



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura de seguridad y desempeño laboral en la estación de servicios de combustible de la empresa COESTI S.A. Junin, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORES:

Bazan Lopez, Vanessa Gabriela (ORCID: 0000-0003-2132-4998)

Casas Pampas, Lisbeth Karina (ORCID: 0000-0001-7972-5001)

ASESOR:

Dr. Huamanchumo Venegas, Henry Ismael (ORCID 0000-0003-4831-9224)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

ATE VITARTE – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo investigativo lo dedicamos principalmente a Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A nuestros padres, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí y convertirnos en lo que somos. Ha sido el orgullo y el privilegio de ser sus hijas, son los mejores padres.

A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Vanessa Gabriela Bazán López

Lisbeth Karina Casas Pampas

Agradecimiento

A Dios en primer lugar por permitirnos culminar nuestra carrera y por fortalecernos todos los días para alcanzar nuestros objetivos.

A la Universidad Cesar Vallejo por brindarnos las enseñanzas para realizar este proyecto.

A nuestro asesor de Tesis, el Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas por su gran apoyo y entusiasmo en el desarrollo de nuestro proyecto.

A nuestros padres por confiar, por los valores y principios que nos han inculcado y por el apoyo diario.

Índice de Contenidos

| | |
|--|-----|
| Carátula | i |
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimientos | iii |
| Índice de Contenidos | iv |
| Índice de Tablas | v |
| RESUMEN | vi |
| ABSTRACT | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 6 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1. Tipo y diseño de investigación | 14 |
| 3.2. Variables y operacionalización | 15 |
| 3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis. | 17 |
| 3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: | 19 |
| 3.5. Procedimientos: | 20 |
| 3.6. Método de análisis de datos | 20 |
| 3.7. Aspectos éticos: | 21 |
| IV. RESULTADOS | 22 |
| V. DISCUSIÓN | 29 |
| VI. CONCLUSIONES | 33 |
| VII. RECOMENDACIONES | 34 |
| REFERENCIAS | 35 |
| ANEXOS | 40 |

Índice de Tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Cantidad de colaboradores por estación | 17 |
| Tabla 2 Muestra de colaboradores por estación | 18 |
| Tabla 3 Variable Desempeño Laboral | 22 |
| Tabla 4 Dimensión desempeño de la tarea | 22 |
| Tabla 5 Dimensión comportamiento contraproducente | 23 |
| Tabla 6 Dimensión desempeño contextual | 23 |
| Tabla 7 Variable Cultura de Seguridad | 23 |
| Tabla 8 Dimensión Respuestas de Seguridad del jefe | 24 |
| Tabla 9 Dimensión Conducta segura de los compañeros | 24 |
| Tabla 10 Dimensión Conducta segura del trabajador | 25 |
| Tabla 11 Prueba de Normalidad (Variables Cultura de seguridad – Desempeño laboral) | 25 |
| Tabla 12 Correlación entre la variable cultura de seguridad y desempeño laboral | 26 |
| Tabla 13 Correlación entre la variable cultura de seguridad y la dimensión desempeño de la tarea | 26 |
| Tabla 14 Correlación entre la variable cultura de seguridad y la dimensión comportamiento contraproducente | 27 |
| Tabla 15 Correlación entre la variable cultura de seguridad y la dimensión desempeño contextual | 28 |

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral en una muestra de 90 colaboradores de la empresa Coesti SA de Junín, para el logro de los objetivos se trabajó una metodología de enfoque cuantitativa de diseño no experimental tipo correlacional y corte transversal. Aunado a ello, las investigadoras trabajaron mediante la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario para cada variable encontrando una fiabilidad por el coeficiente de alfa de Cronbach general de 0.807, del mismo modo la validez estuvo representada por el criterio de juicio de tres expertos quienes de manera unánime aceptaron ambos instrumentos por su pertinencia, relevancia y coherencia. Los resultados encontrados permitieron alcanzar que el nivel de la cultura de seguridad se encuentra en un nivel regular con un 42,2% y un 40% para la variable desempeño laboral. En ese orden de ideas, se halló la existencia de correlación directa positiva y de grado moderado entre las variables con un $Rho=0.418$, para la correlación con la dimensión desempeño de tareas se identificó un valor $Rho=0.541$ indicando correlación directa positiva de grado moderado, mientras que para la correlación con la dimensión comportamiento contraproducente se halló una relación indirecta negativa de grado moderada; no obstante para la correlación directa con la dimensión desempeño contextual de grado moderado. Por lo que se concluye que la necesidad que la cultura de seguridad debe ser trabajada en todos los niveles de la compañía como herramienta de gestión que permita un desempeño laboral óptimo y libre de dificultades tanto en la salud como en sus funciones.

Palabras clave: Cultura, Seguridad, Desempeño, Laboral

ABSTRACT

The objective of this study is to determine the relationship between safety culture and work performance in a sample of 90 employees of the company Coesti SA de Junín. In order to achieve the objectives, a quantitative approach methodology of non-experimental correlational design and cross-sectional cross-section was used. 807, and the validity was represented by the judgment criteria of three experts who unanimously accepted both instruments for their pertinence, relevance and coherence. The results showed that the level of safety culture is at a regular level with 40% and the same for the work performance variable. In this order of ideas, the existence of a direct positive correlation of moderate degree between the variables was found with an $Rho=0.418$, for the correlation with the task performance dimension an Rho value= 0.541 was identified indicating a direct positive correlation of moderate degree, while for the correlation with the counterproductive behavior dimension an indirect negative relationship of moderate degree was found; however for the direct correlation with the contextual performance dimension of moderate degree was found. Therefore, it is concluded that the need for a safety culture should be worked on at all levels of the company as a management tool that allows an optimal work performance and free of difficulties both in health and in their functions.

Keywords: Culture, Security, Performance, labo

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional empresarial los resultados productivos son fundamentales para la garantía de la competitividad de la entidad. No obstante, la seguridad es imprescindible para la sobrevivencia de una organización, mucho más una vez que en la misma, se manejan procesos peligrosos (Torres y Perdomo, 2017). El modelo de globalización exhibe diversos beneficios; no obstante, una gran cantidad de colaboradores a nivel mundial tuvieron que enfrentar algunos retos; la evolución económica que sigue esta situación, debería comprender puntos primordiales como la construcción de trabajo y condiciones idóneas para que los individuos trabajen con independencia y en condiciones de estabilidad y dignidad (Cáceres et al., 2018).

Dentro del ámbito gremial, la cultura de seguridad se transmite como el modo de pensar, actuar y sentir relacionadas con las ocupaciones diarias y los conflictos que emergen en el día a día. En términos de Martínez et al. (2020), cada institución va desplegando una cultura de seguridad propia, que dependerá de la cultura, las costumbres, las creencias, las capacidades, los valores y los patrones de conducta, tanto individuales como colectivos de sus miembros.

Por otro lado, Grijalva et al. (2019) mencionan que el desempeño laboral refleja los comportamientos de los empleados que contribuyen al logro de las metas mientras realizan el trabajo. De este modo, el desempeño complejo en el trabajo involucra muchos factores, examinados desde una variedad de disciplinas, y se destaca la relación entre las recompensas que reciben los hombres y su desempeño. Se puede incluir el salario, incluyendo el salario base y el cumplimiento de planes u objetivos. Es importante que los trabajadores distingan que la recompensa o motivación que reciben de la organización a la que pertenecen debe equilibrarse con lo que brindan cada día durante la jornada laboral (Riera et al., 2020).

Cruzado y Alomia (2020) argumentan que, debido al entorno empresarial impredecible y la fuerte competencia empresarial, es preciso que las compañías alcancen ciertos estándares, perfeccionando su manejo para alinearse con tan

monumentales solicitudes; de lo contrario, surgirán varios inconvenientes, incluyendo el peligro de cerrar el comercio. Este funcionamiento se relaciona con el grado de la organización o personal que estima que el recurso humano se convierte en el elemento más determinante para poder alcanzar las metas de las empresas. De hecho, una enorme proporción de recursos como por ejemplo infraestructuras o instalaciones físicas no poseen sentido sin la ayuda de recursos humanos calificados que interrumpen de manera directa la continuidad del comercio.

Para Sánchez y Ramírez (2017) en los últimos años, las organizaciones han visto un mayor enfoque en el desempeño de los empleados y una mayor voluntad para alcanzar la satisfacción de los trabajadores dentro de la organización, pero esto no es una tendencia, solo el resultado de los últimos años. A lo largo de los años, además se han preocupado por los riesgos que pueda retar a la empresa.

En el entorno internacional, de acuerdo con resultados presentadas por la Institución representativa de tipo internacional en el Trabajo (OIT), 2,78 millones de empleados fallecen todos los años debido a las complicaciones laborales tanto por alguna patología, así como por algún evento fortuito ocupacional y 374 millones de colaboradores sufren accidentes del trabajo no mortales (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

En el ámbito nacional, tal y como expresan Checa-Llontop et al. (2020) en Perú, se posiciona en el tercer lugar de territorios latinoamericanos, con el nivel más grande de insatisfacción laboral del recurso humano, haciendo énfasis en los recursos tecnológicos como un elemento que obstaculiza el funcionamiento profesional del trabajador. Ello ocasiona que uno de cada tres ayudantes descuide su cargo en las organizaciones, lo que ocasiona pagar un 43% más de sus recursos en incorporar y elegir al aspirante que lo sustituya.

Es importante destacar que el desempeño laboral presenta como tarea científica elemental optimizar el conocimiento de la empresa en función a los factores humanos sobre la eficacia y eficiencia de sus labores, identificando así necesidades de preparación para la técnica e identificación de recursos humanos (Ordoñez-Freire et al., 2020). Aunado a ello, las empresas pueden estar expuestas

a muchos tipos diferentes de riesgos: accidentes menores, accidentes laborales graves o fatales, o incidentes mayores que pueden resultar en un gran número de víctimas y perjudicar al ambiente de trabajo (Instituto por una Cultura de Seguridad Industrial, 2017).

La empresa COESTI, Compañía Operadora de Estaciones de Servicio y Tiendas de conveniencia es una empresa subsidiaria y encargada de operar las estaciones de servicio propias o arrendadas por Corporación Primax S.A.

Las estaciones de servicio de la empresa COESTI se dedican principalmente a la venta de combustible para el consumidor final ya sean vehículos automotrices, negocios aliados tales como tiendas de conveniencia, llanterías, centros de lubricación y lavado de autos está orientado a satisfacer y brindar soluciones a las necesidades de los clientes, quienes demandan productos y servicios especializados y de alta calidad. Tiene presencia en Perú, Ecuador y Colombia forman parte del Grupo Romero.

En ese sentido, se analizó los procedimientos relacionados a la cultura de seguridad y desempeño laboral dentro de la empresa, así como también obtendremos información de los colaboradores a fin de presentar una propuesta que le signifique una mejora en la gestión de seguridad y salud en el trabajo que nos permita determinar el accionar del personal dentro de las estaciones de servicio con un enfoque de procesos que promueva el desempeño laboral en los colaboradores

Por esta razón la empresa Coesti S.A, actualmente enfrenta un reto empresarial relacionada con los valores estudiados, las mismas que se orienta a medir el grado en la que ambas variables se relacionan. Partiendo de lo antes expuesto, la presente investigación está dirigida específicamente a la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., buscando conocer su situación actual con respecto a la cultura de seguridad, así como también, la posición del desempeño laboral de los clientes internos de allí.

Por lo tanto, surgió la necesidad de formular la siguiente interrogante principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022? Adicionalmente, se plantean los siguientes problemas específicos: 1) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022? 2) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y los comportamientos contraproducentes en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022? 3) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022?

