

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



**CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA LELYCOR SAC, LIMA**

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

AUTOR

Br. Homero Milán, Acuña Vásquez
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2183-9089>

ASESOR

Dr. Paolo Andre, Amaya Alvarado
ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1551-7048>

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Seguridad y Salud en el Trabajo

TRUJILLO - PERÚ
2023

CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LELYCOR SAC, LIMA

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.utc.edu.ec Fuente de Internet	1%
6	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	<1%
9	docplayer.es Fuente de Internet	

Autoridades Universitarias

Exemo Mons. Dr. Héctor Miguel Cabrejos Vidarte, O.F.M.

Arzobispo Metropolitano de Trujillo

Fundador y Gran Canciller de la Universidad

Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dr. Luis Orlando Miranda Díaz

Rector de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI

Dra. Mariana Geraldine Silva Balarezo

Vicerrectora académica

Dr. Winston Rolando Reaño Portal

Director de la Escuela de Posgrado

Dr. Francisco Alejandro Espinoza Polo

Vicerrector de Investigación (e)

Dra. Teresa Sofía Reategui Marin

Secretaria General

Página de conformidad de asesor

Yo, Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado, con DNI N° 46128308, en mi calidad de asesor de la Tesis de Maestría titulado: CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LELYCOR SAC, LIMA, del maestrando Br. Homero Milán Acuña Vásquez, con DNI N° 40486845, informo lo siguiente:

En cumplimiento de las normas establecidas en el Reglamento de la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, en mi calidad de asesor, me permito conceptuar que la tesis reúne los requisitos técnicos, metodológicos y científicos de investigación exigidos por la escuela de posgrado

Por lo tanto, el presente trabajo de investigación se encuentra en condiciones para su presentación y defensa ante un jurado.

Trujillo, 19 de Enero de 2023



.....
Dr. Paolo Andre Amaya Alvarado
ORCID: 0000-0003-1551-7048
Asesor

Dedicatoria

Dedico la presente Tesis a mis dos tesoros a mi parejita perfecta, el mejor regalo de Dios, son la mayor fuente de inspiración y mi motivación de cada día, gracias mis enanos por entender que durante mi formación profesional sacrifique situaciones y momentos muy importantes a su lado ellos son Gianella y Danny.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero iniciar agradeciendo a Dios, por darme salud, por darme en cada amanecer una oportunidad de seguir adelante, por haberme acompañado y guiado a lo largo de mis estudios.

A la santísima virgen de Guadalupe, agradecer humildemente sus bendiciones y ayuda en los momentos más difíciles de mi vida diaria, estoy eternamente agradecido y con una deuda inmensa de gratitud.

A mis queridos padres Hildebrando y Margarita, quienes me dieron la vida, quienes fortalecieron mi mente y mi espíritu de valores morales y de lucha continua en la vida, quienes día a día me mostraron el camino correcto para alcanzar el éxito.

A Sarita Ponce, eres una persona maravillosa y a la que aprecio mucho, estoy muy agradecido con la vida por haberte conocido y mil gracias por todo.

Al Ing. Carlos Gómez Lazo, gerente General de la Empresa LELY SPECIAL CORPORATION S.A.C., por su apoyo incondicional, por la oportunidad brindada para poder seguir ampliando mis conocimientos en la Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y salud Ocupacional.

Mi sincero Agradecimiento a mi asesor, Dr. Paolo André Amaya, por su ayuda incondicional y por compartir sus conocimientos y en esta ocasión no ha sido excepción, y exalto su trabajo y muchas gracias Dr. por su ayuda a lograr esta nueva meta, mi maestría.

A todos los profesores de la Escuela de posgrado de la universidad Católica de Trujillo, sus conocimientos fueron precisos y rigurosos y con palabras sabias de un educador. En el lugar que me encuentre, en cualquier empresa que labore siempre tendré presente y puesta en práctica sus enseñanzas.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Homero Milán Acuña Vásquez, con DNI N° 40486845, egresado de la Maestría en Seguridad e Higiene Industrial y Salud Ocupacional de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, doy fe que he seguido rigurosamente los procedimientos académicos y administrativos emanados por la Escuela de Posgrado de la Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI, para la elaboración y sustentación de la tesis: CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LELYCOR SAC, LIMA, la que consta de un total de 79 páginas en las que se incluye 10 tablas, más un total de 11 páginas en apéndices y anexos.

Dejo constancia de la originalidad y autenticidad de la mencionada investigación y declaro bajo juramento en razón a los requerimientos éticos, que el contenido de dicho documento, corresponde a mi autoría respecto a redacción, organización, metodología y diagramación. Asimismo, garantizo que los fundamentos teóricos están respaldados por el referencial bibliográfico, asumiendo un mínimo porcentaje de omisión involuntaria respecto al tratamiento de cita de autores, lo cual es de nuestra entera responsabilidad.

Se declara también que el porcentaje de similitud o coincidencia es de 17 %, el cual es aceptado por la Universidad Católica de Trujillo.

El autor.



Br. Homero Milán Acuña Vásquez
DNI N° 40486845

Índice

Porcentaje de similitud	ii
Autoridades Universitarias	iii
Página de conformidad de asesor	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Declaratoria de autenticidad	vii
Índice	viii
Indice de tablas	x
Resumen	xii
Abstract.....	xiii
I. INTRODUCCIÓN	14
II. METODOLOGÍA.....	43
III. RESULTADOS	47
IV. DISCUSIÓN	58
V. CONCLUSIONES.....	60
VI. RECOMENDACIONES	61
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXO.....	71

Anexo 1: Instrumentos de medición.....	71
Anexo 2: Ficha técnica.....	73
Anexo 3: Validez y confiabilidad del instrumento.....	74
Anexo 4: Base de datos	78
Anexo 5: Matriz de consistencia	79

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Distribución de la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	47
Tabla 2 <i>Distribución de la cultura preventiva del personal LELYCOR SAC, Lima-2021</i> ..	48
Tabla 3 <i>Distribución del desempeño del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	49
Tabla 4 <i>Distribución de la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	50
Tabla 551 <i>Distribución de la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	51
Tabla 652 <i>Distribución de la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	52
Tabla 753 <i>Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para una muestra</i>	53
Tabla 8 <i>Correlación de cultura preventiva con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	54
Tabla <i>Correlación de compromiso preventivo con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	55
Tabla 10 <i>Correlación de dinamización organizacional con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	56
Tabla 11 <i>Correlación de aprendizaje colectivo con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021</i>	57

Indice de figuras

Figura 1 Distribución porcentual de la cultura preventiva del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021.	48
Figura 2 Distribución porcentual del desempeño del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021.	49

Resumen

La investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima, para ello se prosiguió la metodología de enfoque cuantitativo, tipo aplicada, con un nivel correlacional, porque se buscó la asociación entre la variable de cultura preventiva y desempeño laboral, diseño de investigación fue no experimental-transversal. La población total fue (120) trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC y la muestra fue 90 trabajadores, a quienes se le aplicó la técnica de encuesta a través su instrumento el cuestionario. Para la evaluación de las variables, el instrumento fue validado mediante juicio de expertos, profesionales de especialidad en metodología de investigación científica y en temática de seguridad y salud en el trabajo, luego se comprobó su confiabilidad a través del Alfa de Cronbach, con la confiabilidad de 0,968. Finalmente, se concluye que existe una relación positiva alta con un coeficiente estadístico de Rho Spearman del 0,801, entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima, por lo que a medida que se mejore la gestión de cultura preventiva para la prevención de riesgos laborales, mejorará del desempleo de los trabajadores en la Empresa LELYCOR SAC.

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

Abstract

The purpose of the research was to determine the relationship between the preventive culture and the work performance of the workers of the LELYCOR SAC Company, Lima, for this the methodology of quantitative approach was continued, applied type, with a correlational level, because it was sought the association between the variable of preventive culture and work performance, research design was non-experimental-transversal. The total population was (120) workers of the LELYCOR SAC Company and the sample was 90 workers, to whom the survey technique was applied through its instrument the questionnaire. For the evaluation of the variables, the instrument was validated through the judgment of experts, professionals specializing in scientific research methodology and occupational health and safety issues, then its reliability was verified through Cronbach's Alpha, with the reliability of 0.968. Finally, it is concluded that there is a high positive relationship with a Rho Spearman statistical coefficient of 0.801, between the preventive culture and the work performance of the workers of the LELYCOR SAC Company, Lima, so that as the management of a preventive culture for the prevention of occupational risks, will improve the unemployment of workers in the Company LELYCOR SAC.

Keywords: Preventive culture, job performance and risk prevention.

I. INTRODUCCIÓN

En el universo globalizado y competitivo, las organizaciones priorizaron la productividad, para ello es fundamental la gestión de la cultura preventiva a fin de contribuir en el cumplimiento de funciones del talento humano en un espacio de trabajo seguro y saludable, sin embargo estos aspectos aún siguen siendo desatendidos por las empresas, debido que la Organización Internacional de Trabajo [OIT] (2018) refleja estadísticas impresionantes en índices de accidentes laborales en las empresas, que resalta que cada año mueren 2,3 millones de trabajadores a raíz de accidentes o enfermedades concernientes con el trabajo, que conlleva que cada día mueren 6,300 trabajadores, el cual se especifica que cada quince segundos se registra la muerte de un trabajador y tres trabajadores tienen un accidente laboral, por lo que es necesario la gestión de cultura preventiva, para que el talento humano trabaje mediante acciones seguras, en un ambiente de trabajo con las condiciones para salvaguardar la vida del capital humano, así como su salud y su bienestar. (OIT, 2018)

A nivel nacional, el Ministerio de Energías y Minas [MINEM] (2021) reporta que durante el año 2020 en el Perú, se registraron 21,951 incidentes en el trabajo y 3,171 accidentes labores, de este último 2,381 son accidentes leves, 779 accidentes incapacitantes y 11 accidentes con consecuencias fatales, estos sucesos se vienen produciendo debido a la deficiente gestión de los actos inseguros, condiciones seguras, causas personales y medio ambiente en la organización, por lo que es necesario la gestión de cultura preventiva para generar un cambio a fin de que el desempeño de los trabajadores sea diferente, creando conciencia y respeto, que genera adoptar una nueva conducta y actitud de forma responsable por la protección de la salud en su ambiente de trabajo. (MINEM, 2021)

A nivel local, en la Empresa LELYCOR SAC, ubicado en el Pje. Los Pinos Nro. 190 - distrito Miraflores – Lima, que se dedica desde el 2016, a la distribución y transporte de productos masivos a nivel nacional, cuenta con sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, establecido en la Ley 29783, sin embargo presenta deficiencias en su mantenimiento por deficiente gestión de cultura preventiva, debido que en el

compromiso preventivo los directivos de la organización no cumplen con asignar suficientes recursos para la gestión de cultura preventiva y que las capacitaciones no se realizan en arreglo a la prioridades de trabajo, en la dinamización organizacional no se está difunde en forma adecuada la información para prevención de riesgos y no se estimulan a la generación de iniciativas del talento humano y en el aprendizaje colectivo no se efectúa seguimiento para comprobar el cumplimiento de la políticas, normas, prácticas y procedimientos, y no se realiza la evaluación del funcionamiento de dicho sistema.

Estos factores se vienen relacionando con el desempeño laboral de los trabajadores de la institución LELYCOR SAC, en razón en la calidad de trabajo, los trabajadores no optimizan los recursos asignados para cumplimiento de sus funciones y que no todos tienen conocimiento completo de las tareas asignadas en sus puesto de trabajo, en la orientación al resultado los trabajadores no todos muestran puntualidad en su centro de labores, y en la proactividad los trabajadores no todos muestran actitud de cooperación con sus compañeros de trabajo y otros trabajadores tienen dificultades para adaptarse a los cambios en la organización.

Por lo que, en continuar laborando con estas deficiencias en la gestión de cultura preventiva, la Empresa LELYCOR SAC, se estará exponiendo la vida y la salud del talento humano a que puedan sufrir accidentes laborales, incidentes laborales y enfermedades ocupacionales, los cuales más allá de generar gastos y sanciones, repercutiría en el desempeño de los trabajadores al no cumplir con las tareas y metas establecidas en sus puestos de trabajo, con ello la empresa no lograría alcanzar su objetivo organizacional y la rentabilidad sostenible, situando en riesgo su duración en el mercado.

Como problema general tenemos:

¿Cuál es la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima?

Como problemas específicos tenemos

- ¿Cómo es la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima?
- ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima?
- ¿Cuál es la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima?
- ¿Cuál es la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima?
- ¿Cuál es la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima?

Como objetivo general tenemos

Determinar la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

Como objetivos específicos tenemos

- Describir la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.
- Describir el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.
- Determinar la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.
- Determinar la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.
- Determinar la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

En cuanto a nuestra justificación de estudio tenemos

Justificación teórica

La investigación abordó teorías y conceptos utilizados en la gestión de la cultura preventiva y el desempeño laboral, los cuales fueron actualizados con el desarrollo

de la investigación, que permitió conocer en mayor medida el comportamiento de la cultura preventiva y desempeño laboral, asimismo, se formalizó las recomendaciones para los futuros estudios.

