizar en una institución educativa, la conexión entre el rendimiento laboral de los trabajadores y el aprendizaje colectivo que tiene lugar dentro de la institución del norte del Perú en el año 2023. En cuanto al aprendizaje colectivo, se categorizó como mala, regular o buena. Del total de 86 trabajadores, 18 (20,9%) presentaron un mal aprendizaje colectivo. Por otro lado, 44 trabajadores (51,2%) mostraron un aprendizaje colectivo regular y 24 trabajadores (27,9%) un buen aprendizaje colectivo. En cuanto al desempeño laboral, se establecieron tres categorías: malo, regular y bueno. De los trabajadores con un mal aprendizaje colectivo, ninguno de los trabajadores percibió un desempeño laboral malo, 16 trabajadores (88,9%) un desempeño regular y 2 trabajadores (11,1%) un desempeño bueno. Del grupo con un aprendizaje colectivo regular, 1 trabajador (2,3%) tuvo un desempeño malo, 26 (59,1%) un desempeño regular y 17 (38,6%) un desempeño bueno. Finalmente, de los trabajadores con un aprendizaje colectivo bueno, ninguno percibió un desempeño malo, 3 (12,5%) un desempeño regular y 21 (87,5%) un desempeño bueno.

Tabla 22*Prueba de Contraste de la Hipótesis Específica 3 con (rho Spearman)*

			Desempeño Laboral	Aprendizaje Colectivo
Rho de Spearman	Desempeño Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,917**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Aprendizaje Colectivo	Coefficiente de correlación	,917**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

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

Interpretación: $\alpha = 0,05 = 5\%$, $p = 0,000 = 0,0\%$, $r = 0,917$

Según la tabla 22, se obtuvo una significación de 0,000 (inferior a 0,0100), valor que también confirma la existencia de una fuerte correspondencia positiva entre las variables, lo que permite concluir que el nivel de relación entre las variables es significativamente positivo. En las pruebas se obtuvo un valor (rho Spearman) de 0,917, lo que confirma que existe una buena correspondencia entre las variables objeto de estudio entre el desempeño laboral y el aprendizaje colectivo de los trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023, en consecuencia, queda validada la hipótesis específica 3 de la investigación. Lo que valida la hipótesis específica 3 planteada.

IV. DISCUSIÓN

En el siguiente capítulo, se procedió a explicar los resultados que se encontraron. El objetivo general del estudio era determinar la naturaleza de la conexión que existe entre la cultura preventiva y el nivel de rendimiento que muestran los empleados en el trabajo de la Institución Educativa Secundaria con Formación técnica del Norte del Perú, 2023, se pudo encontrar que el resultado estadístico de Rho Spearman fue de 0,916 y un nivel de significación de 0,000 nos da a entender que existió una relación entre ambas variables. Esto quiere decir que la gestión y supervisión de la institución educativa, crea un entorno que fomenta el comportamiento preventivo entre todos los miembros del personal presentes, en ese contexto tiende a relacionarse con responsabilidad del talento humano cumplir con sus tareas, orientando su abnegada actividad de acuerdo con su posición dentro de la institución educativa. Frente a lo mencionado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, donde refiere que existe relación positiva entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Este resultado es corroborado por Acuña (2023), quien demostró que el componente de cultura preventiva tenía una relación favorable con el rendimiento laboral, con un valor de correlación de Spearman de 0,801. Además, se demostró que existe una fuerte correlación positiva, con un coeficiente estadístico de Rho Spearman igual a 0,801, entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LELYCOR SAC, Lima-2021. De igual importancia Segovia (2017) refiere que existe evidencias estadísticas suficientes que nos permite concluir que hay una relación directa y positiva alta 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 - San Juan de Lurigancho, 2017. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente y mediante el análisis de estos datos, hemos demostrado que cuanto mejor estructurada esté la cultura preventiva de una institución y más la asuman los trabajadores, mejor será el rendimiento laboral de éstos, lo que se traducirá en niveles óptimos de dedicación a la tarea que realizan en la Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

De la misma forma en lo que respecta al objetivo específico 1 fue, determinar la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023, se pudo hallar que el resultado del estadístico de Rho Spearman es de 0,896 y un nivel de significación se calcula en 0,000 nos da a entender que existe una relación entre la primera dimensión de la primera variable y la segunda variable. Esto quiere decir que la institución educativa mostro activamente compromisos claros en la

cultura de prevención, tomando como prioridad a las actividades y medidas de prevención, en ese sentido tiende a relacionarse con la capacidad de los seres humanos para desempeñar sus funciones, controlando sus acciones de acuerdo con su responsabilidad y cumpliendo con sus obligaciones en la institución educativa. Frente a lo mencionado se rechaza la primera hipótesis específica nula y se acepta la primera hipótesis específica alternativa, donde refiere que existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Este resultado es corroborado por Egusquiza (2022), quien refirió respecto a la primera hipótesis específica de su investigación que fue. Dependencia significativamente positiva de la cultura preventiva sobre la precaución de peligros y riesgos del personal operativo; según los hallazgos, su valor de (Spearman) fue de 0,775; esto demuestra que existe un vínculo positivo entre las variables que fueron estudiadas. De la misma forma concluye el grado de vinculación entre la cultura preventiva y la precaución de los peligros y riesgos a los que está expuesto el personal operativo de la empresa especializada MUR WY S.A.C. - Compañía Minera Aruntani S.A.C. Con un nivel de significación de 0,0011 y un valor de 0,775, se reafirma la proposición particular (hipótesis específica 1). Esto se debe a que el 89,54% de los encuestados cree que el grado de asociación entre las dos variables es positivo. Desde este punto de vista, basándonos en lo anteriormente expuesto y en el análisis de estos datos, afirmamos que cuanto más organizado está el compromiso preventivo de una institución, además de que esto también es reconocido por los trabajadores, lo que redundará en niveles óptimos de dedicación en el trabajo que realizan en la Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Por Otra parte, en lo que corresponde al objetivo específico 2 fue, determinar la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023, en ese contexto se pudo hallar que el valor del estadístico Rho Spearman es 0,940, y el nivel de significación se calcula en 0,000. estos resultados nos dan a entender que existe una relación entre la segunda dimensión de la primera variable y la segunda variable. Esto quiere decir que los trabajadores son considerados como pilares básicos de las instituciones para lograr los objetivos de las prevenciones de riesgo, para ello es necesaria la comunicación, para que los trabajadores obtengan las informaciones necesarias y pueda intercambiar la opinión o experiencia, desarrollar un espíritu de responsabilidades compartidas, aceptar cambios y evitar imponerse en el campo laboral, en ese sentido es responsabilidad del talento humano cumplir con sus tareas, orientando su abnegada actividad de acuerdo con su posición dentro de la institución educativa. Frente a lo mencionado se rechaza la segunda hipótesis específica nula y se acepta la segunda hipótesis específica