Cabe resaltar, que la presente investigación evidencia una serie de justificaciones las mismas que son expresadas por Ñaupas et al. (2018) como argumentos suficientes para poder realizar el estudio, en efectos autores connotados permiten el ejercicio de una justificación teórica, ya que, partiendo de los conocimientos ya existentes, se busca ampliar dicha información, así como también aportar nuevos conocimientos que sirvan de base para futuros investigadores. Por otro lado, el estudio tiene justificación práctica, ya que, con la consecución de datos numéricos, se busca tomar conciencia a los participantes de la importancia de sus actos dentro de la compañía puesto que se espera el incremento de su cultura de seguridad y posteriormente incrementen los niveles de desempeño laboral de sus colaboradores. Finalmente, el estudio tiene justificación metodológica, ya que, haciendo uso de técnicas de estudio reconocidas, se procederá a obtener datos que luego serán analizados y procesados, permitiendo así emitir las conclusiones pertinentes al tema. Por último, en lo que respecta a la justificación social el estudio permitirá dar a conocer a la comunidad las diferentes tomas de decisiones en búsqueda de una mejor atención y salvaguardar la calidad tanto de los colaboradores como de los clientes.

En cuanto a la hipótesis general de la investigación, formulamos la siguiente: La cultura de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022. Seguida de las siguientes hipótesis específicas: 1) La cultura de seguridad se

relaciona significativamente con el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022. 2) La cultura de seguridad se relaciona significativamente con los comportamientos contraproducentes en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022. 3) La cultura de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022

Esta investigación, plasma el siguiente objetivo general: Establecer la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022. De allí, se desglosan los siguientes objetivos específicos: 1) Determinar la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022. 2) Identificar la relación que existe entre la cultura de seguridad y los comportamientos contraproducentes en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022. 3) Establecer la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a la revisión de la literatura especializada, las cuales encausaron al estudio de las variables en mención se permitió encontrar algunas investigaciones que por su pertinencia sostendrán de valor a la presente pesquisa. En ese sentido a nivel nacional, Velasco (2021) obro un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral en una muestra de 45 colaboradores en la empresa Bramil, para efectos del estudio, la metodología fue ejecutada mediante el enfoque cuantitativo de nivel correlacional. En ella se aplicaron dos cuestionarios uno para cada variable, denotando adecuadas propiedades de validez para el ejercicio de su aplicabilidad, así como un coeficiente de fiabilidad por alfa de Cronbach de 0.894 en los 36 elementos. En lo que respecta a los resultados se identificaron a nivel descriptivo que el 62.2% casi siempre mantienen preocupación por la seguridad y la salud en el trabajo, en lo referido al desempeño laboral, este indica que el 64.4% casi siempre sus funciones son las idóneas, en el nivel inferencial denoto una distribución anormal de los datos las cuales permitieron el uso del coeficiente de Rho de Spearman, el mismo que identificó el grado de correlación entre ambas variables de tipo moderado (Rho=0.795).

Quispe (2021) ejecutó un estudio con la intención de determinar la relación entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral en una muestra de 22 colaboradores de una empresa de lima, para tal caso se efectuó una metodología de tipo descriptiva correlacional con enfoque cuantitativo. En efecto, para el recojo de los datos se aplicó la técnica de la encuesta instrumento cuestionario para ambas variables, la misma que fue validado mediante juicio de expertos, así como el análisis de fiabilidad por alfa de Cronbach mayor a 0.9. Los resultados denotaron la existencia de relación de grado moderado mediante el coeficiente de Spearman Rho=0.626.

Flores (2020) obró un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 70 colaboradores, para tal caso se efectuó una metodología de tipo correlacional puesto que se analizó la relación entre ambas variables. En lo que respecta al

recojo de los datos, se aplicó la encuesta de Cameron y Quinn para la cultura organizacional y para el desempeño laboral se utilizó el cuestionario basado en Chiavenato. En función de los resultados encontrados, a nivel descriptivo, el tipo de cultura clan obtuvo un 31.8%, así mismo la percepción de los encuestados denotaron que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con un 46.7%, no obstante, para fines inferenciales ambas variables comprendieron una correlación de tipo moderada

Gutiérrez (2019) desarrolló una investigación cuya tarea científica principal fue identificar el efecto que tiene la seguridad industrial en el desempeño laboral en una muestra de 26 trabajadores. El desarrollo metodológico para este estudio fue de enfoque cuantitativo de tipo correlacional causal. Para el recojo de los datos se aplicó el cuestionario para ambas variables de 15 ítems denotando una confiabilidad por alfa de Cronbach de 0.97 así como una validación por juicio de expertos. Los resultados denotaron a nivel descriptivo la variable seguridad industrial es de nivel medio con un 85% mientras que la variable desempeño laboral con un nivel alto de 100%. Asimismo, a nivel inferencial se halló la existencia de relación significativa en ambas variables por el coeficiente de Rho de Spearman $Rho=0.726$ categorizando de grado moderado.

Antúnez (2019) elaboró un estudio con el propósito de describir la influencia del comportamiento de la cultura organizacional en el desempeño laboral en una muestra de 35 administrativos. Para fines metodológicos el estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo de alcance descriptivo, en función de ello se aplicaron dos instrumentos, ambos con adecuadas propiedades psicométricas y con un índice de fiabilidad por alfa de Cronbach superior a 0.8. Del mismo modo, en lo que respecta a los resultados descriptivos se halló un 80% de los colaboradores considera que la realización de tareas eficientemente ayuda a lograr una motivación favorable dentro de la institución. En un 77,14% la institución considera que es necesario la aplicación de nuevas estrategias organizacionales para mejorar la conducta en el desempeño laboral de los colaboradores administrativos.

Del mismo modo, los estudios a nivel internacional estuvieron representados por Ceballos y Nuñez (2022) elaboró un estudio con la intención de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una muestra de

43 funcionarios, para tal caso se efectuó una metodología de tipo cuantitativo de corte descriptivo correlacional. En tal sentido para el recojo de los datos se aplicaron dos cuestionarios de respuesta Likert de 10 ítems para cada variable. Los resultados denotaron la existencia de correlación de grado moderado donde $p < 0.05$ así como el coeficiente de correlación de $Rho = 0.798$, del mismo modo en la dimensión calidad del trabajo con un valor de $Rho = 0.701$, la dimensión productividad de $Rho = 0.605$ y la dimensión disciplina laboral de $Rho = 0.847$.

Jaime (2021) ejecuto un estudio con el objetivo de establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 62 trabajadores del área comercial de la empresa de electrodomésticos, para ello se aplicó una metodología de enfoque cuantitativo de corte descriptiva correlacional. Ello permitió la existencia de la aplicación de los instrumentos debidamente validados por juicio de expertos, así como un coeficiente de confiabilidad por encima del 0.8; el instrumento poseía 33 preguntas las mismas que permitieron llegar a los resultados encontrando la existencia de correlación de Pearson positiva de grado fuerte de 0.987 y $p < 0.5$.

Villegas y Bello (2021) efectuaron un estudio con la intención de conocer el impacto de la cultura organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 69 participantes del nosocomio de la localidad. Para tal efecto, se desarrolló una metodología de tipo cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, para efectos del recojo de los datos se aplicó dos cuestionarios, uno por cada variable, así como las propiedades psicométricas y la fiabilidad. Los resultados expresaron que tanto en el 2018 como en el 2019 los puntajes se ubicaron en el nivel excelente por encima del 90% evidenciando la existencia de impacto de la cultura en el desempeño laboral.

Osejos y Zavala (2022) ejecutó un estudio con la tarea científica de determinar la cultura organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 9 colaboradores. En ese sentido, se efectuó una metodología de enfoque mixto la cual permitió tener una comprensión cualitativa y cuantitativa del estudio. En efecto, para el recojo de los datos se desarrolló la aplicación de una guía de entrevista y una encuesta identificando que el 34% de los colaboradores tienen menos de un año de trabajo, de las cuales el 56% es personal de venta. Asimismo, indican que

la normativa organizacional y los procedimientos no han sido compartidos lo cual permite serios problemas para la dirección del personal no obstante ello no escatima que el bienestar de los colaboradores es considerado muy bueno con un 100% de aceptación, así como el clima organizacional.

Ojeda, Podestá y Ruiz (2021) desarrolló un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre las variables de clima organizacional y de cultura de seguridad en una muestra de 53 sujetos, para tal caso se efectuó una metodología de tipo correlacional descriptivo de enfoque cuantitativo, para ello se emplearon los instrumentos debidamente validados por juicio de expertos, así como un coeficiente de fiabilidad por alfa de Cronbach de 0.80. Los resultados expresaron que el 70% de los encuestados comprenden un clima organizacional no saludable a diferencia que la cultura de seguridad cuyos niveles fueron de tipo positivo en especial en la dimensión fortaleza y oportunidades de mejora, en el caso de los resultados inferenciales se halló una correlación de Rho Spearman de tipo positiva de grado moderado de 0.43

Luego de la revisión de los estudios previos a este, se logró encontrar algunos datos importantes los mismos que otorgan razonabilidad y encaminan a la investigación a su desarrollo; en base a ello es preciso recalcar la necesidad de saber sobre seguridad; según Aguilar et al. (2021) ésta se define por el conglomerado de valores, actitudes, competencias y comportamientos individuales y grupales que definen el compromiso, el estilo y las habilidades en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo y se dimensiona en respuesta de seguridad del jefe, conducta segura de compañero y conducta seguridad del trabajador.

En este sentido, Pacheco y Borneo (2021) expresan que una cultura de seguridad en el trabajo conlleva la responsabilidad de minimizar y evitar los riesgos laborales. Para las organizaciones esto incluye tomar medidas necesarias para tal fin, los trabajadores están satisfechos con el cumplimiento de las normas laborales; los grupos sindicales vigilan el cumplimiento de estas normas y la comunidad rechaza comportamientos que vulneran dichos principios. Asimismo, una cultura de seguridad puede asegurar su sistematización a nivel de base y subdivisión (empresa y unidad), constituyendo un intento de establecer una filosofía que permita a la ciencia comprender la seguridad, por el conocimiento de que este

conocimiento puede tener un impacto en los participantes (organizaciones y personas) y el concepto de que gestionan los riesgos asociados a la operación de la instalación (Torres & Perdomo, 2018).

En esa perspectiva, Martínez et al. (2020) mencionan que una cultura de seguridad es un grupo de prácticas desarrolladas y repetidas por actores clave para controlar los riesgos inherentes a sus operaciones. Es decir, un enfoque de gestión sostenible y estable para ejecutar la supervisión de la empresa, alineada con los valores de seguridad y salud, crea un ambiente que promueve comportamientos preventivos para todas las personas de la organización, reconoce los éxitos y aprende de los errores. McGregor (1960) sostiene que las personas evitan desarrollar sus labores cuando el contexto no es favorable por lo tanto la cooperación entre colegas y la búsqueda de una organización con propuesta de trabajo en equipo potencia el ambiente psicosocial de la compañía.

Todo ello responde al aspecto teórico del modelo tricondicional de seguridad de Meliá (2007) en ella indica que existen tres componentes condicionantes para que las personas puedan evitar un comportamiento contraproducente partiendo por la condición que pueda hacerlo, para ello los métodos de trabajo deben de ser seguros por ende el medio ambiente también debe de generar seguridad, del mismo modo la condición saber hacerlo, y esto comprende conocer los métodos de trabajo así como los riesgos; por último la condición querer hacerlo denota los motivos internos y externos para un trabajo seguro.

A ello el principio administrativo de Taylor (1997) expresa que los tiempos, movimientos, colaboración y responsabilidad de tal manera que exista un mayor aumento de la producción y un menor coste puesto que al plantearse trabajar en base a un comportamiento seguro permitirá que la productividad sea elevada. Por lo tanto, si los trabajadores mantienen una razonabilidad de comportamiento basado en la seguridad el desempeño laboral tendrá una elevada productividad puesto que los índices de accidentes reducirán.

El desempeño laboral según Bautista et al. (2020) son las actividades y conductas diferenciados de los colegas que contribuyen al desarrollo de la organización mediante el logro de los objetivos propuestas por la organización y se

dimensiona en ejercicio de la tarea, comportamiento contraproducente y desempeño en base del contexto.