Justificación práctica

La investigación ayuda a resolver una problemática detectada en la organización, que ha sido estudiada con especial atención a la cultura preventiva para mejorar las condiciones de ambiente laboral y mejorar el desempeño de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC. Además de poseer implicancias trascendentales para tomar de decisiones convenientes de la alta dirección de la Empresa LELYCOR SAC, a fin de mejorar la cultura preventiva en los trabajadores reflejados en su trabajo cotidiano en sus centro de trabajo.

Justificación metodológica

La investigación evidenció el uso de un instrumento idóneo para recolectar datos asociados a la temática de cultura preventiva y el desempeño laboral, también permitió mostrar técnicas para analizar datos obtenidos de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, procesando figuras y calculando valores, con ello se logró experimentar mejoras en las variables estudiadas.

Relevancia socioambiental

Con la investigación se impactara de manera favorable en una comunidad empresarial como lo es LELYCOR SAC, donde se describe la cultura preventiva y el desempeño laboral, aspectos claves que pueden contribuir a una empresa socialmente responsable y orientada al autocuidado y conservación del ambiente en todas sus formas.

Antecedentes

Antecedentes internacionales

Benítez (2019) en su investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral de los empleados del hospital general Babahoyo. Para ello manejó la investigación de método deductivo, nivel descriptivo - correlacional, diseño no experimental y transversal, a fin de compilar los datos usó la encuesta como la técnica, mediante el cuestionario como instrumento, aplicado a una población 269 trabajadores del indicado Hospital y a una muestra de 159 trabajadores. El resultado demuestra una relación positiva muy fuerte entre las variables de cultura organizacional y el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Pearson de 0,979, lo que indica que la cultura organizacional incide en el desempeño del talento humano.

Pacheco (2015) en su investigación tuvo como propósito realizar el diagnóstico de la cultura laboral en seguridad y prevención de riesgos laborales en el sector industrial de la provincia de Tungurahua, para ello empleó la metodología de investigación básica, bibliográfica y de campo. Para recopilar datos empleó la encuesta mediante el cuestionario, aplicado a una población de 3230 y muestra 356 trabajadores. En el estudio determinó que existe una deficiencia en la preparación del talento humano sobre seguridad y prevención de riesgos laborales, por ello, planteó un programa de capacitación, para mejorar la cultura laboral en prevención de riesgos laborales, que permita disminuir y eliminar los accidentes producto del trabajo.

Bohórquez (2015) en su estudio tuvo como propósito determinar la relación de la cultura organizacional con el desempeño laboral en el laboratorio clínico del Hospital Básico San Miguel. Para ello usó el enfoque cuantitativo, nivel correlacional y diseño no experimental y transversal, a fin de recopilar la información usó la encuesta como técnica, mediante el cuestionario como su instrumento, aplicado a 40 personas que hacen la muestra. Cuyo resultado muestra el valor del chi cuadrado teórico de 5,9915 y chi cuadrado desde los datos 29,0, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis

alternativa, por lo tanto, se concluyó que la cultura organizacional mejoró el desempeño laboral del talento humano en ese hospital.

Antecedentes nacionales

Flores (2020) en su estudio tuvo como propósito establecer la relación entre la cultura organizacional y desempeño laboral en la empresa de seguridad La Frontera SAC. Para alcanzar dicho objetivo utilizó la metodología de enfoque de estudio cuantitativo, nivel de investigación correlacional, método deductivo y diseño no experimental y transversal, para recopilar los datos usó la encuesta como técnica, mediante el cuestionario como instrumento, aplicado a una población y muestra de 70 trabajadores; concluyendo que la cultura organizacional está relacionada con el desempeño laboral con un coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0,735.

Solier (2020) en su tesis tuvo como objetivo establecer la relación de la gestión de seguridad y salud ocupacional con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa constructora NEGAP SAC. Para ello utilizó métodos de investigación cuantitativos, métodos deductivos, nivel de correlacional y estudios transversales - no experimentales, para recopilar datos de investigación realizó la aplicación de cuestionarios a una población y muestra de 74 empleados. Cuya conclusión fue que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona de forma positiva con el desempeño laboral según la estadística Rho Spearman de 0,345 y p-valor 0,000.

Paucar (2019) en su investigación tuvo como objetivo determinar la relación del nivel de cultura preventiva y el cumplimiento de los estándares de higiene ocupacional en los trabajadores de las mencionadas compañías mineras. Para ello utilizó la metodología de nivel correlacional y diseño de investigación no experimental y transversal, a fin recopilar la información usó la encuesta, aplicando el cuestionario a una población y muestra de 52 trabajadores. Cuya conclusión fue existe una relación directa entre el nivel de cultura preventiva con el cumplimiento de los estándares de higiene ocupacional, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0,345.

Antecedentes locales

Chávez (2020) en su investigación tuvo como propósito determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal de Callao. Para ello usó la metodología de investigación de nivel de estudio correlacional y diseño de investigación no experimental - transversal, para recopilar la información usó la encuesta como la técnica, aplicando el cuestionario como el instrumento a una población y muestra de (80) empleados. La conclusión fue que la cultura organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, con estadística Rho Spearman =0.737 y el valor p 0.000.

Marcelo (2019) en su estudio tuvo como objetivo demostrar la relación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo con el trabajo en la Municipalidad del Cono Norte, 2019. En ese sentido utilizó la metodología de investigación de nivel correlacional y diseño no experimental - transversal, para recopilar la información utilizó la encuesta como técnica, aplicando el cuestionario como instrumento a una población de 640 trabajadores y a la muestra de 76 profesionales de dicha Comuna. Cuya conclusión fue que el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se relaciona con el trabajo en la Municipalidad, con coeficiente de Spearman 0.352.

Segovia (2017) en su estudio tuvo como propósito establecer el grado de relación que existe entre la cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las I.I.EE. de la RED 03 de la UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho. En este sentido, para el estudio se empleó métodos cuantitativo, niveles correlacional y diseños de investigación no experimentales - transversales, la recolección de datos se realizó a partir de uso de encuestas, aplicando un cuestionario a una muestra de 84 docentes. Cuya conclusión fue que la cultura preventiva se relaciona de forma directa con la gestión de la seguridad, con coeficiente $r = 0,804$, de igual forma, la cultura preventiva se relaciona de forma directa con la salud ocupacional, con coeficiente $r = 0,751$, asimismo, la gestión de seguridad se relaciona con la salud ocupacional, con un coeficiente de $r = 0,735$.

Bases teóricas científicas

Cultura preventiva

1. Definición del cultura preventiva

Para que la gestión de seguridad y salud en el trabajo sea integral y cumpla los objetivos propuestos en la prevención de riesgos en el trabajo, exige más allá de solo de la gestionar las condiciones laborales e implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo, como es gestionar la cultura preventiva que conlleva a conjunto de valores, formas de actuar y creencias de los integrantes de la institución sobre la prevención de riesgos en el trabajo. (Arévalo y Jaén, 2018, p.1)

Según Arévalo y Jaén (2018) la cultura preventiva es la agrupación de valores, comportamientos, normas y resultados, que se originan en una empresa en correspondencia con la prevención de riesgos en el ámbito del trabajo, los mismos que se vinculan con la actuaciones de integrantes de la organización en la materia de seguridad y salud en el trabajo (p.6).

Según la Comisión de Salud y Seguridad [HSC] (1993) la cultura preventiva de una institución es el efecto de pautas de actuación individual y grupal, valores, percepciones, actitudes y competencias, que establecen el compromiso con una empresa en relación con la gestión de riesgos en el trabajo.

En ese sentido, la cultura preventiva nos permite a gestionar de forma óptima la ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, tratando el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, como la unión de elementos interactivos para sensibilizar sobre requerimiento de brindar buenas condiciones de trabajo al talento humano, optimizando así su calidad de vida y mejorando el desempeño de la empresa en el mercado (MTPE, 2012).

Así que dicha Ley, establece que las organizaciones de diversos sectores económicos a nivel nacional, se encuentran en obligación de gestionar dicho sistema, con el objetivo de generar una cultura de prevención riesgo en el trabajo en la operaciones y actividades de sus organizaciones, para la prevención de riesgos

en ámbito laboral, cuya fiscalización del cumplimiento de la norma estará a cargo del estado mediante sus organismos fiscalizadores (MTPE, 2011).

El concepto de cultura de prevención empezó a utilizarse desde el 1986 después del accidente de Chernóbil, donde en el informe realizado tras el accidente se indicó que una de las causas del accidente fue la falta de cultura de seguridad, de igual forma, los accidentes laborales como el incendio subterráneo de King Cross en Londres ocurrido en 1987 y la explosión de la plataforma petrolera del Mar del Norte Piper Alpha en el 1988, ha revelado que los factores de cultura de la seguridad pueden ser considerados como causantes de accidentes laborales. (Calis y Kucukali, 2019, p.547)

La cultura preventiva en una institución se aprecia mediante el compromiso de los líderes para dirigir el lineamiento de la política, planificación de capacitaciones y establecimiento de los procedimientos de seguridad; y por parte del talento humano el acatamiento de las políticas en prevención de riesgos en el trabajo, participación activa en identificar y controlar los riesgos y proporcionar las sugerencias para la mejorar de seguridad en el ambiente de trabajo. (Arcury et al, 2020, p.2)

La cultura preventiva en el trabajo es el grado en que todos los integrantes de una organización están de acuerdo con el valor de la seguridad en su centro de labores, el cual permite a los trabajadores a comportarse de la misma manera sin reglas escritas, está claro que la percepción de seguridad se convierte en una cultura que crea un ambiente de trabajo saludable y seguro al hacer que las personas sepan cómo deben comportarse en su lugar de trabajo por su seguridad y salud, incluso si estas reglas no están escritas. (Calis y Kucukali, 2019, p.547)

De igual forma, la cultura de seguridad son las creencias de una organización hacia la seguridad, por lo que las malas prácticas de riesgos en la empresa como ignorar los protocolos de seguridad en la organización y no tener en cuenta los riesgo en la operaciones en los procesos de trabajo, influyen en los comportamientos de los individuos en estas organizaciones, por lo que la actitud de seguridad de la gerencia y/o directivos de las organizaciones influyen en la política, de modo que los

trabajadores que no están involucrados en accidentes demuestran actitudes más positivas hacia la cultura preventiva de la organización (Adjekum et al, 2016).

La cultura preventiva según Nielsen (2014) es un punto de vista o parte de la cultura de la institución que afecta las actitudes de los empleados, lo que a su vez afecta el grado de seguridad en el lugar de trabajo, cuyas características como el liderazgo, el plan estratégico y el comportamiento de los empleados, tienen un efecto en el comportamiento, los procesos y sistemas de seguridad y el desempeño, por lo que las normas de comportamiento y la estructura de una organización interactúan con su cultura de seguridad, donde una buena condición de trabajo conduce a mejores resultados para los empleados. (Ahmad, Fitria y Hakim, 2021)

El propósito de los empleadores, gerentes y profesionales que se dedican a la prevención de riesgos es para eliminar los accidentes y las enfermedades en el trabajo, para ello es necesario asegurar que las personas exhiban comportamientos seguros, es decir, realizar la gestión de una cultura de seguridad, el cual no puede realizarse solo con la participación de los empleados sino también con la participación de los gerentes, personal técnico, ingenieros y otros participantes en el proceso de operación. (Calis y Kucukali, 2019, p.547).