alternativa, donde refiere que existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Este resultado es corroborado por Quispe (2020), quien manifiesta con respecto al segundo objetivo específico donde determino la relación entre comunicaciones y desempeño laboral; los resultados mostraron que existía una relación positiva y media entre Comunicaciones y Desempeño laboral obteniendo un valor de (Spearman) ($\rho=0.453$, $p<0.05$). 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. En consecuencia, 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 tal sentido, bajo lo referido anteriormente y analizando estos resultados, hemos confirmado que la dinamización organizacional de una institución educativa es más estructurada y cuanto más sea aceptada por los trabajadores, mejor será el desempeño laboral de los trabajadores; produciendo niveles aceptables de compromiso en el trabajo que realizan en la Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

Al mismo tiempo en lo que respecta al objetivo específico 3 fue determinar la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023, ante ello se pudo obtener un valor rho Spearman es de 0,917; lo que confirma que existe una buena correspondencia entre las variables de estudio; asimismo, se obtiene una significación de 0,000 (menor que 0,0100), valor que también confirma la existencia de una fuerte correspondencia positiva entre las variables; concluyendo que el nivel de relación entre el desempeño laboral y el aprendizaje colectivo de los empleados de una institución educativa es significativamente positivo. Esto manifiesta que la dimensión de aprendizajes colectivos, son factores de éxitos a priori para las prevenciones de riesgo laboral y el fomento de una cultura preventiva que permita a las organizaciones beneficiar de la idea generada a nivel institucional, por lo que las organizaciones deben alentar a los trabajadores a participar activamente en un proceso de conocimientos preventivos que permitan participar en la actividad dinámica de mejora, cuya motivación no fue impuesta. Frente a lo mencionado se rechaza la tercera hipótesis específica nula y se acepta la tercera hipótesis específica alternativa, donde refiere que existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Este resultado fue corroborado por Benites (2019), quien refirió que la correlación realizada a las variables cultura organizacional y desempeño se obtuvo un valor (Spearman) ($\rho=0.979$, $p<0.05$) al relacionarlos entre sí, quedando sentado que existe una correlación

positiva muy fuerte y significativa en el nivel 0.01. Esto confirma la hipótesis que se planteó donde menciona que la cultura organizacional incide significativamente de manera positiva sobre el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo. Del mismo modo concluyo manifestando que el presente proyecto de investigación tuvo como objetivo general el determinar la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo, logrando tener conocimiento de la institución para la posterior creación de una propuesta la cual servirá para mejoras de la cultura y desempeño de los trabajadores en el hospital antes mencionado. En tal sentido, bajo lo referido anteriormente es importante que las instituciones educativas hagan un buen trabajo, para que la organización pueda identificarse, comprenderse y cambiar la condición incierta, permitiendo que todos los trabajadores participen activamente en un aprendizaje colectivo brindando retroalimentación para la mejora y llevar a cabo acciones continuas, evaluación. y el autocontrol organizativo del desempeño laboral en el trabajo que realizan en la Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.

V. CONCLUSIONES

- Primero:** Se logró determinar un coeficiente estadístico (Rho Spearman) de 0,916; en ese sentido, los resultados de este estudio demuestran que existe una correlación positiva significativa entre las características de la cultura preventiva y el rendimiento laboral. Asimismo, se alcanzó una significación de 0,000 (inferior a 0,0100), cifra que no sólo indica la presencia de una fuerte correspondencia positiva entre las variables, sino que también justifica la hipótesis general planteada.
- Segundo:** Hemos podido proporcionar una descripción de la cultura preventiva que existe entre los empleados de una institución educativa, que tiene un nivel regular con una representación del 56,98%. Esta cultura debe mejorarse mediante, la actitud, la comunicación, el compromiso activo, las evaluaciones periódicas y el desarrollo continuo.
- Tercero:** Se considera que los trabajadores de la Institución Educativa tienen un nivel regular de desempeño en el trabajo, lo que representa el 67,44% del total. En ese contexto Para alcanzar un alto nivel de rendimiento en el trabajo, es necesario introducir mejoras en ámbitos como la productividad, la calidad del trabajo, las capacidades técnicas, la gestión del tiempo, la iniciativa y la proactividad, el trabajo en equipo y la autoevaluación periódica.
- Cuarto:** Se logró determinar un coeficiente estadístico (Rho Spearman) de 0,896; el cual confirma que predomina una correspondencia positiva muy alta entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral; de forma similar, se alcanzó una significación de 0,000 (que es inferior a 0,0100), cifra que no sólo corrobora la presencia de una sólida correspondencia positiva entre las variables en los trabajadores de una institución educativa, en ese sentido, queda validada la hipótesis específica 1 de la investigación.
- Quinto:** Se logró determinar un coeficiente estadístico (Rho Spearman) de 0,940; el cual confirma que predomina una correspondencia positiva muy alta entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral; de forma similar, se alcanzó una significación de 0,000 (que es inferior a 0,0100), cifra que no sólo corrobora la presencia de una sólida correspondencia positiva entre las variables en los trabajadores de una institución educativa, en ese contexto, queda validada la hipótesis específica 2 de la investigación.