Cabe mencionar que la cultura de seguridad, según Navarro (2019) hace referencia a las normas OHSAS 18001 como medio para alcanzar una cultura de seguridad optima, la misma que busca minimizar el riesgo laboral ya que permite identificar y controlar los actos y conductas inseguras de tal manera que prevalezca la responsabilidad por parte de la compañía en los campos de organización, actividad, planificación y procedimientos. Ello indica que para que el personal pueda desarrollar un mejor panorama de sus acciones la empresa debe de considerar elementos pertinentes como un sistema que englobe la participación de la organización para implementar y evaluarse a sí misma en relación con sus procedimientos de seguridad y salud ocupacional. En ese orden de ideas, estos postulados aportan a la comprensión de la variable cultura de seguridad, la misma que Reason (1997) menciona la existencia de cuatro componentes tales como la cultura de notificación de eventos, las prácticas organizacionales apoyan esta disposición de los trabajadores a informar, es decir una organización segura depende de la voluntad de los trabajadores de primera línea de informar sobre sus errores y cuasi incidentes, cultura justa depende de su creencia de que la dirección apoyará y recompensará la denuncia y que la disciplina se basa en la toma de riesgos, cultura flexible. La disposición de los trabajadores a informar también depende de su creencia de que los patrones de autoridad se relajan cuando se intercambia información sobre seguridad porque quienes tienen autoridad respetan el conocimiento de los trabajadores de primera línea, cultura de aprendizaje; la voluntad de los trabajadores de informar depende de su creencia de que la organización analizará la información proporcionada y luego implementará el cambio apropiado, las prácticas organizacionales que apoyan la interacción de estos cuatro componentes dan como resultado una organización altamente confiable

De este modo permite pensar en lo expuesto por Cieza et al. (2021) al desempeño laboral como una variable multidimensional, que posee diversos aspectos tales como desempeño de tareas, desempeño situacional, desempeño adaptativo y proactivo y desempeño contraproducente; es decir, el desempeño va

más allá de los roles de trabajo ejecutivo, que son necesarios para medirlo y evaluarlo. Por otro lado, el desempeño laboral, es definido como las acciones observadas en los trabajadores en relación con las metas de la empresa. Estos se pueden medir por las habilidades de cada empleado y su contribución al negocio (Véliz, 2021).

Para Chagray et al. (2020) manifiestan que el desempeño laboral, es la capacidad de un individuo para generar, realizar, desarrollar, completar y crear un trabajo con menos tiempo, menos esfuerzo y mayor calidad que, a través de la evaluación, conducirá a su desarrollo. El desempeño laboral hace mención a la eficiencia con la que trabajan los empleados en una organización, el desempeño de las personas que hacen bien su trabajo y la satisfacción laboral. Igualmente, la evaluación del desempeño es una técnica de gestión importante en las actividades administrativas. Es una forma de identificar problemas relacionados con la supervisión de RRHH, integración del empleado con la organización o puesto actual, malentendidos, empleados con mayor potencial del que requiere el puesto, motivación, etc.

A nivel teórico, autores como Choi et al. (2018) explica la necesidad de las empresas poder conocer los aspectos que impactan en el crecimiento de la compañía, las mismas que se encausan con el desempeño laboral. Dentro de ellas el modelo teórico de Campbell expresada por el principio el estudio de la conducta y sus interacciones relacionadas del trabajador en el puesto de trabajo (Quispe & Córdor, 2021). Aunado a ello, Mayorga (2022) comenta sobre el desempeño laboral y la forma como se cumplen los objetivos en los plazos establecidos.

De acuerdo con Marchant (2012) este modelo tiene el fin de analizar acciones de los sujetos dentro de los grupos de trabajo. Ello sería los predictores dentro de la organización, tal como lo expresó Chambi (2021) citado en Campbell et al. (1993) llegando a un total de ocho elementos como el dominio de tareas concretas, capacidad del individuo, desarrollar habilidades para actividades no concretas, comunicación oral y escrita, disciplina personal, rendimiento en equipo, supervisión y administración que se deben de tomar en cuenta en el funcionamiento de los puestos laborales para que el desempeño laboral denote un impacto significativo. Desde este modelo teórico, instituye un valor de expectativa para las compañías,

valor que es clave para alcanzar los objetivos con el fin de alcanzar ventajas competitivas (Ramirez & Nazar, 2019).

En ese orden de ideas, los colaboradores se ajustan a las necesidades del contexto siempre y cuando se desarrolle un trato vincular con la compañía por lo que se estaría hablando de un apoyo organizacional percibido la cual depende del componente valorativo en función al esfuerzo y contribución de los trabajadores y de las políticas en función a las políticas que evidencian interés por el bienestar del trabajador (Flores & Gomez, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La indagación está fundamentada en el estudio aplicado ya que según Ñaupas et al. (2018) se busca la generación de soluciones a problemas ocurridos en la realidad enfocándose en la consolidación de estudios empíricos. En esta pesquisa se estudiaron las teorías y los fundamentos generales y sustantivos de las variables cultura de seguridad y desempeño laboral; por lo tanto, se buscó que la muestra de los colaboradores que tengan cercanía con las variables en mención.

El nivel de la investigación es correlacional puesto que se estableció el comportamiento de las variables alcanzado a notar los grados en que sus magnitudes se correlacionan (Arias & Covinos, Diseño y metodología de la investigación, 2021). En ese sentido, se analizarán las magnitudes de las variables cultura de seguridad y desempeño laboral y cómo estas se relacionan estadísticamente. El corte para este estudio es transversal ya que los datos se recogieron en un solo momento y una sola vez (Arias, 2020). Tal es el caso de esta investigación que se recogieron los datos en el presente año

De acuerdo al diseño de investigación, Carhuancho et al. (2019) comenta que el diseño no experimental no realiza ninguna manipulación de las variables de estudio puesto que estos ya habían sucedido. En efecto, esta investigación es de diseño no experimental cuyo propósito fue analizar las magnitudes de ambas variables.

Por último, el enfoque es de carácter cuantitativo propio de los estudios de medición cuya finalidad es probar las hipótesis formuladas (Hernández & Mendoza, 2018). Dado que la investigación se estructuró siguiendo procesos secuenciales a las mediciones de la variable cultura de seguridad y desempeño laboral las mismas que se analizaron utilizando métodos estadísticos.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura de seguridad, según (Aguilar, Cetina, Centeno, & Ramirez, 2021) es el resultado producido de componentes de la conducta como los valores, las actitudes, las competencias e incluso las percepciones tanto en individuos como de manera colectiva donde se encausa al compromiso, del mismo modo que genere una esfera de salud y seguridad.

La variable Cultura de Seguridad se dimensiona:

Dimensión Respuesta de seguridad del jefe es definida como el conjunto de valores, actitudes, creencias, percepciones y patrones de conducta que comparten directivos y empleados con relación a la seguridad, aunado a ello. (Aguilar et al. 2021).

Dimensión Conducta segura de los compañeros: Hace referencia a las percepciones que tiene el trabajador en materia de seguridad sobre sus compañeros. (Aguilar et al. 2021).

Dimensión Conducta segura del trabajador: Proviene de las percepciones por parte del superior inmediato en materia de seguridad (Aguilar et al. 2021).

Siendo los siguientes indicadores interés del jefe, participación activa, conducta segura, participación en la empresa, interés por la seguridad, autocuidado, cuidado colectivo.

Variable 2: Desempeño laboral: De acuerdo con (Bautista, Cienfuegos, & Aquilar, 2020) Es la obtención del accionar de un colaborador sobre las funciones encargadas mediante el logro de metas.

La variable Desempeño Laboral se dimensiona:

Dimensión Desempeño de la tarea: Definida como el logro de las tareas y responsabilidades de un trabajo de acuerdo con las capacidades y conocimientos que están incluidas en las tareas descritas para cada puesto que contribuyen a la organización directa o indirectamente. (Bautista et al. 2020).

Dimensión Comportamientos contraproducentes: Son definidos por los actos deliberados que se dan de manera voluntaria que buscan perjudicar a las organizaciones e individuos constituyéndose en advertencia tanto para el bienestar de la organización como para los empleados. (Bautista et al. 2020).

Dimensión Desempeño contextual: Son comportamientos espontáneos e individuales que superan a lo esperado para su puesto, estos son importantes para el logro de los resultados anhelados en las organizaciones (Bautista et al. 2020).

Siendo los indicadores, el logro de tareas, capacidades y habilidades, contribución a la empresa, conductas perjudiciales, actitudes beneficio propio, conductas y actitudes en beneficio empresa.

Para ambas variables se utiliza la presente escala valorativa que oscila entre: (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre, (5) siempre.

3.3. Población, Muestra, Muestreo, Unidad de Análisis.

La población o universo poblacional es un conjunto definido y limitado de situaciones que formarán una referencia para la selección de la muestra y efectuará un conjunto predefinido de criterios Carhuancho et al. (2019). En este sentido, la población de estudio la conformaron 118 trabajadores de la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A. de Junín.

Criterio de inclusión: Se consideró a los colaboradores tanto hombres como mujeres.

Criterio de Exclusión: No se consideró al personal administrativo y personal de mantenimiento.

Tabla 1 Cantidad de colaboradores por estación

| ZONA CENTRO | |
|-------------------------|------------------------|
| ESTACIONES | # COLABORADORES |
| ES ATE 2 | 18 |
| ES ARZAPALO | 6 |
| ES CONCEPCIÓN | 8 |
| ES CORCONA | 7 |
| ES EL ARABE | 8 |
| ES JUNÍN | 6 |
| ES ÑAÑA | 32 |
| ES MARCAVALLE | 8 |
| ES SAN AGUSTÍN DE CAJAS | 6 |
| ES SANTA ISABEL | 11 |
| ES TARMA | 8 |
| N | 118 |

Fuente: Coesti S.A. de Junín

La muestra, es un subconjunto característico de la población, ya que revela exactamente las particularidades del universo poblacional (Cabezas, Andrade, & Torres, 2018). Por lo tanto, se determinó que la muestra empleada es de 90 colaboradores. Para ello se aplicó la fórmula de población finita.

$$n = \frac{NZ^2P(1 - p)}{(N - 1)e^2 + Z^2p(1 - p)}$$

N= (tamaño poblacional) = 118

Z= Nivel de confianza = 1.96

p= proporción = 0.5

e= Error estándar = 0,05

Tabla 2 Muestra de colaboradores por estación

| ZONA CENTRO | |
|-------------------------|------------------------|
| ESTACIONES | # COLABORADORES |
| ES ATE 2 | 14 |
| ES ARZAPALO | 5 |
| ES CONCEPCIÓN | 6 |
| ES CORCONA | 5 |
| ES EL ARABE | 6 |
| ES JUNÍN | 5 |
| ES ÑAÑA | 24 |
| ES MARCAVALLE | 6 |
| ES SAN AGUSTÍN DE CAJAS | 5 |
| ES SANTA ISABEL | 8 |
| ES TARMA | 6 |
| n | 90 |

Fuente: Coesti S.A. de Junín

El muestreo aplicado fue el probabilístico aleatorio simple, ya que las personas que conformaron la población poseían la capacidad para participar en el estudio. De acuerdo (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014) argumentaron

que el muestreo conlleva al subgrupo del universo poblacional cuyos sujetos poseen la misma oportunidad de ser seleccionados.

Por otro lado, la unidad de análisis, estuvo comprendida por el colaborador de la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:

El estudio se desarrolló mediante la aplicación de la técnica encuesta, la cual es definida por Cisneros et al. (2022) al recojo de datos de una variable para conocer la estructura conductual en función a una situación, cabe mencionar que para fines de este estudio se aplicó la encuesta online la cual comprende el uso de un sistema computarizado.

En este aspecto, Cisneros et al. (2022) hace mención al instrumento al conjunto de preguntas y/o oraciones que bajo un nivel de organización, estructuración y especificidad permiten realizar una medición de tal manera que se pueda responder al planteamiento del problema e hipótesis.

Para el cálculo de la variable Cultura de Seguridad, se diseñó un cuestionario, el mismo, está desglosado en tres dimensiones: Respuesta de Seguridad del jefe, Conducta segura de los compañeros y Conducta segura del trabajador- dicho instrumento consta de 22 ítems en escala de medición de Likert, siendo 1= Nunca 2= Casi nunca 3= A veces 4= Casi siempre y 5= Siempre.

En cuanto a la variable Desempeño Laboral, se hizo uso del instrumento validado de Gabini y Salessi (2016). Dicho instrumento está compuesto por 16 ítems, y presenta una estructura de 3 dimensiones; Desempeño de la tarea, Comportamientos contraproducentes y Desempeño contextual.