Por lo tanto, la cultura de seguridad se refiere a conjunto de valores que comparten los miembros de una organización, se refleja en el deseo de una organización de desarrollar y aprender errores, eventos y accidentes con la finalidad de generar la prevención de riesgos, por lo que se ocupa de los problemas formales de seguridad, la supervisión y el proceso de gestión en una organización, la cual es concierne a todos integrantes de la empresa desde el rango más bajo hasta el más alto. (Calis y Kucukali, 2019, p.547)

Las organizaciones para prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales podrían implementar una serie de medidas, el cual no solo puede ser el elemento de castigo sino también el sistema de recompensas, donde la cultura de seguridad es efectiva en el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo, por lo que la cultura de seguridad es relativamente duradera, estable y resistente al cambio de acuerdo a

su desarrollo, a menudo se refleja como un compromiso con la condición entre los sistemas de recompensa y la seguridad actuación; en ese sentido lo que se necesita es que las personas estén dispuestas a tomar estas medidas por sí mismas después de darse cuenta del hecho, así como las reglas que unen a la empresa por un denominador común no por estar escritas sino que aún se aplican de forma voluntaria sin cuestionamientos, tal participación voluntaria de las personas es necesaria en términos de seguridad. (Calis y Kucukali, 2019, p.547)

Los puntos importantes de los patrones de comportamiento garantizados por la cultura de seguridad con respecto a la seguridad y salud en el trabajo se puede mencionar lo siguiente: El comportamiento seguro se convertirá en una forma de vida, vivir con seguridad ahora será un hábito, los propios individuos no correrán riesgos innecesarios, los propios empleados encontrarán situaciones inseguras en el lugar de trabajo y tomarán las medidas necesarias, los gerentes no permitirán que los empleados tomen riesgos innecesarios que los presionen al tomar conciencia de la seguridad laboral, la capacitación será permanente y los empleados serán voluntarios para participar en la capacitación, las personas no actuarán de ninguna manera que las ponga en una posición peligrosa, así como también se comportarán con cuidado y atención para evitar que sus compañeros estén en una posición peligrosa y las medidas de seguridad no serán vistas como un costo. (Calis y Kucukali, 2019, p.547)

Por lo tanto, la cultura de prevención es muy importante en la gestión de seguridad, porque se convierte en un factor más fuerte en la reducción de accidentes y enfermedades en el trabajo, por lo que los empleados, los gerentes y socios asumirán este deber y minimizarán los peligros en términos de salud y seguridad ocupacional con comportamientos positivos. (Calis y Kucukali, 2019, p.547)

La teoría de la cultura preventiva se fundamenta en el enfoque de factor humano y organizacional, propuesto por Boix, Canaleta, Carmona, Gual y Rodrigo (2013), ante el Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales propuesta, quienes mencionan que la cultura preventiva es una manera continuada y decidido de ejercer la gestión y supervisión de acuerdo a los valores que genere un clima benefactor de

la conducta preventivo, bajo las tres dimensiones el compromiso preventivo, dinamización organizacional y aprendizaje colectivo (p.8).

En la cultura preventiva, el personal puede perder la confianza en los procesos de seguridad si se percibe que el liderazgo no es proactivo, no proporciona los recursos necesarios, y no participa en la seguridad, por lo que la propensión del personal a auto informar problemas de seguridad e identificar los peligros pueden proporcionar la información necesaria, luego la percepción de los trabajadores de un buen clima preventivo mejora a un comportamiento más seguro y la dinamización organizacional como pilar fundamental para lograr el objetivo en la prevención de riesgos, donde los datos se pueden utilizar para aplicar mitigación de riesgos de seguridad, estrategias de control, esfuerzos de mejora continua, y reforzar los fundamentos de seguridad del programa. (Boix, Canaleta, Carmona, Gual y Rodrigo, 2013)

La gestión de cultura preventiva es muy importante en la organización para el sostenimiento y progreso del sistema de seguridad y salud en el trabajo, en razón que permite adecuar las conductas de los integrantes de la empresa hacia el trabajo seguro y saludable en sus puestos laborales, a fin de incrementar la producción de cada uno de los trabajadores, reducir los accidentes e incidentes laborales y reducir el ausentismo de los trabajadores. (Avellaneda, 2020, p.130)

Según Foment del Treball Nacional (2015), los directivos de las organizaciones tienen una influencia efectiva en la cultura preventiva, a través de generación relaciones de confianza con el talento humano y realizando prácticas de un liderazgo fundado en el ejemplo en sus propias actuaciones y en el reconocimiento del esfuerzo de los mandos y trabajadores.

Por lo que, los gerentes de las organizaciones o los encargados de la gestión de seguridad en las empresas deben identificar las relaciones predictivas entre las percepciones del personal y su comportamiento de seguridad, porque las percepciones de la cultura preventiva podrían tener una influencia en el comportamiento de seguridad en términos de cumplimiento, participación y

frecuencia de información de los peligros en la organización para la prevención en el ámbito de seguridad. (Adjekum et al, 2016)

En la cultura de prevención la percepción de un individuo del compromiso de la organización con la seguridad también puede influir en las actitudes y acciones en el desarrollo de una buena cultura preventiva, por lo que es importante analizar a los integrantes de la organización lo que perciben del cumplimiento de la empresa con lo relacionado a la seguridad y las regulaciones existentes, así como determinar el papel mediador de las percepciones del personal en valores de seguridad, que se materializan con actitudes y valores con respecto a la seguridad, expresada en palabras y acciones. (Adjekum et al, 2016)

Por lo que las percepciones positivas de los miembros de la institución de la cultura de la seguridad pueden aumentar los comportamientos deseados como informar sobre los sucesos en prevención de seguridad, pero las percepciones negativas de la cultura de seguridad del personal podrían influir negativamente en el comportamiento de seguridad y provocar incidentes y accidentes, los cuales pueden provocar la pérdida de vidas, daños a los equipos, el empañamiento de la reputación y quebranto de confianza de los compradores. (Adjekum et al, 2016)

Una cultura de seguridad desarrollada es crucial para prevenir y mitigar accidentes, incidentes y comportamientos inseguros en la industria de procesos, para hacerla más sostenible y económicamente responsable, por lo que las percepciones de las variables de la cultura de seguridad y la demografía pueden afectar el comportamiento de seguridad, motivo por el cual, la medición y evaluación de la cultura de seguridad mediante entrevistas, cuestionarios, observación del comportamiento y revisión de documentación, requiere un compromiso con todos los empleados a fin de obtener información. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

El nivel de cultura de seguridad en las organizaciones industriales es transcendental en la reducción o eliminación de accidentes, incidentes o casi accidentes, incluidas las pérdidas humanas, económicas y materiales, en ese sentido las investigaciones

de las causas y consecuencias de los acontecimientos históricos han revelado varios factores que inciden en la cultura de la seguridad como el factor de ausencia de conocimiento y competencia del proceso por parte de los operadores y supervisores, la falta de documentación y procedimientos de operación adecuados, el monitoreo deficiente de las condiciones de operación y la ubicación y disposición incorrectas de la planta en relación con los alrededores como el caso del accidente de Toulouse (2001) que destacó el aspecto relacionado con la falta de conocimientos de seguridad en relación con la identificación de escenarios de peligro y accidente, así como la falta de preparación para emergencias; de igual forma, los planes de emergencia deben incluir una serie de escenarios del peor de los casos, ya que la gravedad de las consecuencias y la dinámica son importantes, incluso si su probabilidad se considera extremadamente baja. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

Por lo tanto, los accidentes laborales podrían estar relacionados no solo con cuestiones técnicas, sino también con cuestiones de cultura de gestión y seguridad, en razón que los accidentes registrados en las organizaciones presentan deficiencias en la comunicación a lo largo de la empresa entre los diferentes niveles de gerentes, empleados, autoridades y servicios responsables de la seguridad pública y las comunidades externas, por lo que es evidente la ausencia de una cultura de proceso de aprendizaje sobre incidentes y accidentes en instalaciones similares, que podría redundar en una mejor identificación de los peligros. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

También un aspecto relativamente nuevo destacado en algunos de los informes de investigación más recientes es la presencia de personas que no son empleados, en su mayoría contratistas, durante accidentes en la planta como el caso del suceso de Toulouse (2001) donde estaban presentes 266 empleados de planta y 100 representantes de subcontratistas y el accidente de Texas (2005) donde la mayoría de las víctimas eran empleados de empresas externas que se encontraban en oficinas ubicadas en las proximidades de la instalación encargada; estos accidentes representan deficiencias en el liderazgo efectivo en seguridad de procesos, la

comunicación entre los actores involucrados en el trabajo realizado y la cultura de aprendizaje. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

Por tanto los accidentes pusieron de manifiesto deficiencias en la comunicación dentro de la misma organización, entre empresas y comunidades externas, falta de cultura de aprendizaje de los empleados, bajo compromiso de las personas que trabajan para estas empresas, descuido de buenas prácticas de ingeniería, insuficiente cumplimiento de normas, no incorporación de la seguridad de procesos en el proceso de decisión de gestión y falta de liderazgo y conocimiento y competencia en seguridad de procesos, por lo que todos estos aspectos se pueden colocar en un cubo llamado cultura de seguridad, por lo que examinar de cerca los orígenes fundamentales de los accidentes e incidentes en la industria de procesos puede revelar que el bajo nivel de cultura de seguridad es el resultado final de casi todos los accidentes informados. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

La institución con una cultura preventiva positiva se describe por una comunicación fundada en confianza y percepción común de la relevancia de prevención de riesgos, para ello se debe gestionar los componentes que influyen en la cultura preventiva como son liderazgo, comunicación bidireccional, participación de los empleados, cultura de aprendizaje y actitud hacia la culpa, por lo que la adopción de indicadores específicos da un modelo de madurez específico de cultura de seguridad, por lo que la cultura de prevención es el esfuerzo total de los empleados, caracterizando su comportamiento, formas de resolver problemas y actividades, que son reconocidas conjuntamente en una determinada organización. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

Para la prevención de riesgos en el trabajo Hudson (2003) propuso un modelo de madurez de cultura de seguridad que consta de cinco etapas principales: patológica, reactiva, calculadora, proactiva y generativa, en que las organizaciones en el nivel más bajo están impulsadas principalmente por objetivos comerciales y el deseo de no ser atrapadas por el regulador, en la etapa reactiva, las organizaciones se toman en serio la seguridad, pero solo hay acción después de los incidentes, cuando la seguridad está impulsada por los sistemas de gestión, con una amplia recopilación

de datos impuesta por la gestión en lugar de buscarla por parte de la fuerza laboral, la organización se encuentra en la etapa de cálculo, la etapa proactiva es característica de las organizaciones en las que la fuerza laboral se está involucrando y la iniciativa se está alejando de un enfoque puramente de arriba hacia abajo, y cuando se observa una participación activa en todos los niveles de las organizaciones, entonces se aborda la etapa generativa, por ese paso, es característico percibir la seguridad como parte inherente del negocio. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

De igual forma se encontró una metodología para la determinación del índice de cultura de seguridad de procesos, que consiste en una serie de elementos apropiados para diferentes parámetros de cultura de seguridad de procesos, procedimientos de cálculo que incluyen ecuaciones para determinar indicadores únicos de comunicación directa, tiempo promedio de comunicación, tasa de aplicabilidad de los cambios propuestos e índices de cultura de seguridad, esta metodología permite comparar diferentes aspectos de la cultura preventiva dentro de toda la organización o sus partes bien definidas y comparar las organizaciones similares. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

La metodología del índice de cultura de seguridad de procesos consta de nueve pasos principales, cuyo primer paso es definir los haces, que son parámetros de la cultura preventiva de procesos que se pueden analizar en la organización, tales como el conocimiento y habilidad del talento humano en el campo de la tecnología de procesos y seguridad, trabajo en red, comunicación y flujo de información entre líderes, trabajadores y comunidad local en condiciones normales y de emergencia, reconocimiento y recompensas, liderazgo en seguridad de la dirección corporativa, orgullo organizacional, costos de acciones proactivas, cuidado de los demás, cuidado personal, seguridad inherente, capacitación en seguridad, lesiones personales por incidentes y accidentes, pérdida de tiempo de trabajo, coste de incidentes y accidentes, pérdida de imagen de la organización y medidas de seguridad de los procesos. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

Todo lugar de trabajo tiene peligro y riesgo potencial para el trabajador, por lo que para llevar a cabo un trabajo seguro, el programa de protección para el trabajador debe ser llevado a cabo por el empresa, a través de la incorporación de una cultura de seguridad sostenible se espera reducir el nivel de accidentes de trabajo y poder aumentar el espíritu de empleado, por lo que el talento humano con cultura funcionarán de manera más productiva, por lo que esto respaldará el éxito en el progreso de la organización. (Ayu, Karya y Rhomadhoni, 2021)

La metodología mencionada se puede utilizar para mostrar los puntos críticos de la cultura preventiva, que necesitan mejoras en la institución y en los niveles de puestos específicos, por lo que es trascendental señalar que el resultado obtenido de la cultura preventiva son para un punto dado de tiempo y experiencia de los altos ejecutivos y gerentes en seguridad de procesos. Para ver hacia dónde va la organización y sus unidades orgánicas específicos, la estimación de la cultura preventiva debe realizarse en los períodos distintivos con la misma metodología y criterios, dichas evaluaciones con la conjunción de análisis que podrían brindar resultados importantes sobre el comportamiento de la cultura preventiva en las instituciones. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

El modelo se puede ampliar y adaptar fácilmente a los requisitos específicos y las condiciones ambientales de una organización debido a la experiencia o conocimientos únicos de cultura de seguridad, el cual se puede aplicar a varios campos, incluidos la logística y el almacenamiento, la industria alimentaria, la industria del papel, empresas de servicios y las agencias ambientales. (Siuta, Kukfisz, Kuczyńska y Mitkowski, 2021)

Los registros de desempeño en seguridad y salud laboral se han relacionado con un aumento en la cultura preventiva, por lo que las instituciones que tienen una cultura positiva de salud y seguridad han visto mejores resultados en salud y seguridad, en ese sentido la cultura preventiva en la empresa tiene un papel importante en la seguridad del trabajo en razón que se espera que reduzca los accidentes en el trabajo y el compromiso de la gerencia y/o directivos de continuar con el monitoreo de

seguridad en el trabajo también ha demostrado que tiene un impacto significativo en la cultura de seguridad (Ahmad, Fitria y Hakim, 2021)

2. Dimensiones de cultura preventiva

Según Boix, et al (2013), la cultura preventivas presenta tres dimensiones el compromiso preventivo, dinamización organizacional y aprendizaje colectivo, mediante la gestión de estas dimensiones la empresa puede aproximarse al esfuerzo preventivo de desarrollar una cultura preventiva positiva.