Sexto: Se logró determinar que existe una correlación Rho Spearman de 0,917 entre la relación rendimiento laboral y el aprendizaje colectivo. Además, se alcanzó una significación de 0,000 (inferior a 0,0100), valor que no sólo muestra la presencia de una relación positiva significativa entre los empleados de la Institución Educativa, sino que también demuestra que la correspondencia es fuerte.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la dirección de la Institución Educativa Secundaria del norte del Perú, 2023, lo que sigue:

- Primero:** El objetivo de la implantación del sistema de seguridad y salud en el trabajo es promover la seguridad, la prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud, el bienestar y el control de accidentes. Esto se hace con la intención de cultivar una cultura de prevención entre los miembros del personal de la institución educativa.
- Segundo:** Debe diseñarse un programa de sensibilización para reforzar la cultura preventiva de los trabajadores. Para ello, se puede ofrecer a los trabajadores charlas sobre prevención de riesgos laborales, así como actividades de carácter dinámico y lúdico, con el objetivo de prevenir accidentes y enfermedades profesionales.
- Tercero:** Establecer los canales de difusión de información y documentación con el fin de prevenir los riesgos laborales y mejorar el rendimiento de los trabajadores para contribuir a los objetivos de la organización es el objetivo del plan de comunicación que se debe desarrollar para los miembros de la organización.
- Cuarto:** El establecimiento de un programa que brinde a todos los trabajadores de la institución educativa capacitación, difusión, concientización y promoción de la cultura preventiva y del desempeño laboral, servirá como antecedente esencial para la mejora del desempeño laboral.
- Quinto:** Para proponer e identificar las medidas correctoras necesarias, es vital contar con interlocutores competentes, adecuados e informados en materia de salud y seguridad en el trabajo. Ello se debe a que es necesario demostrar que las estimaciones del nivel de riesgo son exactas. Estas personas son responsables de la creación del IPERC, así como de su funcionamiento y supervisión.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Acuña Vásquez, H. M. (2023). Cultura Preventiva y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LELYCOR SAC, LIMA. In Universidad Católica De Trujillo Benedicto Xvi. http://repositorio.uct.edu.pe/bitstream/123456789/346/1/0061220211_0001193711_T_2018.pdf
- Arellano Parra, N., Silva López, K., & Arámbula García, C. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa Group Innovaplast. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 118–123. <https://doi.org/10.15649/2346030x.780>
- Ayrampo Espinoza, M. E. (2022). Modelo de gestión de seguridad total en una institución de enseñanza técnica superior para reducir la accidentabilidad Para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Integrada de [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17740>
- Benítez Gómez, R. G. (2019). La Cultura Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral del Hospital general Babahoyo. In Universidad Católica De Santiago De Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953>
- Bohórquez, K. (2015). La cultura organizacional y el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. Universidad Técnica de Ambato. (Tesis de Maestría). Recuperado el 03 de setiembre del 2021 de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/13230/1/17%20GIS.pdf>
- Boix, P., et al (2013). Curso de Formación para Agentes Promotores de Transferencia (APT) en Cultura Preventiva. Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales (IAPRL). Sevilla. España. Erga.log Coop. V
- British Standard Institution [BSI] (2007). OHSAS 18001:2007, Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reino Unido. BSI.
- Chevez Velásquez, J. C. (2020). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019. In Univercidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41874>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 8va. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Comisión de Salud y Seguridad [HSC] (1993). ACSNI Study group on human factors. 3er. Report. Organising for safety. Health and safety Commission, HMSO. London.

- Díaz De León, M. M. (2017). Seguridad en el Trabajo y Desempeño Laboral. In Universidad Rafael Landivar (Vol. 87, Issue 1,2).
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>
- Díaz Simeón, Z. (2019). Gestión de la cultura preventiva de seguridad ambiental en los supervisores para el control de accidentes e impactos en la empresa Minera Cerro SAC – Cerro de Pasco- 2019. In Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
<http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/1741>
- Egusquiza Velásquez, K. L. (2022). Relación de la Cultura Preventiva en la Seguridad y Salud Ocupacional de los Trabajadores Operativos de la empresa Especializada MUR WY S.A.C. – Compañía Minera Aruntani S.A.C. [Universidad Nacional del Centro del Peru]. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/8609>
- Eom, G., Been, S., y Byeon, H. (2021). ICF-Based Job Performance Predictors for South Korean Industrial Accident Workers: Population-Based 3-Year Longitudinal Analysis. *International journal of environmental research and public health*, 19(13), 7822.
<https://doi.org/10.3390/ijerph19137822>
- Flores Urbina, F. F. (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa de seguridad La Frontera SAC de la ciudad de Trujillo, 2018 [Universidad Privada del Norte]. In Universidad Privada del Norte.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24175>
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo [MTPE] (2012). Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/571763/Decreto_Supremo_N__005-2012-TR.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo [MTPE] (2013). Resolución Ministerial N° 050-2013-TR, aprueban formatos referenciales que contemplan la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/350741/050-2013-TR.pdf>
- Obando, J., Sotolongo, M., & Villa, E. (2019). El desempeño de la seguridad y salud en el trabajo: modelo de intervención basado en las estadísticas de accidentalidad. *Revista Espacios*, 40(43), 1–9.
<https://www.revistaespacios.com/a19v40n43/a19v40n43p09.pdf>

- Organization, W. H. (2010). Entornos Laborales Saludables : Fundamentos y Modelo de la OMS. 1–144.
https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/44466/9789243500249_spa.pdf
- Quispe Turpo, C. S. (2020). Cultura de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la imprenta Langui EIRL, LIMA, 2020.
<https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/26974>
- Sabastizagal Vela, I., Astete Cornejo, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones De Trabajo, Seguridad y Salud en la Población Económicamente Activa Y Ocupada en Áreas Urbanas del Perú. *Perú Medica*, 37(1), 32–41.
<https://doi.org/https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Segovia Quin, 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. [Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. In Universidad Nacional De Educación Enrique Guzmán y Valle.
<https://repositorio.une.edu.pe/handle/20.500.14039/2030>
- Solier Pozo, R. (2020). Gestión de seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP S.A.C. Ayacucho, 2020. In Universidad César Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47638/Solier_PR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zelada Reyes, D. A. (2019). Evaluación de la cultura preventiva de una pequeña empresa del rubro de construcción de la región de Valparaíso. <https://hdl.handle.net/11673/48309>

ANEXOS

Anexo 01: Instrumentos de medición

CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

(Acuña, año 2023; adaptado por Bemilla y Tapia, 2023)

PROFESIÓN/ESPECIALIDAD:.....EDAD:..... SEXO: FECHA: ...