Se precisa recalcar que para la presente investigación los expertos son los catedráticos con grado académico doctores de preferencia

La validez, desde la óptica de Supo (2014) expuso que, para realizar el trabajo de campo, construiremos dos instrumentos para recolectar los datos: ambos utensilios deben pasar pruebas de validez y confiabilidad. Para el caso de este estudio, el instrumento fue validado por juicio de expertos los mismos que catalogaron al instrumento como válido y viable para la aplicación del estudio.

La confiabilidad, según Frías (2022) la fiabilidad se refiere a la suficiencia del instrumento de medición de conseguir resultados iguales en diferentes pruebas. Por lo tanto, mostró consistencia y reproducibilidad en diferentes pruebas. En efecto, para la variable cultura de seguridad se halló que el instrumento posee el valor de 0.931, mientras que para la variable desempeño laboral se halló un valor de 0.784. No obstante, se evidenció un coeficiente de fiabilidad por alfa de Cronbach general de 0.807.

3.5. Procedimientos:

El óptimo progreso de la investigación, se solicitó el permiso pertinente a la empresa seleccionada para realizar el estudio, en este caso, la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín. Una vez obtenido su permiso, se procedió a desarrollar la investigación, llegando así, a diseñar los cuestionarios necesarios para su posterior aplicación mediante el formulario de Google forms (encuesta virtual). Una vez aplicadas las encuestas, los datos fueron llevados a analizar, para de esta forma obtener los resultados que permitirían emitir las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6. Método de análisis de datos

Una vez obtenido los datos con la aplicación de las encuestas, fue mediante el cuestionario virtual de Google forms, el cual luego de ser compartido a los colaboradores mediante link, fueron procesados por el software estadístico SPSS v.26, el cual emitió los resultados de forma gráfica y porcentual, facilitando así su interpretación. Del mismo modo, se hizo la estadística descriptiva para

verificar los niveles por cada variable, asimismo para para hallar la estadística inferencial se aplicó la prueba de normalidad de kolmogorov- Smirnov para muestras grandes. Aunado a ello, se usó el método de Rho de Spearman para comprobar o rechazar la hipótesis planteada.

3.7. Aspectos éticos:

La presente investigación se rigió por la Normas APA 7, citando de manera correcta a los autores de las referencias tomadas, así como se respetó el proceso del método planteado por la universidad.

La ética en un proceso investigativo que cobra mayor énfasis en el momento de la recopilación de datos, según Nuremberg (1947) citado por Delclós (2018) los principios de la ética investigativa son:

La participación voluntaria; todo individuo que integra la muestra, tiene el derecho de retirarse de la investigación en el momento que lo crea conveniente. Confidencialidad, refiere a las respuestas dadas por los participantes, estas deben ser utilizadas exclusivamente solo para el desarrollo de la investigación, no deben ser publicadas por motivos comerciales.

IV. RESULTADOS

Análisis estadístico descriptivos

En lo que respecta al análisis descriptivo, se apreció a desarrollar los niveles tanto por cada variable como por su dimensión.

Tabla 3 Variable Desempeño Laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 27 | 30.0 | 30.3 |
| Regular | 36 | 40 | 69.7 |
| Eficiente | 27 | 30.0 | 100,0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

De la tabla 3, se observó que del total (100% participantes de la empresa), el 40% consideran que desarrollan un desempeño laboral regular, no obstante, un 30% sienten que su desempeño puede ser deficiente como eficiente.

Tabla 4 Dimensión desempeño de la tarea

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 27 | 30 | 30.0 |
| Regular | 49 | 54.4 | 84,4 |
| Eficiente | 14 | 15.6 | 100,0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 4, se halló que el 54.4% sostiene que existe un desempeño de tarea regular con tendencia a lo deficiente por un 30%, sin embargo, el 15.6% indica que el desempeño de la tarea es eficiente.

Tabla 5 Dimensión comportamiento contraproducente

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|----------------------|
| Bajo | 47 | 52 | 53.4 |
| Regular | 43 | 48 | 100.0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 5, el 52% de los encuestados precisa que existe un nivel bajo de comportamiento contraproducente, no obstante, el 48% piensa que este nivel es de carácter regular siendo propensos a poder padecer de algún problema de salud.

Tabla 6 Dimensión desempeño contextual

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|------------|------------|------------|----------------------|
| Deficiente | 42 | 46.7 | 46.7 |
| Regular | 35 | 38.9 | 85.6 |
| Eficiente | 13 | 14.4 | 100,0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 6, el 14.4% de la población encuestada afirma que el desempeño que realizan es de carácter eficiente, seguido de un 38.9% de la población piensa que su desempeño contextual es de carácter regular.

Tabla 7 Variable Cultura de Seguridad

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|----------------------|
| Negativa | 27 | 30.0 | 30.0 |
| Regular | 38 | 42.2 | 72.2 |
| Positiva | 25 | 27.8 | 100,0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 7, el 42.2% indica que la cultura de seguridad se encuentra en un nivel regular con un 42.2%, no obstante, el 30% de la población afirma que el

nivel de cultura de seguridad es de manera negativa y el 27.8% sostiene que el nivel de seguridad es positivo.

Tabla 8 Dimensión Respuestas de Seguridad del jefe

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|----------------------|
| Negativa | 33 | 36.7 | 36.7 |
| Regular | 29 | 32.2 | 68.9 |
| Positiva | 28 | 31.1 | 100,0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 8, el 36.7% de los encuestados comenta que existe un nivel de respuestas de seguridad del jefe de tipo negativo, asimismo el 32.2% sostiene que el nivel de seguridad es regular con tendencia a un nivel positivo por un 31.1%

Tabla 9 Dimensión Conducta segura de los compañeros

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|----------------------|
| Negativa | 26 | 28.9 | 28.9 |
| Regular | 36 | 40.0 | 68.9 |
| Positiva | 28 | 31.1 | 100,0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 9, el 40% de los colaboradores indican que existe un nivel de conducta segura de los compañeros de tipo regular, con tendencia a lo positivo por un 31.1%. Cabe indicar que el 28.9% de la población encuestada asume que la conducta segura de los compañeros es negativa.

Tabla 10 Dimensión Conducta segura del trabajador

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|----------|------------|------------|----------------------|
| Negativa | 20 | 22.2 | 22.2 |
| Regular | 40 | 44.4 | 66.7 |
| Positiva | 30 | 33.3 | 100,0 |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 10, el 44.4% de la población encuestada sostiene que la conducta segura del trabajador es de nivel regular, seguido de un 33.3% indica que el nivel es positivo. Solo que el 22.2% indica que el nivel de la conducta es negativo.

Análisis estadístico inferencial

Hipótesis de la prueba paramétrica

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 11 Prueba de Normalidad (Variables Cultura de seguridad – Desempeño laboral)

| | Kolmogorov-Smirnov | | | Shapiro Wilk | | |
|----------------------|--------------------|----|-------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Desempeño laboral | 0.104 | 90 | 0.018 | 0.981 | 90 | 0.211 |
| Cultura de Seguridad | 0.089 | 90 | 0.075 | 0.962 | 90 | 0.010 |

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla 11, de acuerdo a los datos de kolmogorov-Smirnov se observa que $p=0.018 < 0.05$ para la variable desempeño laboral y $p=0.075 > 0.05$ para la variable cultura de seguridad, en consecuencia, los datos que provienen del tamaño de la muestra no presentan una distribución normal, razón por la cual, se empleara la prueba de correlación de Rho de Spearman.

Comprobación de hipótesis general

H₀: La cultura de seguridad no se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

H₁: La cultura de seguridad se relaciona significativamente con el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

Tabla 12 Correlación entre la variable cultura de seguridad y desempeño laboral

| | | | Desempeño Laboral | Cultura de Seguridad |
|--------------|----------------------|--|-------------------|----------------------|
| Rho Spearman | Desempeño Laboral | Coeficiente de correlación Sig.(bilateral) | 1.000 | 0.418** |
| | Cultura de Seguridad | N | | 0.000 90 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 12, se denota un valor p de 0.000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) la cual la cultura de seguridad se relaciona significativamente de grado moderado con el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A. Junín, 2022; con un coeficiente positiva Rho de Spearman de 0.418.

Comprobación de Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

H₁: Existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

Tabla 13 Correlación entre la variable cultura de seguridad y la dimensión desempeño de la tarea

| | | | Cultura de Seguridad | Desempeño de tareas |
|--------------|----------------------|--|----------------------|---------------------|
| Rho Spearman | Cultura de Seguridad | Coeficiente de correlación Sig.(bilateral) | 1.000 | 0.541** |
| | Desempeño de tareas | N | | 0.000 90 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 13, se denota un valor p de 0.000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) la cual la cultura de seguridad se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño de tareas en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.; con un coeficiente positiva moderado Rho de Spearman de 0.541

Comprobación de Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación entre la cultura de seguridad y el comportamiento contraproducente en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

H₁: Existe relación entre la cultura de seguridad y el comportamiento contraproducente en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

Tabla 14 Correlación entre la variable cultura de seguridad y la dimensión comportamiento contraproducente

| | Cultura de Seguridad | de | Coeficiente de correlación | Cultura de Seguridad | Comportamiento contraproducente |
|--------------|---------------------------------|----|----------------------------|----------------------|---------------------------------|
| Rho Spearman | Cultura de Seguridad | de | de correlación | 1.000 | -.481** |
| | | | Sig.(bilateral) | | 0.000 |
| | Comportamiento contraproducente | | N | | 90 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 14 se denota la existencia del valor p de 0.000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H₀) y se acepta la hipótesis alterna (H₁) la cual la cultura de seguridad se relaciona significativamente con el comportamiento contraproducente en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.; mediante una correlación de Rho de Spearman negativa inversa de -.481.

Comprobación de Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

H₁: Existe relación entre la cultura de seguridad y el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.

Tabla 15 Correlación entre la variable cultura de seguridad y la dimensión desempeño contextual

| | Cultura de Seguridad | de | Desempeño contextual |
|--------------|----------------------|----------------------------|----------------------|
| Rho Spearman | | de | 0.496** |
| | | de | |
| | | Coeficiente de correlación | |
| | | Sig.(bilateral) | 0.000 |
| | Desempeño contextual | N | 90 |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 15, se denota un valor p de 0.000 menor a 0.05 por lo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1) la cual la cultura de seguridad se relaciona de manera positiva moderada con el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A.; con un coeficiente positiva Rho de Spearman de 0.496

V. DISCUSIÓN

Respecto a la elaboración del estudio, este trató de buscar respuestas de las proposiciones planteadas tanto en el problema como en sus objetivos entre el comportamiento de las variables cultura de seguridad y desempeño laboral en la empresa Coesti SA en Junín.

5.1 La presente investigación se orientó a desarrollar la tarea que permitió encontrar la correlación entre las variables mediante una correlación de Rho Spearman de 0.418 la cual indica la existencia de relación directa y proporcionalmente moderada por la existencia de un nivel significativo igual a $0.000 < 0.05$.

Estos resultados comprenden la razonabilidad y coherencia que permite hacer la comparación con lo expuesto por Pacheco y Borneo (2021) expresan que una cultura de seguridad en el trabajo conlleva la responsabilidad de minimizar y evitar los riesgos laborales por lo que permite mejorar entre otros aspectos el clima, la cultura y la salud laboral.

Por lo tanto, los resultados encontrados en el marco de la investigación evidencian una gran coincidencia y semejanza con el estudio de Minauro (2017) en la incidencia de la cultura de seguridad no solo en el campo del desempeño sino de la productividad, clima, cultura, entre otros. A ello, Flores (2020) obró un estudio con el objetivo de determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 70 colaboradores, para tal caso se efectuó una metodología de tipo correlacional puesto que se analizó la relación entre ambas variables. En lo que respecta al recojo de los datos, se aplicó la encuesta de Cameron y Quinn para la cultura organizacional y para el desempeño laboral se utilizó el cuestionario basado en Chiavenato. En función de los resultados encontrados, a nivel descriptivo, el tipo de cultura clan obtuvo un 31.8%, así mismo la percepción de los encuestados denotaron que el desempeño laboral se encuentra en un nivel alto con un 46.7%, no obstante, para fines inferenciales ambas variables comprendieron una correlación de tipo moderada. Ello responde al principio administrativo de Taylor (1997) en ella se expresa que los tiempos, movimientos, colaboración y responsabilidad de tal manera que exista un mayor aumento de la producción y un menor coste puesto

que al plantearse trabajar en base a un comportamiento seguro permitirá que la productividad sea elevada.