En la primera dimensión el compromiso preventivo, los directivos de la empresa debe demostrar activamente un compromiso claro con la cultura preventiva, para ello la empresa debe priorizar la seguridad y asignar recursos para desarrollar sus operaciones y actividades preventivas, participando directamente en las actividades de prevención, fomenta que los empleados expresen sus sugerencias a fin de optimizar la seguridad en el lugar de trabajo. (Boix, et al, 2013, p.26)

El compromiso preventivo presenta efectos positivos en razón que genera beneficio en la percepción de los trabajadores de un buen clima preventivo de riesgos en la organización, mejora a un comportamiento más seguro de los trabajadores, minimiza los incidentes y daños concernientes en lo laboral e incrementa la satisfacción en la empresa, por lo que el compromiso de la gerencia es visible en toda la organización cuanto existe políticas de recepción de las sugerencias de los trabajadores, comunicación efectiva entre los superiores jerárquicos con el talento humano y la colaboración activa de capital humano en la gestión de la prevención. (Boix, et al, 2013, p.26)

En la segunda dimensión de dinamización organizacional, se considera al trabajador como el pilar fundamental de la organización para lograr el objetivo en la prevención de riesgos, donde los trabajadores que realizan tareas lo hacen con sumo cuidado y con interés, tendrán mejores efectos para alcanzar de las metas de la institución; para ello, la comunicación es necesaria para que el talento humano dispongan de la información necesaria y puedan intercambiar opiniones o experiencias, fomentar el espíritu de responsabilidad compartida, aceptar el cambio

y evitar la imposición en el ámbito de seguridad en el trabajo. (Boix, et al, 2013, p.31)

En la dinamización organización, los empleados deben desarrollar un sentido de responsabilidad y empoderamiento al tomar precauciones en prevención de riesgos en el ámbito laboral, por lo que empoderar al talento humano a través de su colaboración para tomar la decisión sobre soluciones a las dificultades de seguridad y puede originar mejores resultados que simplemente dejarlo en manos de expertos, por lo que una buena práctica de la prevención de riesgos jugarán un papel dinamizador en las iniciativas del talento humano. (Boix, et al, 2013, p.33)

En la tercera dimensión de aprendizaje colectivo, el aprendizaje es un factor transcendental para el éxito de la prevención de riesgos labores y para el progreso de la cultura de la prevención, para que la organización pueda beneficiarse de las ideas que fueron creadas en todos los niveles de la empresa, si el conocimiento personal de los trabajadores no se comparte con los grupos, tiene un impacto muy limitado en el desempeño organizacional, por lo que en la organización se debe incentivar la colaboración activa de los empleados en los procesos de conocimiento preventivo, lo que les permite involucrarse en actividades dinámicas de mejora por motivación propia que más que la imposición organizacional. (Boix, et al, 2013, p.36)

El aprendizaje organizacional pretende ser una herramienta preventiva que evita que la organización sea sorprendida por factores externos que la organización no ha tenido en cuenta previamente y que busca que cualquier empleado independientemente del puesto laboral, desarrolle la capacidad de tomar decisiones cuando lo está haciendo bien y cree en su trabajo, es importante para la empresa, lo que permite a las organizaciones identificar, comprender y cambiar las condiciones inseguras, lo que permite que todos los empleados participen activamente brindando información para mejorar y proporcionando una evaluación continua y un autocontrol de las operaciones de la organización en términos de seguridad. (Boix, et al, 2013, p.36)

Desempeño laboral

1. Definición de desempeño laboral

Para Chiavenato (2009) el desempeño laboral es aquella actuación del talento humano en busca de objetivo planificado, que constituye la estrategia personal para alcanzar dicho propósito deseado. (p.359). De igual forma, el desempeño laboral es la gestión del trabajador haciendo uso de sus habilidades, capacidades y profesionalismo en cumplimiento de sus funciones las cuales permiten alcanzar las fines establecidas por la organización. (Isea, 2013, p. 35)

Según Bohlander (2003) el desempeño laboral es la eficiencia a través del cual el talento humano cumple su función dentro de una empresa. Es el empeño que coloca el talento humano para efectuar sus funciones, encaminando su actuar comprometida en cumplimiento de su rol en la organización (p.23).

Es el rendimiento laboral de los colaboradores, demostrando las habilidades, competencias y destrezas de cada miembro de la organización, lo que les permite realizar eficazmente sus actividades, contribuyendo al beneficio de cada una de las metas planteadas en la primera instancia. (Uzcátegui, 2011, p. 87)

En el desempeño laboral el trabajador muestra su nivel su nivel de conocimiento, habilidades, experiencia, actitud frente al conflicto, motivos principales, rasgos de personalidad y valores combinados para lograr resultados consistentes, en relación con los requisitos de la organización; por lo tanto, los resultados del trabajo evalúan la capacidad, habilidad y eficacia de cada talento humano en el desarrollo de sus actividades en un período determinado por el líder o la gerencia, para luego evaluar el potencial del empleado. (Chiavenato, 2000).

El desempeño laboral es la productividad y eficiencia demostrada por un empleado en el desempeño de su función relacionada con su puesto en un contexto de trabajo, contribuyendo a la demostración de profesionalismo, iniciativa y responsabilidad para contribuir en el objetivo organizacional. (Pernía, 2014, p.35)

El desempeño laboral se percibe como la conducta del talento humano en sus puestos de trabajo para contribuir en los objetivos organizacionales, por ello, las entidades han utilizado el desempeño como una estrategia individual y colectiva en la que prevalece el trabajo en equipo a fin de obtener los propósitos organizacionales, motivo por el cual, es demostrado por el talento humano de la empresa en las acciones medidas como conocimiento del trabajo, cantidad, precisión, calidad, equipo de trabajo y liderazgo, de ahí que la gente crea la productividad en la organización. (Chiavenato, 2000)

El desempeño en el trabajo es mayor cuando las personas están motivadas por satisfacer sus necesidades, donde la primera necesidad es hacer suficiente dinero para ofrecer a ellos mismos y a sus familias; la segunda es tener estabilidad laboral y trabajo seguro; el tercero es sentirse y trabajar juntos como un miembro del grupo; la cuarta es la responsabilidad asignada y recompensada por el buen trabajo; y la quinta necesidad es poder de desarrollarse y crecer en su puesto laboral; por lo que al identificar estas necesidades se puede motivar a los trabajadores y hacerles que sean más productivos. (Organización Internacional del Trabajo, 2016, p.48)

La búsqueda del crecimiento en desempeño laboral puede generar una serie de factores en el lugar de trabajo que afectan directamente el bienestar de los trabajadores como mayores demandas laborales, que resultan de la reducción de personal en un intento de reducir costos y la inseguridad laboral, justificada como una política de mercado laboral flexible destinada a facilitar la innovación de las empresas; por lo que el aumento de las demandas laborales se debe a que cada vez se asigna más trabajo a menos personas y la percepción de mayores exigencias laborales se han asociado con mayor ansiedad, menor felicidad e insatisfacción laboral, de igual forma, la amenaza de la pérdida de puesto en el trabajo ha dado lugar a la inseguridad laboral para un número de personas y el aumento de la competencia en última instancia significa que las organizaciones menos productivas se ven obligadas a abandonar el mercado, generando el quebranto de puesto laboral para sus empleados y la inseguridad laboral se relaciona positivamente con la angustia psicológica y denegadamente con la satisfacción, que se refleja en desempeño laboral del talento humano. (Isham, Mairy Jackson, 2021)

Entonces el procedimiento para evaluar el personal se menciona usualmente evaluación del desempeño y son elaborados de un programa de evaluación formal que se informa sobre el desempeño de los empleados y sus funciones, cuyo objetivo principal los problemas en la supervisión del personal, integración de los empleados en los puestos de trabajo o empresas y la motivación para reconocer a las insuficiencias de la empresa y alcanzar los propósitos organizacionales. (Alfaro, 2012, p.106)

La evaluación del desempeño es un modo de controlar el proceso de selección, capacitación, evaluación y desarrollo en la empresa, estos indicadores de desempeño también pueden ayudar a otorgar promociones, premios e incentivos, de esta manera, identificar los factores óptimos para recompensas y al mismo tiempo se toma las acciones correctivas para miembros de trabajo con bajo desempeño que ciertamente necesitan capacitación o necesitan cambiar de puesto de trabajo. (Alfaro, 2012, p.106)

La evaluación de desempeño laboral admite cumplir el objetivo de revisar y elogiar la labor de los empleados, así como el logro obtenido durante un periodo determinado, también permite identificar problemas críticos de rendimiento y desarrollar un plan para retroalimentar; a fin de establecer plan de capacitación para mejorar las competencias del talento humano, validar los valores de la organización, confirmar los objetivos de la empresa y establecer metas de apoyo para el siguiente periodo. (López y Piedra, 2001, p.37)

En la evaluación de desempeño, cualquier método a emplearse se debe seguir los siguientes procesos: se debe utilizar el mismo proceso y formato en todas las unidades orgánicas de la empresa, sensibilizar a la alta dirección para asegurarse de que comprenda el propósito del proceso de evaluación y preparar a fin de que puedan brindar retroalimentación constructiva, mantener una buena comunicación en la empresa para que el talento humano tome conciencia de la trascendencia del proceso de la evaluación para la organización, así como los objetivos y los pasos involucrados, asegurarse que se conserva la confidencialidad, donde es importante

que los comentarios de los trabajadores no se compartan con otros, especialmente si el proceso que se utiliza incluye evaluaciones de compañeros o subordinados. (López y Piedra, 2001, p.37)

Para el desempeño laboral, las demandas laborales se presentan con características laborales relacionadas con la carga de trabajo y con tareas de particular complejidad, que requieren un esfuerzo y energía física o psicológica específica de los empleados para su ejecución, por lo que pueden referirse a aspectos físicos, psicológicos, sociales u organizativos del trabajo relacionados con las tensiones encontradas en las actividades laborales, sin embargo, se pueden encontrar diferentes niveles de demandas laborales según la industria, que varían desde esfuerzos más físicos como trabajo en la construcción hasta más cognitivos como trabajadores remotos, mientras que los recursos laborales están conectados con las facetas laborales de apoyo, eficiencia y motivación, que, si se cumplen, se espera que satisfagan las necesidades psicológicas básicas de los empleados, la relación, la competencia y la autonomía; los cuales son cruciales para la motivación, el logro satisfactorio de sus objetivos o el compromiso, que se caracterizan por elementos funcionales del trabajo que pueden reducir los esfuerzos de los empleados y estimular el desarrollo individual. (Prodanova y Kocarev, 2021)

Las demandas y recursos laborales han incluido otra representación más específica, en razón que las demandas personales describen los requisitos personales de los empleados, que establecen para su esfuerzo y rendimiento en el trabajo, se puede observar a través de la adicción al trabajo, la estabilidad emocional, el perfeccionismo o las expectativas de rendimiento y los recursos personales denotan las capacidades, la habilidad de los empleados para controlar el ambiente de trabajo, impactando de esta manera sus resultados relacionados con las metas, la motivación y el desempeño, por lo que los recursos personales han sido explorados por el nivel de autoeficacia, autonomía, optimismo o autoestima de los empleados, de igual forma, se ha considerado que los recursos ayudan a mitigar el impacto negativo de las demandas, generan acceso a otros recursos que facilitarían este proceso o refuerzan recursos que faltan. (Prodanova y Kocarev, 2021)

Por lo tanto, dependiendo de la percepción de los empleados sobre la dificultad del objetivo del trabajo, la tarea final puede requerir demandas y recursos mayores o menores, lo que hace que aquellos en una posición sean subestimados o sobreestimados como antecedentes valiosos de la tensión o motivación de los empleados, en consecuencia del desempeño laboral, donde las exigentes demandas laborales suelen ir acompañadas de una reducción de los recursos psicológicos o físicos de los empleados, lo que produce efectos perjudiciales en la ejecución de las tareas laborales, consistentemente, la falta de recursos laborales, más evidente en trabajos exigentes, como el trabajo remoto, depende en gran medida de las tareas y el contexto del trabajo y actúa como una barrera para lograr resultados laborales productivos. (Prodanova y Kocarev, 2021)

La falta de recursos puede contribuir a una mayor percepción de tareas laborales exigentes, es decir, si los empleados no cuentan con recursos personales que puedan ayudar en el proceso de trabajo, perciben esa resistencia y son más susceptibles a las demandas laborales, eso traduce los impactos tanto de las demandas como de los recursos en negativos para las actividades de los empleados, por lo tanto, cuando los empleados se enfrentan a demandas laborales críticas y no cuentan con los recursos adecuados que ayudarían a lograr esas demandas, es decir, identifican un déficit de recursos, se puede esperar que se produzcan estados emocionales y cognitivos débiles. (Prodanova y Kocarev, 2021)