INSTRUCCIONES: Estimado profesional de educación, estoy realizando un estudio titulado Cultura Preventiva y Desempeño Laboral en Trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú 2023.

Le agradezco responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista. Teniendo en cuenta que sus respuestas son anónimas serán mantenidas en confidencialidad. Contesta de acuerdo a la siguiente escala de Likert:

ESCALA VALORATIVA					
CATEGORÍA	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
CÓDIGO	1	2	3	4	5

VARIABLE 01: CULTURA PREVENTIVA											
ITEM	DIMENSIONES					ESCALA DE VALORACIÓN					
	DIMENSIÓN 1: CONPROMISO PREVENTIVO					1	2	3	4	5	
1	El directivo de la institución educativa realiza asignaciones recursos para al desarrollo del sistema de seguridad y salud en al trabajo.										
2	¿Tiene la impresión de que los miembros de su centro educativo se dedican por completo a evitar los riesgos laborales?										
3	Se ofrece formación a los miembros de su centro educativo sobre temas relacionados con la salud y el bienestar en el trabajo.										
4	Las personas que trabajan en su centro educativo tienen una mentalidad proactiva en lo que respecta al aumento de sus responsabilidades en su lugar de trabajo.										
DIMENSIÓN 2: DINAMIZACIÓN ORGANIZACIONAL											
5	La comunicación es fluida entre directivos, responsables jerárquicos y trabajadores en prevención de riesgos laborales en su centro educativo.										
6	Su cntro de enseñanza garantiza que la información sobre salud y seguridad en el trabajo se difunda oportunamente.										
7	En su centro de enseñanza, anima a los empleados a tomar la iniciativa para evitar riesgos laborales para ellos mismos.										
8	Los trabajadores de su centro de enseñanza están facultados para abordar por sí mismos los problemas de riesgos laborales que surjan en su lugar de trabajo.										
DIMENSION 3: APRENDIZAJE COLECTIVO											
9	Su institución educativa lleva a cabo investigaciones sobre accidentes laborales para rectificar y mejorar la prevención de los trabajadores expuestos a riesgos laborales.										
10	Para asegurarse de que se cumplen las reglas, normas, prácticas y procedimientos, su institución educativa realizará una verificación.										
11	Es responsabilidad de su centro educativo realizar una evaluación de la eficacia con la que funciona el sistema de salud y seguridad en el trabajo.										
12	Su centro de enseñanza es el lugar donde se proporciona retroalimentación con el fin de lograr una mejora continua de la seguridad y la salud en el trabajo.										
VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL											
ITEM	DIMENSIONES					ESCALA DE VALORACIÓN					
	DIMENSIÓN 1: CALIDAD EN EL TRABAJO					1	2	3	4	5	
13	En su opinión, ¿cree que sus compañeros desempeñan sus responsabilidades de manera profesional?										
14	¿Te has planteado alguna vez la posibilidad de que tus compañeros aprovechen al máximo los recursos que te ha proporcionado la institución educativa?										
15	En lo que respecta a su puesto de trabajo, cree que sus compañeros son conscientes de las responsabilidades que le incumben.										
DIMENSION 2: ORIENTACION A RESULTADO											
16	Crees que las tareas que se te han encomendado deben terminarse en las horas que estás en el trabajo.										
17	¿Diría que sus compañeros consiguen cumplir sus objetivos dentro de los plazos establecidos?										
18	¿Considera que las personas que trabajan con usted en la I.E son puntuales?										
DIMENSION 3: PROACTIVIDAD											
19	Tomar la iniciativa en tu trabajo es algo que valoras y aprecias de tus compañeros.										
20	¿Cuánto valoras que tus compañeros tengan una actitud cooperativa cuando están en el trabajo?										
21	El hecho de que sus compañeros sean capaces de adaptarse rápidamente a las nuevas circunstancias es algo que usted valora.										

Anexo 02: Ficha técnica

Ficha Técnica del Cuestionario de Cultura Preventiva

Características	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el compromiso preventivo en los Trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú 2023 a partir de Acuña (2023)
Dimensiones que mide	3 dimensiones que evalúa el uso de las redes sociales 04 indicadores de compromiso preventivo 04 indicadores de dinamización organizacional 04 indicadores de aprendizaje colectivo Total 12 ítems con un valor total de 60 puntos
Tipo de puntuación	Numérica: 1, 2, 3, 4 y 5 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre
Tipo de administración	Individual sin apoyo
Área de aplicación	Trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú 2023
Validez	Aplicable
Confiabilidad	0,936

Ficha Técnica del Cuestionario de desempeño Laboral

Características	Descripción
Nombre del instrumento	Cuestionario para evaluar el compromiso preventivo en los Trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú 2023 a partir de Acuña (2023)
Dimensiones que mide	3 dimensiones que evalúa el desempeño docente 3 indicadores de calidad en el trabajo 3 indicadores de orientación a resultado 3 indicadores de proactividad Total 9 ítems con un valor total de 45 puntos
Tipo de puntuación	Numérica: 1, 2, 3, 4 y 5 1: Nunca, 2: Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre
Tipo de administración	Individual sin apoyo
Área de aplicación	Trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú 2023
Validez	Aplicable
Confiabilidad	0,885