5.2 Objetivo específico primero, se evidencia la existencia de correlación entre la cultura de seguridad y el desempeño de tareas en la empresa Coesti SA de Junín por medio del coeficiente de correlación de Rho Spearman $Rho=0.541$ el cual indica que esta correlación es de grado moderado, así como la significancia menor al 0.05. Estos resultados se presentan como refuerzo teórico a lo expuesto por Bautista et al. (2020) al mencionar que son las actividades y conductas que contribuyan al desarrollo de la organización, en este caso al desarrollo de tareas; por lo que se entiende si existe una cultura de seguridad óptima y/o eficiente es parte del desempeño de tareas que se realiza. En efecto, una empresa que se preocupe por tener un plan de seguridad o que pueda concientizar a su cliente interno como por ejemplo las charlas de cinco minutos generará en su personal que sus tareas posean un desenvolvimiento adecuado.

Estos postulados se ajustan con lo encontrado por Villegas y Bello (2021) efectuaron un estudio con la intención de conocer el impacto de la cultura organizacional y el desempeño laboral en una muestra de 69 participantes del nosocomio de la localidad. Para tal efecto, se desarrolló una metodología de tipo cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, para efectos del recojo de los datos se aplicó dos cuestionarios, uno por cada variable, así como las propiedades psicométricas y la fiabilidad. Los resultados expresaron que tanto en el 2018 como en el 2019 los puntajes se ubicaron en el nivel excelente por encima del 90% evidenciando la existencia de impacto de la cultura en el desempeño laboral.

5.3 Objetivo específico segundo, se encontró que la variable cultura de seguridad se relaciona de manera inversa con la dimensión comportamiento contraproducente con un valor de $Rho=-0,48$; indicando que, a mayor cultura de seguridad, menor será el comportamiento contraproducente que pueden desarrollar los colaboradores de la empresa Coesti SA. Indudablemente ello corresponde a la bilateralidad por las que se desenvuelven ambas variables. Teóricos como Mella et al. (2021) menciona que cuando la percepción de seguridad es buena, es el mismo personal quien con lo aprendido y una

personalidad elástica se ajusta a razón que evita poder determinar un mejor comportamiento llamado comportamiento seguro.

Estos escritos presentan similitud con lo trabajado por Ceballos y Nuñez (2022) quienes elaboraron un estudio con la intención de determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral en una muestra de 43 funcionarios, para tal caso se efectuó una metodología de tipo cuantitativo de corte descriptivo correlacional. En tal sentido para el recojo de los datos se aplicaron dos cuestionarios de respuesta Likert de 10 ítems para cada variable. Los resultados denotaron la existencia de correlación de grado moderado donde $p < 0.05$ así como el coeficiente de correlación de $Rho = 0.798$, del mismo modo en la dimensión calidad del trabajo con un valor de $Rho = 0.701$, la dimensión productividad de $Rho = 0.605$ y la dimensión disciplina laboral de $Rho = 0.847$. En ese sentido, la calidad de trabajo y la productividad se convierten en el resultado de una cultura de seguridad alta y un comportamiento contraproducente bajo. Todo ello responde al aspecto teórico del modelo tricondicional de seguridad de Meliá (2007) en ella indica que existen tres componentes condicionantes para que las personas puedan evitar un comportamiento contraproducente partiendo por la condición que pueda hacerlo, para ello los métodos de trabajo deben de ser seguros por ende el medio ambiente también debe de generar seguridad, del mismo modo la condición saber hacerlo, y esto comprende conocer los métodos de trabajo así como los riesgos; por último la condición querer hacerlo denota los motivos internos y externos para un trabajo seguro.

5.4 Objetivo específico tercero, se halló utilizando el coeficiente de Rho Spearman la misma que permitió encontrar la existencia de correlación de grado moderado con un 0.496 entre la cultura de seguridad y el desempeño contextual. Este resultado replica lo estudiado por Delgado et al. (2021) sobre el desempeño contextual catalogando a la cooperación entre colegas y la realización de tareas formales por lo que contribuye a mantener el sistema de producción facilitando al logro de los objetivos organizacionales.

Por lo tanto, el desempeño contextual permitirá el desarrollo del personal y a su vez de la compañía en la medida que la gestión pueda mejorar el nivel regular del 38.9%. Estos resultados comprenden semejanza con lo encontrado por

Avalos y Silva (2021) luego de haber estudiado el desempeño contextual en las mypes de Trujillo encontrando la existencia de correlación donde el desempeño contextual se posiciona en un nivel alto de 56.7% trabajando bajo una metodología cuantitativa de diseño no experimental y de corte transversal. A ello en el aspecto teórico, McGregor (1960) sostiene que las personas evitan desarrollar sus labores cuando el contexto no es favorable por lo tanto la cooperación entre colegas y la búsqueda de una organización con propuesta de trabajo en equipo potencia el ambiente psicosocial de la compañía.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo a lo elaborado en todo el proceso investigativo se hallaron los siguientes puntos:

Primera, se concluye que existe relación significativa directa entre las variables cultura de seguridad y desempeño laboral en la empresa Coesti SA de Junín en tanto se ha demostrado que el valor de sig. es $0.000 < 0.005$ así como también se observó que el grado de relación entre ambas es de $Rho = 0.418$ lo cual refuerza lo mencionado. El estudio se esforzó en desarrollar el objetivo general de tal manera que permite demostrar la relación existente entre las variables del estudio.

Segunda, se concluye que existe relación significativa directa entre la variable cultura de seguridad y la dimensión desempeño de tareas en la empresa Coesti SA de Junín, por lo que, se corrobora que el valor de sig. es $0.000 < 0.005$ así como también se observó que el grado de relación entre ambas es de $Rho = 0.541$ lo cual refuerza lo mencionado.

Tercera, se concluye que, si existe relación inversa entre la cultura de seguridad y el comportamiento contraproducente laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A. no obstante, esta relación es inversa $Rho = -0.481$, ello porque se ha demostrado que el valor de sig es $0.00 < 0.05$

Cuarta, se concluye que la cultura de seguridad y el desempeño contextual mantiene una correlación directa de grado moderado con un $Rho = 0.496$ la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., ello porque se ha demostrado que el valor de sig es $0.00 < 0.05$

Por último, la conclusión primordial comprende la necesidad que la cultura de seguridad debe ser trabajada en todos los niveles de la compañía como herramienta de gestión que permita un desempeño laboral óptimo y libre de dificultades tanto en la salud como en sus funciones.

VII. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los objetivos, tomando en cuenta, que cada uno de ellos se encuentra consecuente a los resultados hallados en la correlación, se permitió considerar los puntos a recomendar donde cada uno presenta el aporte por parte de las investigadoras de acuerdo a las correlaciones encontradas.

Primera, en relación a las variables cultura de seguridad y desempeño laboral, solo lograron una relación directa positiva de grado moderado y no lo óptimo es por ello que se recomienda que la empresa Coesti SA por medio de sus gerentes sigan potencializando las actividades relacionadas con la cultura de seguridad en sus colaboradores que puedan estar enfocadas en mejorar el desempeño laboral.

Segunda, en relación a la variable cultura de inseguridad y la dimensión desempeño de tareas se logró una relación positiva de grado moderado, lo cual se recomienda a la compañía que permitan el desarrollo de actividades para potencializar el talento tales como las sesiones de trabajo mediante la metodología biomimicry; consiste en llevar al personal a la naturaleza para que por medio de retos ellos puedan potencializar sus talentos.

Tercera, en relación a la variable cultura de seguridad y la dimensión comportamiento contraproducente se halló una relación inversa negativa de grado moderado lo cual indica la necesidad de potencializar el área de seguridad con la intención de minimizar los comportamientos por parte del personal de manera que los accidentes o trabajos de riesgo no lleguen a problemas mayores.

Cuarta, en relación a la variable cultura de seguridad y la dimensión desempeño contextual se halló una relación positiva directa de grado moderado lo cual se recomienda a los gerentes que puedan establecer horarios de pausa al trabajo por áreas para generar activación en la compañía. Esto comprende capacitaciones específicas en función al puesto.

REFERENCIAS

- Aguilar, C., Cetina, T., Centeno, G., & Ramirez, E. (2021). Cultura de seguridad organizacional: Variables grupales relacionadas con la conducta segura. *Revista Psicológica para América Latina*(35), 31-43. Obtenido de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/psilat/n35/a04n35.pdf>
- Antunez, G. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los colaboradores administrativos de la Sociedad de Beneficiencia*. Huaraz: Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro. Obtenido de http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10708/Tesis_60257.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. (2020). *Proyecto de tesis. Guía para la elaboración*. Arequipa: Jose Luis Arias Gonzales. Obtenido de http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa: Enfoques consulting EIRL. Obtenido de <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Avalos, R., & Silva, Y. (2021). *Liderazgo femenino y desempeño contextual en Mypes*. Trujillo: Repositorio Institucional de la Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/8121>
- Bautista, R., Cienfuegos, R., & Aquilar, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Valor Agregado*, 7(1), 109-121. doi:<https://doi.org/10.17162/riva.v7i1.1417>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. Ecuador: Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas. Obtenido de <http://repositorio.espe.edu.ec/xmlui/bitstream/handle/21000/15424/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carhuáncho, I., Nolasco, F., Sicheri, L., & Guerrero, M. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Guayaquil: Repositorio Institucional de la Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>
- Carhuáncho, I., Nolasco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., & Casana, K. (2019). *Metodología para la investigación holística*. Ecuador: Repositorio Institucional de la Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/3893/3/Metodolog%C3%ADa%20para%20la%20investigaci%C3%B3n%20hol%C3%ADstica.pdf>

- Ceballos, E., & Nuñez, A. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los funcionarios de la empresa pública municipal de agua potable y alcantarillado del cantón La Troncal*. Ecuador: Repositorio Institucional de la Universidad Estatal de Milagro. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5890/1/ANDREA%20P.%20NU%c3%91EZ%20GUERRERO.pdf>
- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso de una empresa lechera peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). doi:<https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chambi, D. (2021). *Estres laboral y rendimiento laboral en colaboradores de la empresa Minera Titan del Perú SRL*. Arequipa: Repositorio de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Obtenido de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13408/TSc_hneda.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Choi, Y., Miao, C., Oh, S., Berry, M., & Kim, K. (2018). Relative importance of major job performance dimensions in determining supervisors overall job performance rating. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 36(3), 377-389.
- Cieza, J., Silva, J., & Silva, M. (2021). Gestión y desempeño laboral en trabajadores municipales. *Polo de conocimiento*, 6(2). doi:[10.23857/pc.v6i2.2253](https://doi.org/10.23857/pc.v6i2.2253)
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdanigo, J., & Garces, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos que apoyan a la investigación científica en tiempo de pandemia. *Revista Dominio de las ciencias*, 8(1), 1165-1185. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Delgado, N., Hernández, E., Rosales, C., Díaz, I., Isla, R., & Dolores, C. (2021). Rendimiento contextual en entornos: el papel de la personalidad, y autoeficacia. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 34(2). Obtenido de <https://dx.doi.org/10.5093/jwop2018a8>
- Flores, F. (2020). *Cultura Organizacional y desempeño laboral en empresas de seguridad la Frontera SAC*. Trujillo: Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/24175/Flores%20Urbina%2c%20Fernando%20Fidel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Flores, J., & Gómez, I. (2018). Apoyo organizacional percibido y compromiso organizacional en una empresa privada de Lima. *Organio de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*, 16(1). Obtenido de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2077-21612018000100001&script=sci_arttext