Las organizaciones han reconocido la relevancia de brindar a los empleados un clima laboral que permitiera el desarrollo normal de todas las prácticas habituales aún en un entorno de trabajo, pero se ha identificado dificultades y obstáculos para proveer todo el equipamiento necesario y asegurar su correcta y continua implementación, afectando la continuidad del proceso de trabajo y perturbando los resultados de las empresas, motivo por el cual, lo que el talento humano se sienten seguros y competentes determina su capacidad para integrar de manera eficiente y continua las nuevas tecnologías en el desempeño de las tareas laborales. (Prodanova y Kocarev, 2021)

Por lo que los gerentes de las organizaciones deben organizar cursos de capacitación de acuerdo a las necesidades, en los que los empleados puedan apoyarse cada vez que enfrenten un problema, en vista que la eficacia y las interrupciones se ven afectadas por la aprensión de los empleados con respecto a un problema, lo que podría manejarse mediante una mejor información sobre su uso, por lo tanto, mediante los canales adecuados los empleados pueden compartir conocimientos y discutir temas relacionados con sus compañeros de trabajo, podrían hacer que aprenden, haciendo que los empleados se sientan más seguros, asertivos y relajados. (Prodanova y Kocarev, 2021)

Así que, sin restricciones por comportamientos ansiosos o adictivos, los empleados no deben experimentar distracciones que socaven su enfoque y concentración. además, no experimentarían un cambio de planes, interrupción de tareas o trabajo congestionado, pudiendo realizar su trabajo con eficacia, todo ello ayudará a los empleados a alcanzar sus objetivos laborales, mejorar su desempeño personal y colectivo y potenciar el funcionamiento de las empresas. (Prodanova y Kocarev, 2021)

El desempeño laboral se manifiesta como el conocimiento, las habilidades, las actitudes, los comportamientos y la comprensión del proceso de desempeño laboral necesarios para realizar el trabajo, por lo que un buen desempeño laboral significa que un trabajador tiene un buen desempeño con conocimiento, las habilidades y las actitudes, entonces uno con un excelente desempeño laboral puede trabajar relativamente más fácil. En ese sentido Kim et al. (2016) mostró que el desempeño laboral disminuía cuando el sujeto era mayor, tenía un nivel educativo más bajo, tenía peor salud y estaba divorciado, entre los factores relacionados con el trabajo, la duración de la recuperación y el nivel de invalidez incidieron en la disminución del desempeño laboral. (Eom, Been y Byeon, 2021)

Para permitir que los empleados se adapten más rápido al nuevo entorno laboral y creen un mejor desempeño laboral, el gerente también debe prestar atención referente a la inteligencia emocional en el reclutamiento y la capacitación, si un gerente mejora la inteligencia emocional del talento humano, puede reducir

efectivamente su agotamiento laboral, mejorar el desempeño laboral y resolver el problema de la baja eficiencia empresarial. (Eom, Been y Byeon, 2022)

2. Dimensiones de desempeño laboral

Para el desempeño laboral se consideró como dimensiones la calidad de trabajo, orientación al resultado y proactividad, por lo que respecto a la primera dimensión de calidad de trabajo, se entiende como la dinámica del comportamiento humano como una estructura de desempeño y mejora continua, preocupada por el bienestar y la productividad humana, con el supuesto de que los empleados satisfechos y saludables serán más productivos y felices. (Alves, Cirera y Carlos, 2013)

Respecto a la segunda dimensión de orientación a resultados, se debe orientar las actividades del trabajador hacia los resultados, que representa uno de los modelos dinámicos a fin de alcanzar los propósitos diseñados por la empresa y se refleja en la filosofía de la organización como las misiones, visiones y valores de la organización; integrando la adopción de metas por parte de los miembros de la empresa. (Romero y Bolaños, 2017)

Respecto a la tercera dimensión de proactividad según Bateman y Crant (1993), ser proactivo requiere capacidad para transformar situaciones, proponer nuevas iniciativas, impulsar cambios constructivos e impulsar nuevos escenarios; por lo que una persona proactiva es aquel que sabe controlar, muestra iniciativa, constancia, certeza y constancia; que establece activamente la estrategia y asume que tendrá que reaccionar ante los cambios en el panorama empresarial. (López, 2010)

Definición de términos básicos

- 1. Accidente de trabajo:** Es todo acontecimiento imprevisto que implique por causa del trabajo y que genere en el personal una lesión, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. (OIT, 2012)
- 2. Cultura preventiva:** Es el acumulo de valores, principios y normas de conducto, así como el conocimiento sobre la prevención de riesgos en ámbito laboral que participan los integrantes de una institución. (MTPE, 2012)
- 3. Desempeño laboral:** Son las acciones observados en los trabajadores durante el cumplimiento de sus funciones en sus puestos laborales para contribuir en el objetivo de la organización. (Chiavenato, 2009)
- 4. Evaluación del desempeño:** Es una manera de apreciar el comportamiento, desenvolvimiento, habilidades y competencias del trabajador en cumplimiento de sus funciones en la organización. (Alfaro, 2012)
- 5. Gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** Es el procedimiento empleado a fin de alcanzar la caracterización de riesgos, evaluar y posterior control para proteger y promocionar la salud del talento humano. (MTPE, 2012).
- 6. Gestión de riesgos laborales:** Este es un proceso que le admite aplicar las medidas más convenientes para reducir los riesgos laborales y mitigar su impacto. (MTPE, 2012)
- 7. Medidas de prevención:** Son acciones realizadas para evitar o reducir los riesgos concernientes con el trabajo y proteger la salud del talento humano. (MTPE, 2012)
- 8. Riesgo laboral:** Es la exposición potencial a peligros o procesos de trabajo que causan enfermedades o lesiones. (MTPE, 2012)
- 9. Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo:** Es una combinación de elementos relacionados destinados a la creaciones de condiciones de trabajo óptimas para el talento humano. (MTPE, 2012)

10. Trabajador: Es aquella persona que realiza una actividad en el trabajo bajo la subordinación de persona natural o jurídica. (MTPE, 2012)

Formulamos las siguientes de hipótesis

Hipótesis general

- H1: Existe relación positiva entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima
- H0: No existe relación positiva entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima

Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima
- Existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima
- Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima

Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Instrumentos
V1: Cultura preventiva	Según Boix, et al (2013) la cultura preventiva es una forma sostenida y estable de ejercer la gestión y supervisión de la empresa, acorde con los valores de la salud y la seguridad, que genera un clima favorecedor del comportamiento preventivo de todos los individuos de la organización, reconociendo los éxitos y aprendiendo de los errores (p.8)	Compromiso preventivo	Implicación	El directivo de su empresa realiza asignaciones de recursos para el progreso gestión de riesgos	Cuestionario
			Percepción	Usted percibe que en su empresa sus integrantes están comprometidos con la prevención de riesgos laborales	
			Formación	Los integrantes de su empresa reciben capacitación en temas relacionados en seguridad y salud en el trabajo	
			Actitud	Los integrantes de su empresa muestran actitud preventiva en el desarrollo de sus tareas su puesto de su trabajo	
		Dinamización organizacional	Comunicación	En su empresa se desarrolla una comunicación fluida entre los líderes y los trabajadores en prevención de riesgos laborales	
			Difusión de información	En su empresa se realiza difusión oportuna de la información relacionada a la seguridad y salud en el trabajo	
			Estimulación	En su empresa se realiza estimulación a las iniciativas de los trabajadores en prevención de riesgos laborales	
			Empoderamiento	En su empresa se empoderan a los trabajadores para la resolución de problemas de riesgos laborales en su puesto de trabajo	
		Aprendizaje colectivo	Investigación	En su empresa se realizan investigaciones sobre accidentes laborales para corregir y mejorar en prevención de riesgos laborales	
			Seguimiento	En su empresa se realiza seguimiento para verificar el cumplimiento de la políticas, normas, prácticas y procedimientos	
			Evaluación	En sus empresa de realiza la evaluación el funcionamiento de sistema de seguridad y salud en el trabajo	
			Retroalimentación	En su empresa se realiza la retroalimentación para la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo	
V2: Desempeño laboral	Según Bohlander (2003) es el empeño que coloca el talento humano para efectuar sus funciones, encaminando su actuar comprometida en cumplimiento de su rol en la organización (p.23)	Calidad en el trabajo	Profesionalismo	Usted considera que sus compañeros realizan sus tareas con profesionalismo	Cuestionario
			Optimización de recursos	Usted considera que sus compañeros optimizan los recursos que le asigna la empresa	
			Conocimiento	Usted considera que sus compañeros tienen conocimiento de sus teas dentro del puesto de trabajo asignado	
		Orientación a resultado	Culminación de tarea	Usted considera que las tareas asignadas deben culminarse en la jornada laboral	
			Logro de metas	Usted considera que sus compañeros logran las metas dentro de los tiempos establecidos	
			Puntualidad	Usted considera que sus compañeros muestran puntualidad en su centro de labores	
		Proactividad	Iniciativa	Usted aprecia que sus compañeros proporcionan iniciativas en sus trabajo	
			Cooperación	Usted aprecia que en su trabajo sus compañeros muestran actitud de cooperación	
		Adaptación	Usted aprecia que sus compañeros se adaptan con rapidez cuando hay cambios		

II: METODOLOGÍA

1. Tipo de investigación

La investigación según su finalidad fue de tipo aplicada, en razón que se aplicó en la práctica los conocimientos científicos de las variables en la solución de problemas respecto a las variables de cultura preventiva y desempleo laboral en la Empresa LELYCOR SAC, a fin de encontrar la asociación de las mencionadas variables (Maletta, 2009, p.110). También se realizó bajo el enfoque cuantitativo, en razón que se manejó en la recolección de información siguiendo un procedimiento estructurado a fin de contrastar la hipótesis planteada. Asimismo, de acuerdo a su alcance, fue correlacional, en vista que se verificó la asociación que hay entre cultura preventiva y desempleo laboral en la Empresa LELYCOR SAC, únicamente en un espacio de época. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.94)

2. Método de investigación

En la investigación se empleó el método de investigación deductivo, en razón que permitió establecer las concepciones teóricas generales relacionadas a los variables en estudio de cultura preventiva y desempeño laboral, para luego orientar el concepto en concordancia con el problema de investigación en la Empresa LELYCOR SAC, estableciendo los objetivos a fin de encontrar su asociación. (Velázquez y Rey, 2010)

3. Diseño de investigación

El estudio según el manejo de las variables, fue no experimental, en razón no se manipularon en forma deliberada la variable de cultura preventiva y de desempeño laboral, los individuos de estudio fueron analizados en su contexto natural, solamente se interpretarán las informaciones obtenidas, buscando la relación entre las variables de investigación. También según el manejo de las variables fue de diseño de estudio transeccional, en vista que la información se recogieron de la Empresa LELYCOR SAC, en un tiempo único con la finalidad de medir la asociación de cultura preventiva y el desempeño laboral. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.116)

4. Población, muestra y muestreo

Población

Los participantes fueron conformados por los ciento veinte (120) trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC. Una población es la agrupación de casos que cumplen una determinada especificación para generalizar un resultado o aplicar una teoría en consideración (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.172).

Muestra

La muestra para el presente estudio, fue representada por el resultado de la aplicación del muestreo probabilístico aleatorio simple, al ser considerado una población finita y conocida.

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

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

$$n = \frac{1.96^2 * 120 * 0.5 * 0.5}{0.052^2 * (120 - 1) + (1.96^2 * 0.5 * 0.5)}$$

n = 90 trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC

Muestreo

Se empleó el muestro probabilístico aleatorio simple, que radica en elegir un grupo de n unidades de muestreo de manera que cada muestra de tamaño n posea la misma posibilidad de ser escogida. (Scheaffer y Mendenhall, 2006, p.11)

5. Técnicas e instrumentos de recojo de datos

Técnica

Para recolectar datos se manejó la técnica de la encuesta, mediante el cual se acopió los datos por intermedio de las respuestas proporcionados por el personal de la Empresa

LELYCOR SAC. Una encuesta es un procedimiento de obtención de datos, que radica en preguntar a un grupo de personas desconocidas seleccionadas mediante un determinado cuestionario (Para Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.156).

Instrumentos

La investigación se empleó el cuestionario constituido por escalas e ítems en base a los indicadores de las variables de cultura preventiva y desempeño laboral. Para Bernal (2010) unos cuestionarios es un conjunto de preguntas que se formulan con fines de investigación para generar los datos necesarios (p.250).