Anexo 03: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos	Escala de medición
Cultura Preventiva	Según Arévalo y Hahn (2018), mencionan que las culturas preventivas son conjuntos de valores, comportamiento, norma y resultado que se deriva de la compañía y corresponden a prevenir riesgos en el área de trabajo y también las actividades de la organización. (p.6).	Es la evaluación del personal sobre una cultura preventiva, el problema de seguridad es identificar el peligro que puede proporcionar la seguridad necesaria, información, y percepciones del empleado. Así mismo un buen clima de prevención conduce a comportamientos más seguros y a revitalizaciones organizacionales, y como un pilar clave en el logro de las metas de prevención de riesgos pueden usar estos datos para las aplicaciones de riesgo en seguridad, estrategia de controles, mejoras continuas y fortalecimiento (Guar y Rodrigo, 2013). Las puntuaciones comprenden de 1 al 5 en la escala de Likert.	Compromiso Preventivo	Implicación	1, 2, 3, 4,	Cuestionario N° 1	Ordinal Tipo Likert
				Percepción			
				Formación			
				Actitud			
			Dinamización organizacional	Comunicación	5, 6, 7, 8		
				Difusión de información			
				Estimulación			
				Empoderamiento			
			Aprendizaje colectivo	Investigación	9, 10, 11, 12		
				Seguimiento			
				Evaluación			
				Retroalimentación			
Desempeño Laboral	Según Chiavenato (2009) sostiene que el desempeño laboral es la expresión de los talentos humanos en el logro de las metas planificadas, las cuales configuran las estrategias personales para lograr dichas metas deseadas. Mejor dicho, el desempeño laboral es visto como las acciones del talento en su trabajo para contribuir a los objetivos de la organización, por lo que la unidad utiliza los desempeños como estrategias individuales y colectivas impulsadas por la labor en equipo para lograr el objetivo de la organización, por lo que puede ser alcanzado por evidencias (pág. 359).	Es la evaluación del personal sobre el desempeño laboral donde respalda el propósito de revisar y elogiar el trabajo de los empleados durante un período de tiempo, pueden identificar problemas clave y formular planes de retroalimentación a través de un instrumento de diversas preferencias (López y Piedra, 2001, p. 37). Las calificaciones comprenden del 1 al 5 en la escala de Likert.	Calidad en el trabajo	Profesionalismo	1, 2, 3,	Cuestionario N° 2	Ordinal Tipo Likert
				Optimización de recursos			
				Conocimiento			
			Orientación a resultados	Culminación de tarea	4, 5 ,6		
				Logro de metas			
				Puntualidad			
			Proactividad	Iniciativa	7, 8, 9		
				Cooperación			
				Adaptación			

Anexo 04: Carta de presentación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON
FORMACIÓN TÉCNICA "PEDRO ABEL LABARTHE DURAND"
TELEFONO 051 820 400 400
MIRAFLORES DE LA TRUJILLO
EXP. N° 1524-23
FECHA 08 JUN 2023
0212

SOLICITO: Autorización para realizar la aplicación de encuestas a su plana docente.

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA "PEDRO ABEL LABARTHE DURAND" CHICLAYO.

Dr. Juan Carlos Calle Olemar.

Presente. –

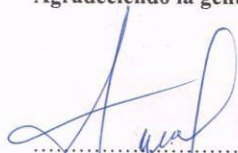
Jesus Mercedes TAPIA FRIAS, identificada con DNI N° 43008086, domiciliada en la Urb. Arboleda F6 – distrito Pimentel y Segundo Vicente BERNILLA RUFASO, con DNI 16757041, domiciliado en la Urb. Arboleda F6 – distrito Pimentel; maestrandos de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo, ante Ud. Con el debido respeto nos presentamos y exponemos:

Que, al estar realizando estudios de Post Grado – Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional en la Universidad Católica de Trujillo, con el trabajo de investigación denominado “Cultura Preventiva y Desempeño Laboral en Trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023”, para lo cual resulta indispensable aplicar encuestas, a fin de validar nuestras hipótesis; Por tanto, SOLICITAMOS a Ud. Autorización, para la aplicación del instrumento de investigación a todos los docentes, los días 12 y 13 de junio del 2023. Otorgándonos posteriormente la constancia de aplicación de los indicados instrumentos.

POR LO EXPUESTO:

Agradeciendo la gentileza de su atención, quedamos a la espera de su respuesta.

Trujillo 08 de junio 2023



Jesus Mercedes Tapia Frias
DNI N° 43008086



Segundo Vicente Bernilla Rufasto
DNI N° 16757041

Anexo 05: Carta de autorización emitida por la entidad que faculta el recojo de datos

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CHICLAYO
INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA POLITECNICO
"Pedro Abel Labarthe Durand"
COD. MODULAR: 0453605 COD. LOCAL: 276046

INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA DE FORMACIÓN TÉCNICA
ESPECIALIDADES TÉCNICAS
CARPINTERÍA

CONSTRUCCIÓN CIVIL

COMPUTACIÓN E INFORMÁTICA

ELECTRÓNICA

ELECTRICIDAD

QUÍMICA INDUSTRIAL Y ALIMENTARIA

MECÁNICA DE PRODUCCIÓN

MECÁNICA AUTOMOTRIZ


Chiclayo, 2023 junio 12

OFICIO N° 199-2023-D-IESFT"PALD"

Profesores:
Jesús Mercedes TAPIA FRÍAS
Segundo Vicente BERNILLA RUFASO
Ciudad.

ASUNTO : AUTORIZA APLICACIÓN DE ENCUESTA A PERSONAL DOCENTE

Ref. : Exped. N° 1524-2023

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para expresarles el cordial saludo y en atención al documento de la referencia, se les **AUTORIZA** la aplicación de una encuesta sobre "Cuestionario sobre cultura preventiva y desempeño laboral" dirigida al personal docente de la I.E. que represento, como investigación de estudios de post grado los días 12 y 13 de junio del presente año; debiendo coordinar previamente con los Sub-Directores del turno.

Con las consideraciones del singular aprecio y estima.

Atentamente,


DIRECTOR
I.E. POLITECNICO
PEDRO ABEL LABARTHE DURAND

c.c.: Sub-Dir. (4)

JCCO-D
esbd-sie

102 Años al Servicio de la Educación

Calle Tacna N° 400 - Chiclayo ☎ 074-235461 / 074-619354 KM. 3.4 Carretera Pimentel ☎ 074-260095

Anexo 06: Consentimiento Informado

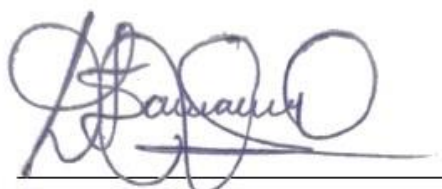
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Segundo Vicente Bernilla Rufasto y Jesús Mercedes Tapia Frias**; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el “Cultura Preventiva y Desempeño Laboral en trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023”.