- Frias, D. (2022). Apuntes de estimacion de la fiabilidad de consistencia interna. *Universidad de Valencia*, 26. Obtenido de <https://www.uv.es/friasnav/AlfaCronbach.pdf>
- Gabini, S., & Salessi, S. (2016). Validacion de la escala de rendimiento laboral individual en trabajadores argentinos. *Evaluar*, 16(1). Obtenido de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar/article/view/15714/15505>
- Gutierrez. (2019). *Seguridad industrial y el desempeño laboral de los trabajadores de la contrata multiservicios austral SAC*. Trujillo: Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38085/gutierrez_bs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: McGraw Hill.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodologia de la Investigacion*. Mexico: Mc Graw Hill Educacion. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Jaime, C. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en las mipymes de electrodomesticos*. Ecuador: Repositorio Institucional de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3412/1/Tesis-%20Proyecto%20de%20Investigacion%20%20Jaime%20Pin%20Carlos%20Javier.pdf>
- Marchant, H. (2012). *Competencias y evluacion del desempeño: Factores de éxito/fracaso que han influido en las experiencias implementadas*. Chile: Repositorio Universidad Alberto Hurtado. Obtenido de <https://repositorio.uahurtado.cl/bitstream/handle/11242/5399/MGPOMarc hant.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Martinez, M., Espinola, A., & Mateo, N. (2020). Safety culture and workers perceptio of occupation hazard. *Building & Management*, 4(3), 14-21. doi:10.20868/bma.2019.2.3923
- Mayorga, P. (2022). *La influencia del clima organizacional en el desempeño laboral*. Ecuador: Repositorio Institucional de la Universidad Tecnica de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35277/1/43%20ADP.pdf>
- McGregor, M. (1960). *The human side of enterprise en management*. American Management Association. Obtenido de [https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_\(1\)-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654440482&Signature=cf-6WI~pYsmZ6t0TcJWtHC8qMgmimgK~P0MHweM0nC2T9u6TiFn9PIQ9PsJXm9ck~LQMkxmlgSrJRQZvxGAj8qotAA1J-nspiHHPEFwuMZhHyS1rDbwo9Oe3xwy](https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33500278/08_Teoria_de_la_organizacion_(1)-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1654440482&Signature=cf-6WI~pYsmZ6t0TcJWtHC8qMgmimgK~P0MHweM0nC2T9u6TiFn9PIQ9PsJXm9ck~LQMkxmlgSrJRQZvxGAj8qotAA1J-nspiHHPEFwuMZhHyS1rDbwo9Oe3xwy)

- Meliá, J. (2007). *Seguridad basada en el comportamiento*. Medidas preventiva. Obtenido de <https://www.bibliotecadeseguranca.com.br/wp-content/uploads/2020/07/seguridad-basada-en-el-comportamiento.pdf>
- Mella, M., Velasquez, T., Arandaz, J., Ramos, G., & Compañ, A. (2021). Analisis de la cultura de seguridad del paciente en un hospital universitario. *Gaceta Sanitaria*, 34(5). doi:<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.004>
- Minauro, T. (2017). *Cultura de seguridad y su relacion con el desemepeño laboral en las organizaciones*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad Esan . Obtenido de [https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/906/2017_MAICA_14-1_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=\(2006\)%20La%20Cultura%20de%20Seguridad,la%20seguridad%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.](https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/906/2017_MAICA_14-1_04_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=(2006)%20La%20Cultura%20de%20Seguridad,la%20seguridad%20de%20una%20organizaci%C3%B3n.)
- Navarro, M. (2019). *Cultura de seguridad y su influencia en los accidentes laborales con maquina pesada enals minas de Shougang Hierro*. Ica: Repositorio Institucional de la Universidad San Luis Gonzaga. Obtenido de <https://repositorio.unica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13028/3325/CULTURA%20DE%20SEGURIDAD%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodologia de la Investigacion.Cuantitativa-Cualitativa y Redacion de la Tesis*. Mexico: Ediciones de la U.
- Ojeda, R., Podestá, L., & Ruiz, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermeria en un instituto de salud materno perinatal. *Revista cubana de Enfermeria*, 37(2). Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n2/1561-2961-enf-37-02-e3596.pdf>
- Osejos, A., & Zavala, S. (2022). *Cultura organizaiconal y desempeño laboral: caso empresa Sky Water canton*. Ecuador: Repositorio Institucional de la Universidad Estatal del Sur de Manabi. Obtenido de <http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3470/1/TESIS%20ZAVALA%20MEJIA%20SORAYDA%20VALENTINA.%20ADMINISTRACION%20EMPRESA.pdf>
- Pacheco, S., & Borneo, E. (2021). Cultura preventiva sobre seguridad laboral en el personal asistencial de un centro de salud de Huanuco. *Gaceta científica*, 7(4). doi:<https://doi.org/10.46794/gacien.7.4.1312>
- Quispe, A., & Córdor, J. (2021). *Una aproximacion teorica sobre el desempeño laboral, su origen y modelo*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad Peruana Union. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4894/Alejandro_Trabajo_Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Quispe, C. (2021). *Cultura de seguridad y desempeño laboral de los trabajadores de la Imprenta Langui EIRL*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/26974/Quispe%20Turpo%2c%20Consuelo%20Sara%20%28parcial%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ramirez, R., & Nazar, G. (2019). Factores motivacionales de diseño del trabajo y su relacion con desempeño laboral. *Revista Psicologia:Organizacoes e Trabalho*, 19(4), 791-799. doi:10.17652/rpot/2019.4.17517
- Reason, J. (1997). *Managing the ricks of organizational accident*. London: Routledge.
- Supo, J. (2014). *Como validar un instrumento*. Arequipa: Bioestadistico EIRL. Obtenido de http://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf
- Supo, J. (s.f.). cOM. Obtenido de http://www.cua.uam.mx/pdfs/coplavi/s_p/doc_ng/validacion-de-instrumentos-de-medicion.pdf
- Taylor, F. (1997). *The principles of scientific management*. Estados Unidos: Dover Publication.
- Torres, A., & Perdomo, M. (2018). Cultura de la seguridad y percepcion del riesgo:temas claves para la gestion empresarial. *Revista de Ciencias Empresariales*, 3(3). doi:[https://doi.org/10.37767/2468-9785\(2018\)004](https://doi.org/10.37767/2468-9785(2018)004)
- Velasco, X. (2021). *La seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores en la empresa Bramil SAC, Ate*. Lima: Repositorio Institucional de la Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80882/Velasco_EXN-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Véliz, A. (2021). Reflexion crítica sobre la administracion del desempeño laboral. *Polo de conocimiento*, 6(6), 15. doi:10.23857/pc.v6i6.2823
- Villegas, A., & Bello, B. (2021). Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los centros de salud . *Polo de Conocimiento*, 6(5), 752-768. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8016914>

ANEXOS

Anexo 01 Operacionalización de Variables

| Variable | Definición Conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Nivel de Medición |
|-----------------------------|--|--|-----------------------------------|--|-------|-------------------|
| Cultura de Seguridad | Es el producto de los valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de conducta de individuos y grupos que determinan el compromiso, así como su estilo y habilidad respecto a la salud de la organización y a la gestión de la seguridad (Aguilar et al., 2020) | La variable Cultura de Seguridad se dimensiona en respuesta de seguridad del jefe, conducta segura de los compañeros y conducta segura del trabajador. | Respuesta de Seguridad del jefe | <ul style="list-style-type: none"> • Interés del jefe por sus trabajadores. • Participación activa en la gestión de seguridad. | | Ordinal |
| | | | Conducta Segura de los Compañeros | <ul style="list-style-type: none"> • Conducta segura del compañero al realizar su labor. • Participación en la empresa en materia de seguridad. • Interés por la seguridad de sus compañeros. | | |
| | | | Conducta Segura del Trabajador | <ul style="list-style-type: none"> • Autocuidado. • Cuidado Colectivo. | | |
| Desempeño Laboral | El desempeño laboral son acciones y conductas sobresalientes de un colaborador que impulsan el crecimiento de las empresas a través del logro de las metas trazadas por las organizaciones (Bautista et al., 2020) | La variable Desempeño Laboral se dimensiona en desempeño de la tarea, comportamientos contraproducentes y desempeño contextual. | Desempeño de la Tarea | <ul style="list-style-type: none"> • Logro de tareas. • Capacidades y habilidades del individuo. • Contribución a la empresa. | 1-5 | Ordinal |
| | | | Comportamientos Contraproducentes | <ul style="list-style-type: none"> • Conductas que perjudiquen a la empresa. • Actitudes para beneficio propio. | 6-9 | |
| | | | Desempeño Contextual | <ul style="list-style-type: none"> • Conductas que benefician a la empresa. • Actitudes que benefician la empresa. | | |

10-13

Anexo 02. Matriz de consistencia

| Título: CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN DE SERVICIO DE COMBUSTIBLE DE LA EMPRESA COESTI S.A., JUNÍN, 2022. | | | | |
|---|---|---|--|---|
| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPÓTESIS | VARIABLE | METODOLOGÍA |
| <p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022?</p> | <p>Objetivo General:</p> <p>Establecer la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022.</p> | <p>Hipótesis General:</p> <p>La cultura de seguridad se relaciona significativamente de grado moderado con el desempeño laboral en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022.</p> | <p>Variable:</p> <p>Cultura de Seguridad</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respuesta de seguridad del jefe. • Conducta segura de los compañeros. • Conducta segura del trabajador. | <p>Tipo de estudio:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de estudio:</p> <p>No experimental</p> <p>Nivel de estudio:</p> <p>Correlacional</p> <p>Corte:</p> <p>Transversal</p> |
| <p>Problemas Específicos:</p> <p>1) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible</p> | <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1) Determinar la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible</p> | <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>1) La cultura de seguridad se relaciona significativamente y de grado moderado con el desempeño de la tarea en la estación de servicio de combustible</p> | <p>Variable:</p> <p>Desempeño Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño de la tarea. • Comportamientos contraproducentes. | <p>Población:</p> <p>118 trabajadores</p> <p>Muestra:</p> <p>90 trabajadores</p> <p>Técnica:</p> |

| | | | | |
|--|---|---|---|--|
| <p>de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022?</p> <p>2) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y los comportamientos contraproducentes en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022?</p> <p>3) ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022?</p> | <p>de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022.</p> <p>2) Identificar la relación que existe entre la cultura de seguridad y los comportamientos contraproducentes en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022.</p> <p>3) Establecer la relación que existe entre la cultura de seguridad y el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti S.A., Junín, 2022.</p> | <p>de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022.</p> <p>2) La cultura de seguridad se relaciona significativamente y de grado moderado con los comportamientos contraproducentes en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022.</p> <p>3) La cultura de seguridad se relaciona significativamente y de grado moderado con el desempeño contextual en la estación de servicio de combustible de la empresa Coesti, S.A., Junín, 2022.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño Contextual. | <p>Encuesta</p> <p>Instrumento:</p> <p>Cuestionario</p> |
|--|---|---|---|--|

Anexo 03. Instrumentos

CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL

El presente cuestionario es de carácter confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada: “CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN DE SERVICIO DE COMBUSTIBLE DE LA EMPRESA COESTI S.A., JUNÍN, 2022”.

Se solicita marcar con una “X” la respuesta que considere correcta, se pide total veracidad.