Para medir la variable 1, se empleó el cuestionario de cultura preventiva, con contestaciones en la escala de Likert (Nunca= 1; Casi nunca = 2; A veces= 3; Casi siempre = 4; Siempre= 5) diseñado para ser aplicado en trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, sus dimensiones fueron: Compromiso preventivo (4 ítems); dinamización organizacional (4 ítems); y aprendizaje colectivo (4 ítems); su validez fue admitido mediante el juicio de tres profesionales expertos en la temática y la confiabilidad se probó mediante el coeficiente estadístico alfa de Cronbach de 0.968, lo que indica que su uso es una herramienta confiable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

A fin de medir la variable 2, se utilizó el cuestionario de desempeño laboral, con contestaciones en la escala de Likert (Nunca= 1; Casi nunca = 2; A veces= 3; Casi siempre = 4; Siempre= 5) diseñado para ser aplicado en trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, sus dimensiones fueron: Calidad en el trabajo (3 ítems); Orientación a resultado (3 ítems); y Proactividad (3 ítems); su validez fue admitido a través de juicio de tres profesionales expertos en la temática y la confiabilidad se probó mediante el coeficiente estadístico alfa de Cronbach de 0.968, lo que indica que su uso es una herramienta confiable (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

6. Técnicas de procedimiento y análisis de datos

A fin recolectar los datos, se contactó con las autoridades de la Empresa LELYCOR SAC, a fin de obtener los permisos para ejecutar el estudio, luego la ejecución se llevó a cabo mediante el protocolo asentimiento informado, explicando las fechas y

actividades programadas, luego los cuestionarios elaborados y validados por tres profesionales, se aplicaron a los trabajadores en forma presencial cumpliendo los protocolos de bioseguridad, los resultados fueron vaciados en planillones por dimensiones para ser procesados estadísticamente en el programa SPSS-23.

En el análisis se empleó la prueba Kolmogorov Smirnov a fin de formar la normalidad de variable y establecer que prueba estadística utilizar. Asimismo, se aplicó la estadística descriptiva e inferencial con la finalidad de realizar análisis respectivo y los resultados se presentan en forma de tablas y figuras.

7. Ética investigativa

La ética investigativa, abordó un tema real y vigente, con compromiso de proteger la dignidad, identidad, la confidencialidad de las personas que participaron protegiendo sus derechos fundamentales que aporte a la mejora del enfoque. Se trabajó con fuentes reales para garantizar la integridad del estudio, respeto por los derechos y dignidad para obtener los resultados, que puedan socializarse. La investigación aseguró el uso de la ética, confianza y el consentimiento informado, base de la relación armoniosa entre el investigador y los participantes.

El rigor científico, implica la credibilidad en la información recolectada y procesada para dar solución a la problemática en materia de prevención de riesgos en el contexto laboral. Es preciso indicar que posee argumentos fiables que pueden ser verificados en los resultados del estudio ejecutado.

III. RESULTADOS

Presentación y análisis de resultados

1. Presentación descriptiva de las variables y dimensiones

Tabla 1

Distribución de la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Cultura preventiva	Baja	6	7%	0	0%	0	0%	6	7%
	Regular	1	1%	66	72%	1	1%	67	74%
	Alta	0	0%	0	0%	17	19%	17	19%
Total		7	8%	66	72%	18	20%	90	100%

Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Interpretación: El 72% de los trabajadores consideran regular la gestión de cultura preventiva y a su vez los trabajadores tienen desempeño regular en la Empresa LELYCOR SAC; el 19% consideran la cultura preventiva alta y a su vez tienen desempeño laboral alto; el 7% consideran la cultura preventiva baja y a su vez tienen desempeño laboral bajo; el 1% consideran la cultura preventiva regular y tienen desempeño laboral bajo; y el 1% consideran la cultura preventiva regular y tienen desempeño laboral alto.

Tabla 2

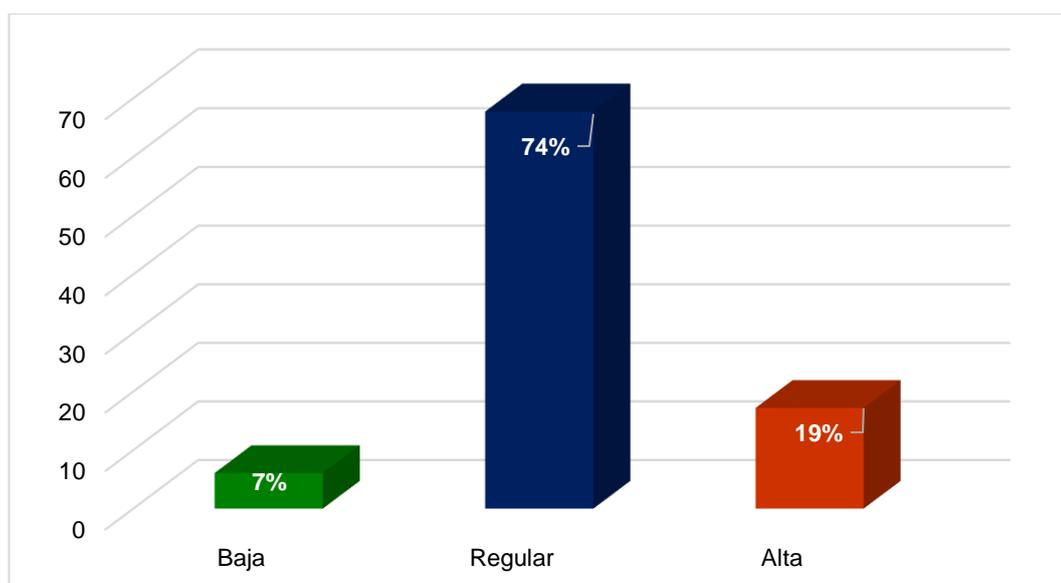
Distribución de la cultura preventiva del personal LELYCOR SAC, Lima-2021

		Frecuencia	Porcentaje
Cultura preventiva	Baja	6	7%
	Regular	67	74%
	Alta	17	19%
	Total	90	100%

Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Figura 1

Distribución porcentual de la cultura preventiva del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021.



Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Interpretación: El 74% de los trabajadores consideran regular la gestión el compromiso preventivo en la Empresa LELYCOR SAC, seguido por el 19% que consideran compromiso preventivo alta; y el 7% consideran compromiso preventivo baja.

Tabla 3

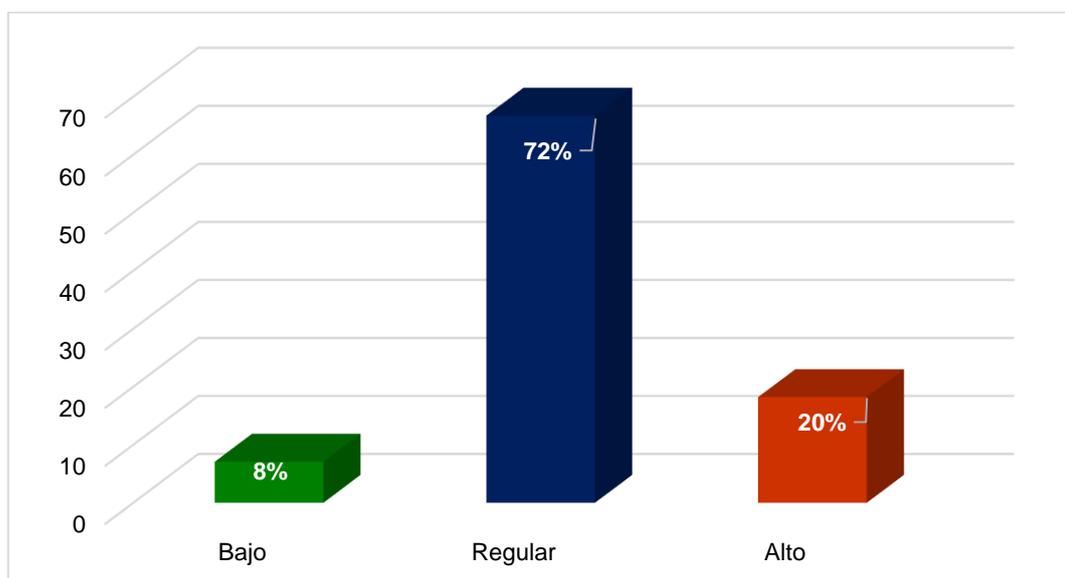
Distribución del desempeño del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021

		Frecuencia	Porcentaje
Desempeño laboral	Baja	7	8%
	Regular	66	72%
	Alta	18	20%
	Total	90	100%

Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Figura 2

Distribución porcentual del desempeño del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021.



Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Interpretación: El 72% de los trabajadores tienen regular el desempeño en LELYCOR SAC, seguido por el 20% de los trabajadores que tienen desempeño alto; y el 8% tienen desempeño bajo.

Tabla 4

Distribución de la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Compromiso preventivo	Baja	6	7%	9	10%	0	0%	15	17%
	Regular	0	0%	57	63%	0	0%	57	63%
	Alta	0	0%	0	0%	18	20%	18	20%
Total		6	7%	66	73%	18	20%	90	100%

Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Interpretación: El 63% de los trabajadores consideran regular la gestión el compromiso preventivo y a su vez los trabajadores tienen desempeño regular en la Empresa LELYCOR SAC; el 20% consideran compromiso preventivo alta y a su vez tienen desempeño laboral alto; el 10% consideran compromiso preventivo baja y a su vez tienen desempeño laboral regular; el 7% compromiso preventivo baja y tienen desempeño laboral bajo.

Tabla 5

Distribución de la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021.

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Dinamización organizacional	Baja	5	6%	0	0%	0	0%	5	6%
	Regular	1	1%	66	73%	6	7%	73	81%
	Alta	0	0%	0	0%	12	13%	12	13%
Total		6	7%	66	73%	18	20%	90	100%

Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Interpretación: El 73% de los trabajadores consideran regular la gestión de dinamización organizacional y a su vez los trabajadores tienen desempeño regular en la Empresa LELYCOR SAC; el 13% consideran la dinamización organizacional alta y a su vez tienen desempeño laboral alto; el 7% consideran la dinamización organizacional regular y a su vez tienen desempeño laboral alto; el 6% consideran la dinamización organizacional baja y tienen desempeño laboral bajo; y el 1% consideran la dinamización organizacional regular y tienen desempeño laboral bajo.

Tabla 6

Distribución de la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño del personal de LELYCOR SAC, Lima-2021.

		Desempeño laboral						Total	
		Bajo		Regular		Alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Aprendizaje colectivo	Baja	6	7%	0	0%	0	0%	7	7%
	Regular	0	0%	66	73%	1	1%	67	74%
	Alta	0	0%	0	0%	17	19%	17	19%
Total		6	7%	66	73%	18	20%	91	100%

Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Interpretación: El 73% de los trabajadores consideran regular la gestión de aprendizaje colectivo y a su vez los trabajadores tienen desempeño regular en la Empresa LELYCOR SAC; el 19% consideran aprendizaje colectivo alta y a su vez tienen desempeño laboral alto; el 7% consideran aprendizaje colectivo baja y a su vez tienen desempeño laboral bajo; y el 1% consideran aprendizaje colectivo regular y tienen desempeño laboral alto.

2. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnova para una muestra

Variables	Estadístico	n	Sig.
CULTURA PREVENTIVA	0.409	90	0.000
Compromiso preventivo	0.322	90	0.000
Dinamización organizacional	0.438	90	0.000
Aprendizaje colectivo	0.409	90	0.000
DESEMPEÑO LABORAL	0.405	90	0.000
Calidad en el trabajo	0.433	90	0.000
Orientación a resultado	0.405	90	0.000
Proactividad	0.426	90	0.000

Fuente: Cuestionario realizado al personal de LELYCOR SAC

Interpretación: Para la muestra en particular, empleada la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, se observó que la distribución de la prueba no es paramétrica debido a que el nivel de significación era menor a $\alpha = 0,05$, por lo que se procedió a efectuar la asociación de las variables utilizando Rho Spearman (Rho).

Prueba de hipótesis

Contrastación de la hipótesis

Hipótesis general

H1: Existe relación positiva entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

H0: No existe relación positiva entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

Tabla 8

Correlación de cultura preventiva con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima

	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
Cultura preventiva	,801	,000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se consiguió un coeficiente de 0,801, lo que simboliza una alta correlación positiva alta entre la cultura de prevención y el desempeño del talento humano de LELYCOR SAC Lima-2021 con un p-valor de 0,000 ($p - \text{valor} \leq 0,05$), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, la cultura preventiva se relaciona de forma positiva alta con el desempeño del talento humano de LELYCOR SAC. Por lo tanto, se indica que a medida que se mejora la gestión de la cultura preventiva, también se incrementa el desempeño laboral del personal en la organización.

Hipótesis específico 1

H1: Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

H0: Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

Tabla 9

Correlación de compromiso preventivo con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima.

	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
Compromiso preventivo	,793	,000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se consiguió un coeficiente de 0,793, lo que representa una alta correlación positiva alta entre el compromiso preventivo y el desempeño del talento humano de LELYCOR SAC Lima-2021 con un p-valor de 0,000 ($p - \text{valor} \leq 0,05$), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, que el compromiso preventivo se relaciona de forma positiva alta con el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas LELYCOR SAC. Por lo tanto, se indica que a medida que se mejora la gestión de la cultura preventiva, también se incrementa el desempeño laboral del personal en la organización.