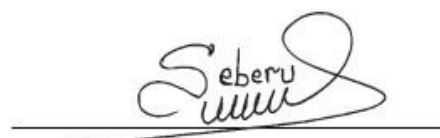
Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

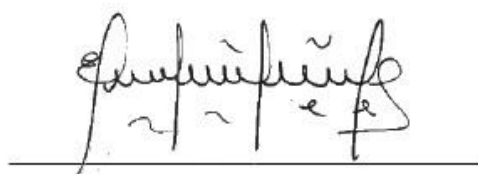
NOMBRE: **Delvis Alberto Samamé Ordoñez**



FIRMA DEL PARTICIPANTE



FIRMA DEL INVESTIGADOR



FIRMA DE LA INVESTIGADORA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Segundo Vicente Bernilla Rufasto y Jesús Mercedes Tapia Frias**; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el “Cultura Preventiva y Desempeño Laboral en trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023”.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

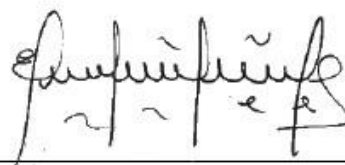
NOMBRE: **Wilder Alejandro Cabanillas Campos**



FIRMA DEL PARTICIPANTE



FIRMA DEL INVESTIGADOR



FIRMA DE LA INVESTIGADORA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, **Segundo Vicente Bernilla Rufasto y Jesús Mercedes Tapia Frias**; tenemos el agrado de dirigirnos a usted para saludarlo(a) muy cordialmente y al mismo tiempo solicitar su participación libre en este estudio que tiene fines estrictamente académicos. La investigación está relacionada con el “Cultura Preventiva y Desempeño Laboral en trabajadores de una institución educativa del norte del Perú, 2023”.

Aferrándonos a su voluntad y colaboración, le solicitamos, FIRME este documento de consentimiento.

Acepto libre y voluntariamente participar anónimamente en este estudio, cuya información otorgada será manejada de forma confidencial y comprendo que, en calidad de participante voluntario, puedo dejar de participar de esta actividad en algún momento que considere propicio hacerlo. También entiendo que no se otorgará, ni recibirá algún pago o beneficio económico por la participación.

NOMBRE: **Juan Carlos Calle Olemar**

 
Dr. Juan Carlos Calle Ojeda
DIRECTOR
I.E. POLITECNICO
PEDRO ADEL LABARTHE DURANO

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Seberu

FIRMA DEL INVESTIGADOR

Handwritten signature: *Handwritten signature*

FIRMA DE LA INVESTIGADORA

Anexo 07: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General ¿Existe relación entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? Problemas Específicos. • ¿Cómo es la cultura preventiva de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? • ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? • ¿Existe relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? • ¿Existe relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023? • ¿Existe relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023?	Objetivo general Determinar la relación entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Objetivos específicos: • Describir la cultura preventiva de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. • Describir el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. • Determinar la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. • Determinar la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. • Determinar la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.	Hipótesis general H1: Existe relación positiva entre la Cultura Preventiva y Desempeño laboral en trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. H0: No existe relación positiva entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. Hipótesis específicas: HE₁: Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. HE0: No existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. HE₂: Existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. HE0: No existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, HE₃: Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023. HE0: Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de una Institución Educativa del Norte del Perú, 2023.	V1: Cultura preventiva V2: Desempeño laboral	V1-D1: Compromiso preventivo V1-D2: Dinamización organizacional V1-D3: Aprendizaje colectivo V2-D1: Calidad en el trabajo V2-D2: Orientación a resultado V3-D3: Proactividad	Enfoque: Cuantitativo. Diseño de la investigación: No experimental y corte transversal Tipo de la investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Población: 111 trabajadores Muestra: 86 trabajadores Técnica de recolección de información: Encuesta Instrumentos: Cuestionario. Método de análisis de la investigación: Estudio bivariado Prueba de correlación de Spearman

Anexo 08: Validación de Instrumentos y Confiabilidad

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **GABY ESTHER CHUNGA PINGO**, con Documento Nacional de Identidad N° 17870380, de profesión Administradora, grado académico de doctora en Educación, con código de colegiatura 0927361340, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA”**, cuyo propósito es medir la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

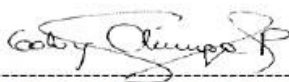
Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar-		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA= Muy adecuado () BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado ()
PA = Poco adecuado () NO adecuado ()

Dr. Gaby Esther Chunga Pingo
(Apellidos y nombres del experto validador)
DNI N° 17870380

Especialidad del validador: Docencia y Gestión en Educación

Trujillo, a los 03 días del mes de diciembre del 2023.



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **GABY ESTHER CHUNGA PINGO**, con Documento Nacional de Identidad N° 17870380, de profesión Administradora, grado académico de doctora en educación, con código de colegiatura 0927361340, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL”**, cuyo propósito es medir el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.		X			
2. Amplitud del contenido a evaluar-		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA= Muy adecuado () BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado ()
PA = Poco adecuado () NO adecuado ()

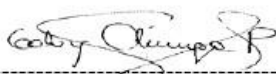
Dr. Gaby Esther Chunga Pingo

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 17870380

Especialidad del validador: Docencia y Gestión en Educación

Trujillo, a los 03 días del mes de diciembre del 2023.



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **FRANCISCO ALEJANDRO ESPINOZA POLO**, con Documento Nacional de Identidad N° **17839286**, de profesión Ingeniero Industrial, grado académico de doctor en educación, con código de colegiatura 38260, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA”**, cuyo propósito es medir la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar-		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA= Muy adecuado () BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado ()
PA = Poco adecuado () NO adecuado ()

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 17839286

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa.