Escala Valorativa:

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

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| DIMENSIÓN: DESEMPEÑO DE LA TAREA | | | | | | |
| 1 | Considera usted que es capaz de realizar bien su trabajo y dedicarle tiempo y esfuerzo necesario. | | | | | |
| 2 | Usted proporciona soluciones creativas frente a los nuevos problemas | | | | | |
| 3 | Realiza tareas laborales desafiantes en su puesto de trabajo | | | | | |
| 4 | Cuando usted termina con el trabajo asignado, comienza nuevas tareas sin que se lo pidan | | | | | |
| 5 | Durante la jornada de trabajo usted tiene en mente los resultados que debe lograr | | | | | |
| 6 | Actualiza usted sus conocimientos laborales | | | | | |
| 7 | Busca usted desafíos laborales en su puesto de trabajo | | | | | |
| DIMENSIÓN: COMPORTAMIENTOS CONTRAPRODUCENTES | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 8 | Con que frecuente presenta quejas que para otros no tienen razón de importancia | | | | | |

| | | | | | | |
|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 9 | Usualmente comenta aspectos negativos de sus compañeros de trabajo. | | | | | |
| 10 | Con que frecuencia, mi comportamiento en función a la seguridad de mis actividades ejerce una conducta problema en el trabajo | | | | | |
| 11 | Se detiene a observar aspectos negativos del trabajo y deja de lado lo positivo. | | | | | |
| 12 | Suele comentar aspectos negativos de su trabajo con personas que no pertenecen a la compañía. | | | | | |
| DIMENSIÓN: DESEMPEÑO CONTEXTUAL | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 13 | Evito llegar tarde y emitir comentarios desproporcionados puesto que eso retrocede mi productividad y perjudica a la empresa. | | | | | |
| 14 | Las condiciones de seguridad de la compañía siempre han sido favorables para un desempeño alto. | | | | | |
| 15 | Con que frecuencia sus actitudes hacia la compañía han demostrado predisposición para la faena diaria. | | | | | |
| 16 | Usualmente sus actitudes les ha permitido que sus jefes hablen de usted con halagos. | | | | | |

CUESTIONARIO DE CULTURA DE SEGURIDAD

El presente cuestionario es de carácter confidencial, su aplicación es de uso exclusivo para la investigación titulada: "CULTURA DE SEGURIDAD Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA ESTACIÓN DE SERVICIO DE COMBUSTIBLE DE LA EMPRESA COESTI S.A., JUNÍN, 2022".

Se solicita marcar con una "X" la respuesta que considere correcta, se pide total veracidad.

Escala Valorativa:

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

| Nº | ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| DIMENSIÓN: RESPUESTA DE SEGURIDAD DEL JEFE | | | | | | |
| 1 | Cree usted que el administrador demuestra un comportamiento seguro y es un modelo a seguir en materia de seguridad. | | | | | |
| 2 | Con que frecuencia el comportamiento del superior inmediato denota preocupación por su personal. | | | | | |
| 3 | Estima usted que el administrador impulsa los valores corporativos que tienen relación con la seguridad laboral. | | | | | |
| 4 | Cree usted que el administrador prioriza la seguridad de los trabajadores frente a la rapidez de entrega de resultados | | | | | |
| 5 | Visualiza usted que el administrador realiza mejoras para reducir el riesgo laboral de la empresa. | | | | | |
| 6 | Ha observado si el administrador usa equipo de protección personal cuando es necesario en el lugar de trabajo. | | | | | |
| 7 | Ha notado usted la participación del administrador en cursos y talleres sobre seguridad laboral. | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 8 | Con qué frecuencia la institución se preocupa por su seguridad a tal medida que pueda sentirse seguro en su quehacer | | | | | |
| DIMENSIÓN: CONDUCTA SEGURA DE LOS COMPAÑEROS | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 9 | Sus compañeros denotan seguridad en el expendio de combustibles | | | | | |
| 10 | Con qué frecuencia sus colegas hacen uso de las normas de seguridad | | | | | |
| 11 | Usualmente entre compañeros comparten las formas como usar los epp | | | | | |
| 12 | Los compañeros de trabajo colaboran en las charlas de seguridad demostrando interés y atención a quien lo dicta. | | | | | |
| 13 | Usualmente, la compañía busca que los colaboradores sean parte del comité de seguridad. | | | | | |
| 14 | Usualmente los compañeros de trabajo denotan compromiso con la seguridad en la empresa a tal punto que sean exigentes con la compañía. | | | | | |
| 15 | Con frecuencia busco que mis compañeros tengan sus implementos de seguridad | | | | | |
| 16 | Persuade con la intención que los compañeros cuiden su vida en los momentos de trabajo, puesto que su vida pone en riesgo por la actividad laboral | | | | | |
| DIMENSIÓN: CONDUCTA SEGURA DEL TRABAJADOR | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 17 | Con frecuencia existe tendencia a la seguridad dentro de la empresa | | | | | |
| 18 | Sigue las recomendaciones para el uso de la seguridad de la empresa | | | | | |
| 19 | Con qué frecuencia hace uso del equipo de protección personal como símbolo de amor propio | | | | | |
| 20 | Persigo los ideales de la compañía en función de la seguridad. | | | | | |
| 21 | Se encuentra en alerta constante para evitar cualquier accidente | | | | | |
| 22 | Desarrolla propuestas de mejora para evitar los accidentes laborales | | | | | |

Anexo 04. Juicio de Experto 1



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Taller Elaboración de Tesis
 Instrumento de evaluación : Cultura de Seguridad
 Autor del Instrumento : Bazán López Vanessa Gabriela - Casas Pampas Lisbeth Karina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
|----------------------|--|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | | |
| OBJETIVIDAD | Las Instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA DE SEGURIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA DE SEGURIDAD. | | | | X | | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X | |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA DE SEGURIDAD. | | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X | |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | | 44 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 19 de Abril de 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas
 DNI N°17968344

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Huamanchumo Venegas Henry Ismael
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Dr. En Ciencias Administrativas
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bazán López Vanessa Gabriela - Casas Pampas Lisbeth Karina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|-----------|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | X | |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | X | |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 44 | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.4

Lima, 14 de Abril de 2022

Dr. Henry Ismael Huamanchumo Venegas

DNI N°17958344

Anexo 05. Juicio de Experto 2



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Rojas Yacha Ethel L.

Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo

Especialidad : Taller Elaboración de Tesis

Instrumento de evaluación : Cultura de Seguridad

Autor del instrumento : Bazán López Vanessa Gabriela

Casas Pampas Lisbeth Karina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA DE SEGURIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA DE SEGURIDAD . | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA DE SEGURIDAD . | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0


ETHEL L. ROJAS YACHA
 MAE
 ASESORA TUTOR DE INVESTIGACIÓN
 QROD 0000-0000084-12M
 0914231943

Huancayo, 12 de marzo de 2022

**INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA****I. DATOS GENERALES**

Apellidos y nombres del experto: Rojas Yacha Ethel L.
 Institución donde labora : Universidad Cesar Vallejo
 Especialidad : Taller Elaboración de Tests
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del instrumento : Bazán López Vanessa Gabriela
 Casas Pampas Lisbeth Karina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL. | | | | | X |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

5.0


 ETHEL L. ROJAS YACHA
 MBA
 ADMINISTRADOR DE NEGOCIOS
 ORO 2000-2001-2004-2004
 DNI 42171545

Huancayo, 12 de marzo de 2022

Anexo 06. Juicio de Experto 3



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Ragnar Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cultura de Seguridad
 Autor del instrumento : Bazán López Vanessa Gabriela - Casas Pampas Lisbeth Karina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|---|-----------|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | | X |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: CULTURA DE SEGURIDAD en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | X | |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: CULTURA DE SEGURIDAD . | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | X | |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: CULTURA DE SEGURIDAD . | | | | X | |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | | X |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | | 48 |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

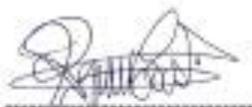
V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

VI. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huancayo, 09 de Marzo de 2022


 Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Regner Nicolás Castillo Salazar
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Desempeño Laboral
 Autor del Instrumento : Bazán López Vanessa Gabriela - Casas Pampas Lisbeth Karina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

| CRITERIOS | INDICADORES | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------|---|---|---|---|-----------|---|
| CLARIDAD | Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales. | | | | X | |
| OBJETIVIDAD | Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: DESEMPEÑO LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales. | | | | | X |
| ACTUALIDAD | El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: DESEMPEÑO LABORAL. | | | | X | |
| ORGANIZACIÓN | Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación. | | | | | X |
| SUFICIENCIA | Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores. | | | | | X |
| INTENCIONALIDAD | Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio. | | | | | X |
| CONSISTENCIA | La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación. | | | | | X |
| COHERENCIA | Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: DESEMPEÑO LABORAL. | | | | | X |
| METODOLOGÍA | La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación. | | | | X | |
| PERTINENCIA | La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento. | | | | | X |
| PUNTAJE TOTAL | | | | | 47 | |

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Huancayo ,09 de Marzo de 2022



**Doctor en Gestión Pública
 Y Gobernabilidad
 CLAD: 009750**

Anexo 07. Coeficiente de fiabilidad por alfa de Cronbach de ambas variables

| Variable | Confiabilidad por alfa de Cronbach α |
|----------------------|---|
| Cultura de Seguridad | 0.931 |
| Desempeño Laboral | 0.784 |

Coeficiente de fiabilidad por alfa de Cronbach general

| Variable | Confiabilidad por alfa de Cronbach α |
|---------------------|---|
| Cultura y desempeño | 0.807 |

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Casos | Válido | 90 | 100,0 |
| | Excluido ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 90 | 100,0 |

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

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,807 | 2 |

Estadística del elemento para la variable cultura de seguridad

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|---|--|---|--|---|
| P1 | 62,09 | 45,947 | ,316 | ,325 | ,809 |
| P2 | 62,79 | 43,270 | ,416 | ,489 | ,803 |
| P3 | 63,13 | 41,263 | ,416 | ,398 | ,803 |
| P4 | 62,93 | 39,276 | ,655 | ,572 | ,784 |
| P5 | 62,30 | 42,190 | ,636 | ,572 | ,792 |
| P6 | 62,59 | 41,166 | ,552 | ,463 | ,793 |
| P7 | 62,84 | 41,144 | ,461 | ,386 | ,799 |
| P8 | 62,84 | 43,796 | ,381 | ,359 | ,805 |
| P9 | 62,56 | 43,463 | ,406 | ,286 | ,803 |
| P10 | 62,58 | 42,629 | ,549 | ,475 | ,796 |
| P11 | 62,61 | 44,285 | ,299 | ,467 | ,809 |
| P12 | 62,13 | 43,960 | ,492 | ,434 | ,801 |
| P13 | 63,01 | 42,685 | ,177 | ,132 | ,834 |
| P14 | 62,54 | 42,610 | ,559 | ,448 | ,796 |
| P15 | 63,03 | 42,729 | ,260 | ,282 | ,817 |
| P16 | 63,34 | 40,610 | ,578 | ,487 | ,791 |

Estadística del elemento para la variable desempeño laboral

Estadísticas de total de elemento

| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Correlación múltiple al cuadrado | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
|-----|---|--|---|--|---|
| P1 | 89,72 | 109,416 | ,558 | ,699 | ,925 |
| P2 | 90,17 | 108,500 | ,416 | ,512 | ,930 |
| P3 | 89,58 | 110,134 | ,622 | ,684 | ,924 |
| P4 | 89,83 | 108,792 | ,590 | ,692 | ,925 |
| P5 | 89,74 | 108,192 | ,677 | ,725 | ,923 |
| P6 | 89,46 | 110,520 | ,650 | ,605 | ,924 |
| P7 | 89,74 | 107,428 | ,649 | ,625 | ,924 |
| P8 | 89,77 | 108,158 | ,701 | ,737 | ,923 |
| P9 | 89,91 | 108,801 | ,562 | ,747 | ,925 |
| P10 | 89,78 | 108,175 | ,660 | ,641 | ,923 |
| P11 | 89,79 | 107,517 | ,643 | ,665 | ,924 |
| P12 | 89,68 | 110,603 | ,586 | ,522 | ,925 |
| P13 | 90,04 | 106,695 | ,618 | ,603 | ,924 |
| P14 | 90,08 | 108,837 | ,531 | ,669 | ,926 |
| P15 | 89,89 | 107,830 | ,669 | ,649 | ,923 |
| P16 | 89,89 | 108,931 | ,588 | ,507 | ,925 |
| P17 | 89,79 | 108,213 | ,739 | ,666 | ,922 |
| P18 | 89,42 | 110,651 | ,713 | ,712 | ,923 |
| P19 | 89,36 | 113,423 | ,539 | ,608 | ,926 |
| P20 | 89,59 | 109,750 | ,686 | ,658 | ,923 |
| P21 | 89,51 | 113,174 | ,394 | ,367 | ,928 |
| P22 | 89,97 | 112,033 | ,391 | ,361 | ,928 |