Hipótesis específico 2

H1: Existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

H0: No existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

Tabla 10

Correlación de dinamización organizacional con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima

Dinamización organizacional	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
	,855	,000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se consiguió un coeficiente de 0,845, lo que representa una alta correlación positiva alta entre la dinamización organizacional y el desempeño del talento humano de LELYCOR SAC Lima-2021 con un p-valor de 0,000 ($p - \text{valor} \leq 0,05$), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, que la dinamización organizacional se relaciona de forma positiva alta con el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas LELYCOR SAC. Por lo tanto, se indica que a medida que se mejora la gestión de la cultura preventiva, también se incrementa el desempeño laboral del personal en la organización.

Hipótesis específico 3

H1: Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

H0: No existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima.

Tabla 11

Correlación de aprendizaje colectivo con el desempeño laboral del personal de LELYCOR SAC, Lima

	Desempeño laboral		
	Rho Spearman	p-valor	N
Aprendizaje colectivo	,823	,000	

*. Significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación: Mediante el análisis estadístico Rho de Spearman se consiguió un coeficiente de 0,823, lo que representa una alta correlación positiva alta entre el aprendizaje colectivo y el desempeño de los colaboradores de LELYCOR SAC Lima-2021 con un p-valor de 0,000 ($p - \text{valor} \leq 0,05$), rechazando así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alternativa. Es decir, que el aprendizaje colectivo se relaciona de forma positiva alta con el desempeño laboral de los colaboradores de las empresas LELYCOR SAC. Por lo tanto, se indica que a medida que se mejora la gestión de la cultura preventiva, también se incrementa el desempeño laboral del personal en la organización.

V. DISCUSIÓN

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa LELYCOR SAC, Lima-2021, de manera que luego de obtener los resultados se logró obtener el propósito, determinando que existe una relación positiva alta entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021, con resultado estadístico de Rho Spearman de 0,801 y un nivel de significación de 0,000, por lo que se rechaza la hipótesis nula y acepta la hipótesis alterna, con el resultado obtenido se deduce que existe una relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral. Este resultado es consistente con los hallazgos de Flores (2020), quien mostró que las variables de cultura organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño laboral, con un coeficiente de correlación de Spearman de 0.735.

En relación al primer objetivo específico que es establecer la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021, se logró alcanzar el objetivo planteado, estableciendo que existe una relación positiva alta entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0,793 de estadístico Rho Spearman y un nivel de significancia de 0,000, por lo que se rechazó hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con lo obtenido se infiere que existe una relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021. Este resultado concuerda con los resultados de Marcelo (2019), quien mostró en su trabajo que los sistemas de gestión de SST se correlacionan positivamente con el trabajo en la Comuna Cono Norte con un coeficiente estadístico de 0,352.

En relación al segundo objetivo específico establecer la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021, se logró alcanzar el objetivo planteado, estableciendo que existe una relación positiva alta entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral, con el coeficiente estadístico de Rho Spearman de 0.855, con el nivel de significancia de 0.000, por lo que se rechazó hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con lo obtenido se infiere que existe una relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral. Este resultado es consistente con los resultados de Chávez (2020)

quien mostró en su trabajo que la cultura organizacional se correlaciona positivamente con el desempeño en Servicios Generales de Carbajal con un coeficiente estadístico de 0.737..

En relación al tercer objetivo específico establecer la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021, se logró alcanzar el objetivo planteado, estableciendo que existe una relación positiva alta entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral, con un coeficiente de 0,823 de estadístico Rho Spearman y un nivel de significancia de 0,000, por lo que se rechazó hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, con lo obtenido se infiere que existe una relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral. Este resultado coincide con lo investigado por Solier (2020), quien en su tesis demostró que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona en forma positiva con el desempeño laboral, con un coeficiente estadístico de 0,345.

V. CONCLUSIONES

1. Se logró determinar que existe una relación positiva alta con un coeficiente estadístico de Rho Spearman del 0,801, entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021.
2. Se logro describir la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021, con un nivel regular que representa 74%, que requiere mejorar a través de la implicación, liderazgo, comunicación, empoderamiento, evaluación y retroalimentación, con la finalidad de lograr un nivel alta de la cultura preventiva.
3. Se logro describir el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021, con un nivel regular que representa 72%, que requiere mejorar a través de profesionalismo, logro de metas, puntualidad, iniciativa y cooperación, con la finalidad de alcanzar un nivel alto de desempeño laboral.
4. Se logró determinar que existe una relación positiva alta con un coeficiente estadístico de Rho Spearman del 0,793 entre el entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021.
5. Se logró determinar que existe una relación positiva alta con un coeficiente estadístico de Rho Spearman del 0,855 entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021.
6. Se logró determinar que existe una relación positiva alta con un coeficiente estadístico de Rho Spearman del 0,823 entre el entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere a la gerencia de la Empresa LELYCOR SAC, lo siguiente:

- Implementar el sistema de seguridad y salud en el trabajo a fin de promover la cultura preventiva por la seguridad, prevención de riesgos laborales, la promoción de la salud, el bienestar y el control de las pérdidas del personal en la empresa.
- Desarrollar un programa de sensibilización para mejorar la cultura preventiva de los empleados impartiendo charlas sobre prevención de riesgos laborales, actividades dinámicas y lúdicas para la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Desarrollar un plan de comunicación para los integrantes de la organización, estableciendo los canales de difusión de la información y documentos para la prevención de riesgos laborales y mejorar el desempeño de los colaboradores con la finalidad de contribuir al objetivo organizacional.
- Desarrollar un programa de capacitación para los trabajadores sobre temáticas relacionado a la seguridad y salud en el trabajo, las habilidades blandas y desempeño laboral, con la finalidad de mejorar sus conocimientos, habilidades y competencias sobre la cultura preventiva, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo, eficiencia y eficacia laboral, a fin de mejorar el desempeño laboral.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alfaro, M. (2012). *Administración del personal*. (1ra. Ed). México. RED TERCER MILENIO S.C
- Adjekum, D. et al (2016). *An Examination of the Relationships between Safety Culture Perceptions and Safety Reporting Behavior among Non-Flight Collegiate Aviation Majors*. Embry-Riddle Aeronautical University/Hunt Library. <https://doi.org/10.15394/ijaaa.2016.1134>
- Ahmad, T., Fitria, H., y Hakim, C. (2021). *The influence of work safety culture and work safety monitoring system on work safety*. Journal of Industrial Engineering and Halal Industries, 3(1), 57–63. <https://doi.org/10.14421/jiehis.3486>
- Alves, D., Cirera, Y., y Carlos, A. (2013). *Vida con calidad y calidad de vida en el trabajo*. Invenio, 16(30), 145–163.
- Arévalo, C. y Jaén, A. (2018). *Cultura preventiva en la Empresas. Métodos de evaluación y mejora*. Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo. España. Fundación de Agustín de Betancourt de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros de Camino, Canales y Puertos.
- Avellaneda, S. (2020). *Guía de actuación para la implantación de comportamientos seguros y saludables, generadores de Cultura preventiva y de Excelencia*. Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Madrid. España. Editorial INSST.
- Arcury, T., Quandt, S., Arnold, T., Chen, H., y Daniel, S. (2020). Occupational injuries of latinx child farmworkers in north carolina: Associations with work safety culture. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 62(10), 853-858. doi:10.1097/JOM.0000000000001982
- Ayu, F., Karya, D., y Rhomadhoni, M. (2021). Influence of occupational health and safety culture implementation to productivity of work to heavy equipment worker at PT. X

surabaya. Paper presented at the IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, , 747(1) doi:10.1088/1755-1315/747/1/012104 Retrieved from www.scopus.com

Benítez, R. (2019). *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. (Tesis de Maestría). Recuperado el 03 de setiembre del 2021 de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/13953/1/T-UCSG-POS-MGSS-217.pdf>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. 3ra. Ed. Colombia: Pearson Educación.

Bird, F. (1993). *Administración moderna de la seguridad y control de perdidas. Loss control management manual del curso*. DNV. Recuperado de <https://fullseguridad.net/wp-content/uploads/2017/02/Descarga-Libro-Control-de-Perdida-Frank-Bird.pdf>

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.

Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales: normativa de seguridad e higiene en el puesto de trabajo*. España. Tercera edición Editorial S.L.

Çalış, S., y Küçükali, U. (2019). The work safety culture as a subculture: The structure of work safety culture in turkey. Paper presented at the Procedia Computer Science, , 158 546-551. doi:10.1016/j.procs.2019.09.086 Retrieved from www.scopus.com

- Cárdenas, B. (2018). *Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales en la alianza francesa, Arequipa 2015-2016*. (Tesis para optar grado académico de Maestro en Administración de Negocios, Universidad Católica de Santa María). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/7848/8H.1681.MG.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castella, J. (2002). *Guía de Introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*. 1ra. Ed. Oficina Internacional del Trabajo – OIT. Recuperado de <http://www.ingenieroambiental.com/4001/DT%20Guia%20Sistemas%20Nac%20SST.pdf>
- Chavez, J. (2020). La cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Servicios Generales Carbajal, Callao, año 2019. Universidad de Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Recuperado el 3 de setiembre del 2021 de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_e6d233a8c7b5c8bbfdb1c1ed079d8511
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Mc: Graw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 8va. Ed. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: 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.
- Creus, A. (2006). *Gestión de la prevención. CEAC técnico formación*. España. Ediciones CEAC.
- Díaz, P. (2010). *Prevención de riesgos laborales. PCPI Seguridad y salud laboral*. Segunda impresión. España. Editorial Paraninfo.

- 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, 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. (Tesis de Maestría). Recuperado el 3 de setiembre del 2021 de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24175/Flores%20Urbina%2c%20Fernando%20Fidel%20-%20Parcial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Foment del Treball Nacional (2015). *Cultura preventiva y buenas prácticas*. España. Editorial. Anglofort, S.A.
- Gonzales, A. (2018). *La cultura preventiva, gestión de seguridad y la salud ocupacional de los docentes en las instituciones educativas de la RED 03, UGEL N° 05 de San Juan de Lurigancho – 2017*. (Tesis para optar grado de doctor en ciencias de la educación, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2030>
- Guerrero, J. (2020). *Evaluación de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el sistema productivo de la Empresa Agroargentina 2015. Propuesta sistema de gestión*. (Tesis para optar grado académico de Maestro en gestión de la producción, Universidad Técnica de Cotopaxi). Recuperado de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/7151/1/MUTC-000720.pdf>
- Hernández, S., Fernández, R., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta. ed. México: Editorial Interamericana Editores.
- Isea, J. (2013). *Programa de Capacitación para optimizar el Desempeño Laboral: Propuesta formativa para el desarrollo del Talento Humano en las Organizaciones*. (1 Ed). México: Académica Española.

- López, A. (2010). *La proactividad empresarial como elemento de competitividad*. Ra Ximhai, 6, 303–312. <https://doi.org/10.35197/rx.06.02.2010.11.al>
- López, A. y Piedra. E. (2001). *Manejo de los recursos humanos Una guía práctica para organizaciones no gubernamentales*. The Nature Conservancy, Arlington, Virginia, USA.
- Maletta, H. (2019). *Epistemología Aplicada: Metodología de la Producción Científica*. Recuperado el 24 de Febrero del 2021 de <http://cies.org.pe/sites/default/files/files/otrasinvestigaciones/archivos/epistemologia-y-tecnica-de-la-produccion-cientifica.pdf>
- Marcelo, M. (2019). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral en una Municipalidad del Cono Norte, 2019*. (Tesis de Maestría en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36556/Marcelo_MMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ministerio de Energías y Minas [MINEM] (25 de Enero del 2021). *Cuadro Estadístico de Accidentes de Trabajo*. Recuperado de http://www.minem.gob.pe/_detalle.php?idSector=1&idTitular=3640&idMenu=sub151&idCateg=816
- Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo [MTPE] (2011). *Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2011-08-20_29783_1669.pdf
- 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>
- Moreno, F. y Godoy, E. (2012). *Riesgos Laborales un Nuevo Desafío para la Gerencia.* Daena: International journal of good conscience – Latindex. ISSN 1870-557X
- Naranjo, F. (2015). *Sistema de Gestión: Valor estratégico de las organizaciones.* Seidor Blog. Recuperado de <https://consultoria-consultores.es/articulos/articulo-consultoria-sistemas-de-gestion-valor-estrategico-de-las-organizaciones/>
- Organización Internacional de Normalización [ISO] 45001 (2018). *Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.* Secretaria Central de ISO en Ginebra.
- Organización Internacional de Trabajo (2018). *Seguridad y salud en el trabajo en los Países Andinos.* Recopilado el 23 de Enero del 2021 de <https://www.ilo.org/lima/temas/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional de Trabajo [OIT]. (2012). *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.* [Volumen III]. Recuperado de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=a981ceffc39a5110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD&vgn>
- Organización Internacional del Trabajo (2016). *Mejore su negocio. El recurso humano y productividad.* Programa Inicie y Mejore su Negocio (IMESUN). Recuperado el 4 de setiembre del https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/instructionalmaterial/wcms_553925.pdf
- Pacheco, M. (2015). *Cultura laboral y seguridad y prevención de riesgos laborales en el sector industrial de la provincia de Tungurahua.* Diseño de un programa de capacitación en seguridad y prevención de riesgos laborales para la gestión formativa de los

trabajadores, a través de una consultoría. Universidad Técnica de Cotopaxi. (Tesis de Maestría). Recuperado el 03 de setiembre del 2021 de <http://repositorio.utc.edu.ec/bitstream/27000/6380/1/MUTC-000221.pdf>

Parra, M. (2003). *Conceptos Básicos en Seguridad Laboral*. [Versión de Springer]. Oficina Internacional de Trabajo. Recuperado de <https://pdfslide.net/education/conceptos-basicos-en-salud-laboral-55b0cee7dbc9b.html>

Paucar, E. (2019). *Relación del nivel de cultura preventiva y el cumplimiento de los estándares de higiene ocupacional en los trabajadores de las compañías mineras no metálicas Taylor's y Sierra Central Huari - Yauli, 2018*. Universidad Nacional del Centro del Perú. (Tesis de Maestría). Recuperado el 03 de setiembre del 2021 de http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5776/T010_10539539_D.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pernía, K. (2014). *Correlación entre las competencias y el desempeño laboral: Observarás como se vinculan las competencias y el desempeño laboral, utilizando la técnica del AC socio psicodramático*. (1 Ed). México: EAE.