Trujillo, a los 03 días del mes de diciembre del 2023.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **FRANCISCO ALEJANDRO ESPINOZA POLO**, con Documento Nacional de Identidad N° 17839286, de profesión Ingeniero Industrial, grado académico de doctor en educación, con código de colegiatura 38260, labor que ejerzo actualmente como **DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado **“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL”**, cuyo propósito es medir el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar-		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA= Muy adecuado () BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado ()
PA = Poco adecuado () NO adecuado ()

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 17839286

Especialidad del validador: Docencia y Gestión Educativa

Trujillo, a los 03 días del mes de diciembre del 2023.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **JUAN LUIS RODRÍGUEZ VELA**, con Documento Nacional de Identidad N° 16739701, de profesión Licenciado En Biología – Microbiología grado académico de doctor en ciencias biomédicas, con código de colegiatura 1616480986, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE TRUJILLO BENEDICTO XVI.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado “**CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA**”, cuyo propósito es medir la seguridad, la salud y el bienestar de las personas en una institución educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa,	
	MA (4)	BA (3)	A (2)	PA (1)	NA (U)
1. Calidad de redacción de los ítems.	X				
2. Amplitud del contenido a evaluar-		X			
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		X			
4. Congruencia con los indicadores.		X			
5. Coherencia con las dimensiones	X				

Apreciación total: MA= Muy adecuado () BA= Bastante adecuado (X) A = Adecuado ()
PA = Poco adecuado () NO adecuado ()

Dr. Rodríguez Vela Juan Luis

(Apellidos y nombres del experto validador)

DNI N° 16739701

Especialidad del validador: Docencia Universitaria e Investigación Educativa

Trujillo, a los 03 días del mes de diciembre del 2023.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo, **JUAN LUIS RODRÍGUEZ VELA**, con Documento Nacional de Identidad N° 16739701, de profesión Licenciado En Biología – Microbiología grado académico de doctor en ciencias biomédicas, grado académico de doctor, con código de colegiatura 1616480986, labor que actualmente como **DOCENTE DE CATEDRA EN LA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL TRUJILLO BENEDICTO XVI**.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación denominado **“CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO LABORAL”**.

medir el desempeño laboral desde la perspectiva de los trabajadores de la educación educativa del norte del país. Luego de hacer las observaciones concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración	
	MA	PA
1. Calidad de redacción de los ítems.	X	
2. Amplitud del contenido a evaluar-		
3. Claridad semántica y sintáctica de los ítems.		
4. Congruencia con los indicadores		
5. Coherencia con las dimensiones		

Apreciación total: MA= N
PA =

Dr. Rodríguez Vela Jr
(Apellidos y nombres de)
DNI N° 16739701
Especialidad de

Fiabilidad: Variable “x” Cultura Preventiva

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	86	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	86	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	12

Fiabilidad: Variable “y” Desempeño Laboral

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	86	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	86	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	9

Base de datos de la Variable Cultura Preventiva

N	ÍTEMS																	Dimensiones (Suma)			Suma	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12							ΣD1	ΣD2	ΣD3	ΣV1
1	1	3	2	2	4	2	2	2	1	4	1	2							8	10	8	26
2	1	3	1	3	3	1	2	1	2	1	1	1							8	7	5	20
3	3	3	2	2	4	4	3	2	3	2	3	3							10	14	11	35
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3							17	17	15	49
5	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	2	2							13	13	11	37
6	2	2	2	3	4	2	1	2	3	3	2	3							9	9	11	29
7	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3							10	9	10	29
8	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1							6	6	4	16
9	2	3	2	3	3	2	1	1	1	1	1	1							10	7	4	21
10	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3							9	8	10	27
11	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3							9	10	11	30
12	2	2	2	2	4	2	1	1	2	2	2	3							8	8	9	25
13	5	4	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4							16	18	16	50
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							12	12	12	36
15	3	3	3	1	4	4	2	2	3	4	3	3							11	11	13	35
16	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3							14	14	12	40
17	4	3	4	3	4	5	2	4	1	2	2	3							14	15	8	37
18	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							17	20	20	57
19	5	4	3	4	4	3	4	3	3	5	3	4							16	14	15	45
20	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3							10	12	11	33
21	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3							13	14	15	42
22	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3							14	15	12	41
23	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3							16	13	11	40
24	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	3	3							14	16	14	44
25	2	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5							15	16	18	49
26	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4							11	12	16	39
27	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2							11	12	9	32
28	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1							11	8	7	26
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							12	12	12	36
30	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5							20	16	20	56
31	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4							16	15	19	50
32	3	3	1	5	3	3	3	1	1	3	3	3							12	10	10	32
33	3	4	5	5	3	4	3	3	3	2	3	3							17	13	11	41
34	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5							15	14	17	46
35	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5							17	16	18	51
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							20	20	20	60
37	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3							17	14	12	43
38	3	3	4	2	5	3	3	3	1	3	2	3							12	14	9	35
39	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							13	8	8	29
40	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5							18	19	19	56
41	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3							10	11	10	31
42	3	5	5	5	4	3	3	3	1	2	4	5							18	13	12	43
43	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	3	3							12	5	9	26
44	3	3	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4							15	14	15	44
45	4	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	4							18	17	15	50
46	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3							13	13	12	38
47	3	3	4	5	3	3	4	3	5	3	4	4							15	13	16	44
48	2	1	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3							8	12	13	33
49	4	3	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4							17	14	19	50
50	1	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	4							9	9	8	26
51	1	2	3	5	4	4	3	4	2	5	2	1							11	15	10	36
52	4	3	3	2	4	3	3	2	1	2	3	2							12	12	8	32
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							20	20	20	60
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							20	20	20	60
55	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5							20	18	15	53
56	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5							17	18	19	54
57	4	5	3	4	5	3	3	4	5	5	4	4							16	15	18	49
58	3	3	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4							15	14	12	41
59	3	3	1	3	4	2	1	2	3	3	2	4							10	9	12	31
60	3	5	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3							14	14	11	39
61	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3							13	14	15	42
62	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3							14	15	12	41
63	3	5	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3							16	13	11	40
64	4	3	4	3	5	2	5	4	4	4	3	3							14	16	14	44
65	2	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	5							15	16	18	49
66	2	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	4							11	12	16	39
67	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2							11	12	9	32
68	2	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	1							11	8	7	26
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3							12	12	12	36
70	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5							20	16	20	56
71	3	4	5	4	5	3	4	3	5	5	5	4							16	15	19	50
72	3	3	1	5	3	3	3	1	1	3	3	3							12	10	10	32
73	3	4	5	5	3	4	3	3	3	2	3	3							17	13	11	41
74	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5							15	14	17	46
75	5	5	3	4	5	5	3	3	5	4	4	5							17	16	18	51
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5							20	20	20	60
77	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3							17	14	12	43
78	3	3	4	2	5	3	3	3	1	3	2	3							12	14	9	35
79	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							13	8	8	29
80	5	4	5	4	5	55																