Anexo 08. Base de datos

| DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | | | | | | | | 4 | CULTURA DE SEGURIDAD | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|-------|---------|--------|--------|--------|-------|----------------------|-------|---------|--------|--------|--------|----------------------|----------------------|--------|-------|---------------------------------|--------|-------|-------|-----------------------------------|-------|-------|------|---------|---------|--------------------------------|--------|--------|--------|---------|---------|-------|--------|--------|---------|--------|----------------|------|-------|----|-----|-----|-----|
| DESEMPEÑO DE LA TAREA | | | | | | | COMIENTOS CONTRA PRO | | | | | | DESEMPEÑO CONTRA PRO | | | | RESPUESTA DE SEGURIDAD DEL JEFE | | | | CONDUCTA SEGURA DE LOS COMPAÑEROS | | | | | | CONDUCTA SEGURA DEL TRABAJADOR | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | | | | | | | |
| 1. Can | 2. Ur | 3. Real | 4. Cos | 5. Dur | 6. Act | 7. Bu | 8. Ca | 9. Ur | 10. Car | 11. So | 12. Su | 13. Ev | 14. L | 15. U | 16. Ur | 17. C | 18. Car | 19. Er | 20. V | 21. V | 22. H | 23. A | 24. C | SUMA | 25. Sur | 26. Con | 27. Uru | 28. La | 29. Ur | 30. Ur | 31. Car | 32. Per | 33. C | 34. Si | 35. Ca | 36. Per | 37. So | 38. Desarrolla | prop | ports | | | | |
| 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 38 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 34 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 27 | 167 |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 1 | 8 | 5 | 5 | 5 | 20 | 100 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 173 |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 10 | 5 | 5 | 4 | 3 | 17 | 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 | 176 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 10 | 5 | 5 | 5 | 5 | 20 | 106 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 | 181 | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | 91 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 181 | | |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 12 | 1 | 5 | 4 | 5 | 15 | 105 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 1 | 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 171 | |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 95 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 187 | |
| 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 | 4 | 4 | 2 | 2 | 12 | 80 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 25 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 26 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 23 | 125 | | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 96 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 24 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 139 | | |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 10 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | 93 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 27 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 36 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 185 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 2 | 4 | 4 | 4 | 14 | 94 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 154 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 9 | 5 | 5 | 1 | 4 | 15 | 101 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 39 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 187 | |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 15 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | 99 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 36 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 34 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 27 | 167 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 8 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 97 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 190 | |
| 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 9 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 88 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 29 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 27 | 165 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 | 135 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 17 | 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 27 | 157 | |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 2 | 4 | 2 | 3 | 12 | 88 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 30 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 | 141 | | |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 11 | 2 | 4 | 2 | 3 | 11 | 79 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 35 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 26 | 170 | |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 87 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 30 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 24 | 140 | |
| 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 84 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 33 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 165 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 4 | 5 | 5 | 4 | 18 | 96 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 185 | |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 8 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 102 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 194 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 9 | 1 | 4 | 4 | 3 | 12 | 84 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 | 142 | |
| 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 11 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 96 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 168 | |
| 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 1 | 4 | 1 | 1 | 9 | 4 | 4 | 3 | 3 | 14 | 90 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 34 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 23 | 161 | | |
| 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 1 | 5 | 3 | 14 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 104 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 28 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 30 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 25 | 141 | |
| 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 8 | 4 | 4 | 1 | 5 | 14 | 88 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 24 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 168 | | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 10 | 1 | 4 | 4 | 4 | 13 | 101 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 33 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 | 157 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 19 | 95 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 38 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 180 | |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 8 | 1 | 4 | 4 | 3 | 12 | 86 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 29 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 26 | 158 | |
| 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 5 | 3 | 4 | 3 | 15 | 97 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 | 154 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 7 | 1 | 5 | 5 | 4 | 15 | 83 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 38 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 25 | 171 | |
| 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 94 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 | 176 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 9 | 5 | 4 | 4 | 3 | 16 | 102 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 29 | 159 | |
| 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 18 | 98 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 159 | |
| 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 5 | 4 | 1 | 3 | 13 | 83 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 3 | 21 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 38 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 | 165 | |
| 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 96 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 24 | 152 | | |
| 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 10 | 2 | 5 | 5 | 4 | 16 | 96 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 26 | 178 | |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 13 | 1 | 3 | 4 | 3 | 11 | 99 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 26 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 31 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 | 141 | |
| 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10 | 5 | 4 | 3 | 3 | 15 | 101 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 33 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 28 | 158 | |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 10 | 4 | 3 | 3 | 4 | 14 | 96 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 28 | 3 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | |

Anexo 09. Análisis descriptivos de las preguntas resaltantes

Preguntas de Variable de Desempeño Laboral

Tabla 16

Pregunta 1 de la dimensión desempeño de la tarea. ¿Considera usted que es capaz de realizar bien su trabajo y dedicarle tiempo y esfuerzo necesario?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Casi siempre | 18 | 20% | 20% |
| Siempre | 72 | 80% | 80% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 16, se halló que el 80% de la población considera que siempre es capaz de realizar bien su trabajo dedicándole tiempo y esfuerzo necesario, mientras que solo el 20% indica que casi siempre ejecutan dicha acción.

Tabla 17

Pregunta 5 de la dimensión desempeño de la tarea ¿Considera usted que es capaz de realizar bien su trabajo y dedicarle tiempo y esfuerzo necesario?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Casi siempre | 18 | 20% | 20% |
| Siempre | 72 | 80% | 80% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 17, se halló que el 80% de la población considera que siempre es capaz de realizar bien su trabajo dedicándole tiempo y esfuerzo necesario, mientras que solo el 20% indica que casi siempre ejecutan dicha acción.

Tabla 18

Pregunta 10 de la dimensión desempeño contextual: ¿Con qué frecuencia, mi comportamiento en función a la seguridad de mis actividades ejerce una conducta problema en el trabajo?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 35 | 38.9% | 38.9% |
| Casi nunca | 38 | 42.2% | 81.1% |
| A veces | 10 | 11.1% | 92.2% |
| Casi siempre | 4 | 4.4% | 96.7% |
| Siempre | 3 | 3.3% | 100.0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 18, se observa que el 42.2% sostiene que casi nunca el comportamiento en función a la seguridad de sus actividades ejerce una conducta problema en el trabajo, mientras que el 38.9% indica que nunca el comportamiento ejerce una conducta problema en el trabajo, por otro lado solo el 11,1% sostiene que esta condición ocurre a veces, mientras que el 4.4% y 3.3% mencionan que casi siempre y siempre respectivamente el comportamiento en función a la seguridad de mis actividades ejerce una conducta problema en el trabajo.

Tabla 19

Pregunta 14 de la dimensión desempeño de la tarea ¿Las condiciones de seguridad de la compañía han sido favorables para un desempeño alto?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| A veces | 9 | 10.0% | 10.0% |
| Casi siempre | 41 | 45.6% | 55.6% |
| Siempre | 40 | 44.4% | 100.0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 19, se halló que el 45.6% de la población considera que casi siempre las condiciones de seguridad de la compañía han sido favorables para un desempeño alto, del mismo el 44.4% quienes opinan que siempre sea dado esta condición. No obstante, un 10% sostiene que a veces las condiciones de seguridad de la compañía han sido favorables para un desempeño alto

Tabla 20

Pregunta 16 de la dimensión desempeño contextual: ¿Usualmente sus actitudes les ha permitido que sus jefes hablen de usted con halagos?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 1 | 1.1% | 1.1% |
| Casi nunca | 5 | 5.6% | 6.7% |
| A veces | 43 | 47.8% | 54.4% |
| Casi siempre | 26 | 28.9% | 83.3% |
| Siempre | 15 | 16.7% | 100.0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 20, se evidencia que el 47.8% a veces el personal expresa que usualmente sus actitudes les ha permitido que sus jefes hablen de usted con halagos, asimismo el 28.9% indican que casi siempre los jefes hablen con halagos sobre su desempeño, del mismo un 16.7% lo ejecutan. No obstante, tan solo un 5.6% y 1.1% indican que casi nunca y nunca respectivamente lo ejecutan.

Preguntas de Variable de Cultura de Seguridad

Tabla 21

Pregunta 8 de la dimensión respuesta de seguridad del jefe: ¿Con que frecuencia la institución se preocupa por su seguridad a tal medida que pueda sentirse seguro en su quehacer?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 1 | 1.1% | 1.1% |
| Casi nunca | 5 | 5.6% | 6.7% |
| A veces | 43 | 47.8% | 54.4% |
| Casi siempre | 26 | 28.9% | 83.3% |
| Siempre | 15 | 16.7% | 100.0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 21, se evidencia que el 47.8% a veces el personal expresa que usualmente sus actitudes les ha permitido que sus jefes hablen de usted con

halagos, asimismo el 28.9% indican que casi siempre los jefes hablen con halagos sobre su desempeño, del mismo un 16.7% lo ejecutan. No obstante, tan solo un 5.6% y 1.1% indican que casi nunca y nunca respectivamente lo ejecutan

Tabla 22

Pregunta 10 de la dimensión conducta segura de los compañeros: ¿Con qué frecuencia sus colegas hacen uso de las normas de seguridad?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Casi nunca | 1 | 1.1% | 1.1% |
| A veces | 16 | 17.8% | 18.9% |
| Casi siempre | 32 | 35.6% | 54.4% |
| Siempre | 41 | 45.6% | 100.0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 22, se evidencia que el 45.6% de los colegas piensan que siempre sus colegas hacen uso de las normas de seguridad, del mismo modo el 35.6% casi siempre piensan que siempre sus colegas hacen uso de las normas de seguridad. Asimismo, el 17.8% sostiene que a veces sus colegas hacen uso de las normas de seguridad. No obstante, tan solo el 1.1% indica que casi nunca sus colegas hacen uso de las normas de seguridad.

Tabla 23

Pregunta 16 de la dimensión conducta segura de los compañeros: ¿Persuade con la intención que los compañeros cuiden su vida en los momentos de trabajo, puesto que su vida pone en riesgo por la actividad laboral?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| nunca | 1 | 1.1% | 1,1% |
| Casi nunca | 1 | 1.1% | 2,2% |
| A veces | 15 | 16.7% | 18,9% |
| Casi siempre | 40 | 44.4% | 63,3% |
| Siempre | 33 | 36.7% | 100,0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 23, el 44.4% de los encuestados sostiene que casi siempre persuade con la intención que los compañeros cuiden su vida en los momentos de trabajo, puesto que su vida pone en riesgo por la actividad laboral, mientras que el 36.7%

siempre persuade con la intención que los compañeros cuiden su vida en los momentos de trabajo, puesto que su vida pone en riesgo por la actividad laboral. Mientras que el 16.7% a veces presentan una tendencia a persuadir. En efecto, el 1.1% casi nunca y nunca lo ejecutan.

Tabla 24

Pregunta 18 de la dimensión conducta segura del trabajador ¿Sigue las recomendaciones para el uso de la seguridad de la empresa?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| A veces | 4 | 4.4% | 4,4% |
| Casi siempre | 27 | 30% | 30,0% |
| Siempre | 59 | 65.5% | 100.0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 24, se encuentra que el 65.5% de los encuestados siempre siguen las recomendaciones para el uso de la seguridad de la empresa, mientras que el 30% casi siempre continúan las recomendaciones, en efecto solo el 4.4% lo ejecutan en ocasiones.

Tabla 25

Pregunta 22 de la dimensión conducta segura del trabajador: ¿Desarrolla propuestas de mejora para evitar los accidentes laborales?

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Casi nunca | 3 | 3.3% | 3.3% |
| A veces | 19 | 21.1% | 24,4% |
| Casi siempre | 37 | 41.1% | 65.6% |
| Siempre | 31 | 34.4% | 100.0% |
| Total | 90 | 100,0 | |

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 25, se encontró que el 41.1% sostiene que casi siempre los colaboradores desarrollan propuestas de mejora para evitar los accidentes laborales, asimismo el 34.4% indican que siempre proponen mejoras para evitar accidentes laborales, mientras que 21.1% indica que a veces ejecutan esa conducta. Sin embargo, tan solo el 3.3% casi nunca prefieren proponer planes de mejora.