Prodanova, J., y Kocarev, L. (2021). *Is job performance conditioned by work-from-home demands and resources?*. *Technology in society*, 66, 101672. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2021.101672>

Quezada, N. (2014). *Estadística con SPSS 22*. 1ra. Ed. Perú. Editorial Macro E.I.R.L.

Romero, A., y Bolaños, L. (2017). *Fiscalización, transparencia y rendición de cuentas*. Tomo 4. C. de la Unión. Recuperado de <https://es.scribd.com/document/420374728/FISCALIZACION-TRANSPARENCIA-Y-RENDICION-DE-CUENTAS-pdf>

Scheaffer, R. y Mendenhall, W. (2006). *Elementos de Muestreo*. 6ta. Ed. México: Internacional Thomson Editores.

- Segovia, R. (2017). *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. (Tesis de Doctorado). Recuperado el 3 de setiembre del 2021 de <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/2030/TD%20CE%201863%20S1%20-%20Segovia%20Quin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Siuta, D., Kukfisz B., Kuczyńska, A. y Mitkowski, P. (2021). *Methodology for the Determination of a Process Safety Culture Index and Safety Culture Maturity Level in Industries*. International Journal of Environmental Research and Public Health. <https://doi.org/10.3390/ijerph19052668>
- Solier, 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*. Universidad Cesar Vallejo. (Tesis de Maestría). Recuperado de https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_37ba04a8b3cc85a2095fe82837a66a1c
- Uzcátegui, J. (2011). *Recursos Humanos. Gestión del Talento Humano*. (2 da ED.). México: McGraw-Hill.
- Velázquez, Á., y Rey, N. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Lima - Perú: Editorial San Marcos.
- Isham, A., Mair, S., y Jackson, T. (2021). Worker wellbeing and productivity in advanced economies: Re-examining the link. *Ecological Economics*, 184 doi:10.1016/j.ecolecon.2021.106989

ANEXOS

Anexo 1: Instrumentos de medición



CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL

Estimado (a) Sr. (a): El presente instrumento tiene por finalidad, recabar información sobre cultura preventiva desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC. Recordando, que la información suministrada por Usted es de carácter confidencial y únicamente con fines investigativos.

INFORMACIÓN SOCIO DEMOGRÁFICO:

1. Genero

- a) Masculino
- b) Femenino

2. Edad

- a) De 18 a 25 años
- b) De 26 a 35 años
- c) De 36 a 45 años
- d) Mas de 45 años

3. Grado de instrucción

- a) Nivel universitario
- b) Nivel técnico superior
- c) Nivel secundario

INSTRUCCIONES: Marque con una (x) la alternativa de la columna en cada una de los enunciados propuestos, de acuerdo a su percepción sobre cultura preventiva desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, según la siguiente escala:

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

Nº	VARIABLE 01: CULTURA PREVENTIVA	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Compromiso preventivo						
1	El directivo de su empresa realiza asignaciones recursos para el desarrollo del sistema del sistema de seguridad y salud en el trabajo					
2	Usted percibe que en su empresa sus integrantes están comprometidos con la prevención de riesgos laborales					
3	Los integrantes de su empresa reciben capacitación en temas relacionados en seguridad y salud en el trabajo					
4	Los integrantes de su empresa muestran actitud preventiva en el desarrollo de sus tareas su puesto de su trabajo					
Dimensión: Dinamización organizacional						
5	En su empresa se desarrolla una comunicación fluida entre los líderes y los trabajadores en prevención de riesgos laborales					
6	En su empresa se realiza difusión oportuna de la información relacionada a la seguridad y salud en el trabajo					
7	En su empresa se realiza estimulación a las iniciativas de los trabajadores en prevención de riesgos laborales					
8	En su empresa se empoderan a los trabajadores para la resolución de problemas de riesgos laborales en su puesto de trabajo					

Dimensión: Aprendizaje colectivo					
9	En su empresa se realizan investigaciones sobre accidentes laborales para corregir y mejorar en prevención de riesgos laborales				
10	En su empresa se realiza seguimiento para verificar el cumplimiento de la políticas, normas, prácticas y procedimientos				
11	En su empresa se realiza la evaluación el funcionamiento de sistema de seguridad y salud en el trabajo				
12	En su empresa se realiza la retroalimentación para la mejora continua en materia de seguridad y salud en el trabajo				

Nº	VARIABLE 02: DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Calidad en el trabajo						
13	Usted considera que sus compañeros realizan sus tareas con profesionalismo					
14	Usted considera que sus compañeros optimizan los recursos que le asigna la empresa					
15	Usted considera que sus compañeros tienen conocimiento de sus teas dentro del puesto de trabajo asignado					
Dimensión: Orientación a resultado						
16	Usted considera que las tareas asignadas deben culminarse en la jornada laboral					
17	Usted considera que sus compañeros logran las metas dentro de los tiempos establecidos					
18	Usted considera que sus compañeros muestran puntualidad en su centro de labores					
Dimensión: Proactividad						
19	Usted aprecia que sus compañeros proporcionan iniciativas en su trabajo					
20	Usted aprecia que en su trabajo sus compañeros muestran actitud de cooperación					
21	Usted aprecia que sus compañeros se adaptan con rapidez cuando hay cambios					

Anexo 2: Ficha técnica

Nombre Original del instrumento:	CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
Autor y año:	Original: 2021
	Adaptación:
Objetivo del instrumento:	Recoger información sobre: CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL
Usuarios:	Trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC
Forma de Administración o Modo de aplicación:	Virtual
Validez: (Presentar la constancia de validación de expertos)	El instrumento posee validez para realizar la investigación.
Confiabilidad: (Presentar los resultados estadísticos)	El instrumento presenta una confiabilidad de Alfa de Cronbach 0,968.

Anexo 3: Validez y confiabilidad del instrumento



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, BILMIA VENEROS URBINA, con Documento Nacional de Identidad N° 18055478, de profesión BIOLOGA PESQUERA, grado académico DOCTORA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS, con código de colegiatura CBP 1581, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO, en UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LELYCOR SAC, LIMA-2021, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Dra. Bilmia Veneros Urbina.

DNI: 18055478

Especialidad del validador: Evaluación de recursos. Gestión y Acreditación.

Trujillo, a los 04 días del mes de noviembre del 2021.

Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MARIO ERNENSTO TALLEDO MANRIQUE, con Documento Nacional de Identidad N° 46603005, de profesión PSICOLOGO, grado académico MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, con código de colegiatura 25825, labor que ejerzo actualmente como COORDINADOR ADMINISTRATIVO, en UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO. Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LELYCOR SAC, LIMA-2021, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Ms. Mario Ernesto Talledo Manrique.

DNI: 46603005

Especialidad del validador: Psicología organizacional-ocupacional.

Trujillo, a los 03 días del mes de noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, JACINTO CORNELIO ISIDRO GIRALDO, con Documento Nacional de Identidad N° 31672151, de profesión de INGENIERO DE MINAS, grado académico DOCTOR EN DESARROLLO SOSTENIBLE y MAGÍSTER EN SALUD OCUPACIONAL, con código de colegiatura 35862, labor que ejerzo actualmente como DOCENTE UNIVERSITARIO en la UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO DE ANCASH.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado CUESTIONARIO SOBRE CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL, cuyo propósito es recoger información directa para la investigación que lleva por título: TITULO DE LA INVESTIGACIÓN, a los efectos de su aplicación a trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC.

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad:

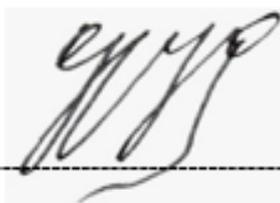
Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Doctor Jacinto Cornelio Isidro Giraldo

DNI: 31672151

Especialidad del validador: Seguridad y salud en el trabajo, gestión riegos y desarrollo sostenible

Huaraz, a los 05 días del mes de Noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante

Tabla 10.

Análisis de fiabilidad de Alfa de Cronbach de cuestionario

Variable	Alfa de Cronbach	Ítems
Cultura preventiva y desempeño laboral	0,968	21

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4: Base de datos

Nº	1. Género		2. Edad		3. Grado de instrucción	4. El objetivo de su empresa realiza alguna actividad de desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo	5. Usted percibe que en su empresa se han establecido procedimientos para la prevención de riesgos laborales	6. Los integrantes de su empresa tienen capacitación en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo	7. Los integrantes de su empresa previenen en el desarrollo de sus tareas su puesto de trabajo en el trabajo	8. En su empresa se realizan actividades para la prevención de riesgos laborales	9. En su empresa se realizan actividades para la prevención de riesgos laborales	10. En su empresa se realizan actividades para la prevención de riesgos laborales	11. En su empresa se realizan actividades para la prevención de riesgos laborales	12. En su empresa se realizan actividades para la prevención de riesgos laborales	13. Usted considera que su empresa cumple con los requisitos necesarios para la prevención de riesgos laborales	14. Usted considera que su empresa cumple con los requisitos necesarios para la prevención de riesgos laborales	15. Usted considera que su empresa cumple con los requisitos necesarios para la prevención de riesgos laborales	16. Usted considera que su empresa cumple con los requisitos necesarios para la prevención de riesgos laborales	17. Usted considera que su empresa cumple con los requisitos necesarios para la prevención de riesgos laborales	18. Usted considera que su empresa cumple con los requisitos necesarios para la prevención de riesgos laborales	19. Usted aprecia que sus compañeros muestran interés en su trabajo	20. Usted aprecia que sus compañeros muestran interés en su trabajo	21. Usted aprecia que sus compañeros muestran interés en su trabajo																																																																													
	1. Masculino	2. Femenino	1. De 18 a 29 años	2. De 30 a 39 años																				1. Nivel universitario	2. Nivel técnico	3. Nivel secundario	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre	1. Nunca	2. Casi nunca	3. A veces	4. Casi siempre	5. Siempre																																																						
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64	65	66	67	68	69	70	71	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81	82	83	84	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99	100

Anexo 5: Matriz de consistencia

CULTURA PREVENTIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA LELYCOR SAC, LIMA-2021					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema General ¿Cuál es la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo es la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021? • ¿Cómo es el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021? • ¿Cuál es la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021? • ¿Cuál es la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021? • ¿Cuál es la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021? 	<p>Objetivo general Determinar la relación entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la cultura preventiva de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021. • Describir el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021. • Determinar la relación entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021. • Determinar la relación entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021. • Determinar la relación entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021. 	<p>Hipótesis general H1: Existe relación positiva entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021 H0: No existe relación positiva entre la cultura preventiva y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva entre el compromiso preventivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021 • Existe relación positiva entre la dinamización organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021 • Existe relación positiva entre el aprendizaje colectivo y el desempeño laboral de los trabajadores de la Empresa LELYCOR SAC, Lima-2021 	<p>V1: Cultura preventiva</p> <p>V2: Desempeño laboral</p>	<p>V1-D1: Compromiso preventivo V1-D2: Dinamización organizacional V1-D3: Aprendizaje colectivo</p> <p>V2-D1: Calidad en el trabajo V2-D2: Orientación a resultado V3-D3: Proactividad</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo. Diseño de la investigación: No experimental y corte transversal Tipo de la investigación: Aplicada Nivel de investigación: Correlacional Población: 120 trabajadores Muestra: 90 trabajadores</p> <p>Técnica de recolección de información: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario.</p> <p>Método de análisis de la investigación: Estudio bivariado Prueba de correlación de Spearman</p>