Base de datos de la Variable Desempeño Docente

N	ÍTEMS																Dimensiones (Suma)			Suma
	1	2	3	4	5	6	7	8	9								ΣD1	ΣD2	ΣD3	ΣV2
1	4	5	4	5	4	4	4	4	5								13	13	13	39
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3								9	9	9	27
3	2	2	2	5	3	3	3	3	3								6	11	9	26
4	5	3	3	2	5	3	2	4	5								11	10	11	32
5	4	3	4	5	5	3	4	4	5								11	13	13	37
6	3	2	3	3	3	3	4	4	4								8	9	12	29
7	3	2	3	2	2	3	4	5	3								8	7	12	27
8	3	3	2	3	2	4	2	2	2								8	9	6	23
9	3	3	3	4	3	3	2	3	3								9	10	8	27
10	3	2	2	4	3	3	3	3	3								7	10	9	26
11	3	3	3	5	3	3	3	3	3								9	11	9	29
12	3	2	5	5	2	3	2	3	2								10	10	7	27
13	5	5	4	5	4	4	5	5	4								14	13	14	41
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3								9	9	9	27
15	3	3	4	5	3	3	3	5	4								10	11	12	33
16	4	4	4	4	3	3	5	5	5								12	10	15	37
17	4	3	4	5	3	3	5	3	3								11	11	11	33
18	3	5	5	5	3	4	5	5	3								13	12	13	38
19	3	4	5	5	4	4	5	5	5								12	13	15	40
20	3	4	4	5	4	4	4	4	4								11	13	12	36
21	4	4	4	4	3	4	3	3	3								12	11	9	32
22	2	3	3	4	2	3	4	4	4								8	9	12	29
23	2	3	2	3	3	2	2	3	3								7	8	8	23
24	3	4	3	4	3	4	4	5	5								10	11	14	35
25	4	4	5	4	4	4	5	5	5								13	12	15	40
26	3	4	3	4	3	3	3	4	4								10	10	11	31
27	3	3	2	3	3	2	2	2	2								8	8	6	22
28	2	2	2	5	2	2	1	4	3								6	9	8	23
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3								9	9	9	27
30	4	4	5	5	4	5	5	5	5								13	14	15	42
31	5	5	5	5	4	3	5	5	3								15	12	13	40
32	3	5	3	5	3	3	3	3	3								11	11	9	31
33	2	3	4	5	2	3	4	2	4								9	10	10	29
34	5	5	5	4	4	4	3	4	4								15	12	11	38
35	4	4	3	5	5	3	4	5	5								11	13	14	38
36	5	5	5	4	5	5	5	4	5								15	14	14	43
37	3	3	4	5	4	4	4	5	4								10	13	13	36
38	5	3	4	3	3	2	3	2	3								12	8	8	28
39	3	3	3	5	3	3	3	2	3								9	11	8	28
40	4	5	5	5	3	4	5	4	4								14	12	13	39
41	5	3	3	5	4	2	3	3	4								11	11	10	32
42	2	2	2	5	2	1	1	2	3								6	8	6	20
43	1	3	4	5	3	4	4	5	3								8	12	12	32
44	4	4	3	4	5	4	5	5	5								11	13	15	39
45	3	3	4	5	4	3	4	5	5								10	12	14	36
46	2	3	2	3	3	3	3	3	2								7	9	8	24
47	3	3	4	3	2	2	3	4	5								10	7	12	29
48	5	3	3	4	4	2	3	4	2								11	10	9	30
49	3	3	4	3	5	4	5	5	5								10	12	15	37
50	4	3	4	4	3	4	4	3	2								11	11	9	31
51	2	3	5	5	5	3	3	5	5								10	13	13	36
52	5	4	4	5	4	4	5	3	3								13	13	11	37
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5								15	15	15	45
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5								15	15	15	45
55	1	3	3	3	3	1	3	2	2								7	7	7	21
56	5	5	5	5	4	5	5	5	5								15	14	15	44
57	5	5	5	5	3	3	3	4	3								15	11	10	36
58	4	3	4	5	4	2	3	4	5								11	11	12	34
59	3	3	4	3	2	3	4	4	2								10	8	10	28
60	5	5	5	5	4	5	5	5	5								15	14	15	44
61	4	4	4	4	3	4	3	3	3								12	11	9	32
62	2	3	3	4	2	3	4	4	4								8	9	12	29
63	2	3	2	3	3	2	2	3	3								7	8	8	23
64	3	4	3	4	3	4	4	5	5								10	11	14	35
65	4	4	5	4	4	4	5	5	5								13	12	15	40
66	3	4	3	4	3	3	3	4	4								10	10	11	31
67	3	3	2	3	3	2	2	2	2								8	8	6	22
68	2	2	2	5	2	2	1	4	3								6	9	8	23
69	3	3	3	3	3	3	3	3	3								9	9	9	27
70	4	4	5	5	4	5	5	5	5								13	14	15	42
71	5	5	5	5	4	3	5	5	3								15	12	13	40
72	3	5	3	5	3	3	3	3	3								11	11	9	31
73	2	3	4	5	2	3	4	2	4								9	10	10	29
74	5	5	5	4	4	4	3	4	4								15	12	11	38
75	4	4	3	5	5	3	4	5	5								11	13	14	38
76	5	5	5	4	5	5	5	4	5								15	14	14	43
77	3	3	4	5	4	4	4	5	4								10	13	13	36
78	5	3	4	3	3	2	3	2	3								12	8	8	28
79	3	3	3	5	3	3	3	2	3								9	11	8	28
80	4	5	5	5	3	4	5	4	4								14	12	13	39
81	5	3	3	5	4	2	3	3	4								11	11	10	32
82	2	2	2	5	2	1	1	2	3								6	8	6	20
83	1	3	4	5	3	4	4	5	3								8	12	12	32
84	4	4	3	4	5	4	5	5	5								11	13	15	39
85	3	3	4	5	4	3	4	5	5								10	12	14	36
86	2	3	2	3	3	3	3	3	2								7	9	8	24

Anexo 09: Porcentaje de Turnitin

CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NORTE DEL PERÚ 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

11%	12%	3%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante	2%
3	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ucsg.edu.ec Fuente de Internet	1%