

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS

ADMINISTRATIVAS



**“CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LA
EMPRESA D&R SERVICIOS LOGISTICOS S.A.C. CALLAO, 2019”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS**

AUTOR: OSCAR CHOQUE CALDERON

ASESOR: DR. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

Callao, 2023

PERÚ

INFORMACIÓN BÁSICA

FACULTAD: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS (FCA)

ESCUELA DE POSGRADO

TÍTULO: “CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA D&R SERVICIOS LOGISTICOS S.A.C, CALLAO, 2019”

AUTOR: OSCAR CHOQUE CALDERON

CODIGO ORCID: 0000-0003-4669-2500

DNI: 40584673

ASESOR: DR. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO

CODIGO ORCID: 0000-0002-9144-4517

DNI: 09738378

LUGAR DE EJECUCIÓN: PROVINCIA CONSTITUCIONAL DEL CALLAO –PERU

UNIDAD DE ANALISIS: RELACION DE LA CULTURA DE SEGURIDAD CON LOS RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA D&R

TIPO: DESCRIPTIVO/ CORRELACIONAL

ENFOQUE: CUANTITATIVO

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: NO EXPERIMENTAL / TRANSVERSAL

TEMA OCDE: CIENCIAS SOCIALES Y DESARROLLO HUMANO

HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

MIEMBROS DEL JURADO EVALUADOR:

Dr. Madison Huarcaya Godoy	Presidente
Dr. Alfonso Salvador Amable Farro	Secretario
Mg. Juan Carlos Santurio Ramírez	Vocal
Mg. Plasencia Alva Maibi Ana	Vocal

ASESOR: DR. CONSTANTINO MIGUEL NIEVES BARRETO

N° de Libro: 01

N° de Folio: 87

N° de Acta: 15

Fecha de sustentación: 09 Junio de 2023

Document Information

Analyzed document	TESIS- CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA D & R SERVICIOS LOGISTICOS S.A.C. CALLAO, 2019.pdf (D145050145)
Submitted	2022-09-28 16:41:00
Submitted by	posgrado fca
Submitter email	posgrado.fca@unac.pe
Similarity	6%
Analysis address	posgrado.fca.unac@analysis.arkund.com

Sources included in the report

SA	<p>Universidad Nacional del Callao / MARIA MOGOLLON POMA.docx Document MARIA MOGOLLON POMA.docx (D110768460) Submitted by: mariamo2007@hotmail.com Receiver: fcs.posgrado.unac@analysis.arkund.com</p>	3
SA	<p>TESIS SUSTENTACION_ANTHONY CESAR REATEGUI AROCA.docx Document TESIS SUSTENTACION_ANTHONY CESAR REATEGUI AROCA.docx (D140731017)</p>	1
SA	<p>FINAL_TALLERDETESIS2_GUERRAFLORESNICOLEALEXANDRA Y MARINIGUANILOJENIFFERANTONETT.docx Document FINAL_TALLERDETESIS2_GUERRAFLORESNICOLEALEXANDRA Y MARINIGUANILOJENIFFERANTONETT.docx (D119184471)</p>	5
SA	<p>EF_TallerdeTesis2_RemuzgoLopezEvelynSayra.docx Document EF_TallerdeTesis2_RemuzgoLopezEvelynSayra.docx (D141805116)</p>	3
SA	<p>TESIS_ EMPRESA CONSTRUCTORA (2).docx Document TESIS_ EMPRESA CONSTRUCTORA (2).docx (D116094957)</p>	1
SA	<p>TESIS_ EMPRESA CONSTRUCTORA MODIFICADO (1).docx Document TESIS_ EMPRESA CONSTRUCTORA MODIFICADO (1).docx (D118172893)</p>	1
SA	<p>FINAL_Tesis 2_Rodriguez Tovar Miguel Angel.docx Document FINAL_Tesis 2_Rodriguez Tovar Miguel Angel.docx (D110455196)</p>	2
SA	<p>5.EF_(8772)TallerDeTesis2_CALDERON_URBIZAGASTEGUI_VANIA.docx Document 5.EF_(8772)TallerDeTesis2_CALDERON_URBIZAGASTEGUI_VANIA.docx (D110483839)</p>	4
SA	<p>1A_SANTOS_NAVARRO_MARCIO_ALFREDO_TITULO PROFESIONAL_2022.docx Document 1A_SANTOS_NAVARRO_MARCIO_ALFREDO_TITULO PROFESIONAL_2022.docx (D128931645)</p>	2
SA	<p>Universidad Nacional del Callao / TESIS DE LA CRUZ - RIVERA - YAÑEZ 2.pdf Document TESIS DE LA CRUZ - RIVERA - YAÑEZ 2.pdf (D134744876) Submitted by: iinvesfca@unac.pe Receiver: iinvesfca.unac@analysis.arkund.com</p>	2



DEDICATORIA

Mi tesis de maestría la dedico a Dios por ser la razón de nuestra existencia y regalarnos una hermosas hijas Sofía & Mariel, y en especial mi madre Dionisia Calderón Orosco, que está en mi corazón y en mis recuerdos por siempre con el amor incondicional y el cariño que en vida nos brindó en nuestro días felices con sus sabias palabras de aliento para que siguiera adelante siempre, sea perseverante y cumpla con mis ideales.
¡Muchas Gracias Mamá!

AGRADECIMIENTO

A los docentes de la Unidad Posgrado de la facultad de Ciencia Administrativa de la Universidad Nacional del Callao, por transmitirnos sus valiosas enseñanzas. A nuestro asesores por facilitarnos su amable apoyo y tiempo en el asesoramiento de este proceso que fue una experiencia enriquecedora para la culminación de la tesis.

INDICE

INDICE.....	1
INDICE DE TABLAS.....	6
INDICE DE FIGURAS.....	8
INDICE DE ANEXOS.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT.....	11
INTRODUCCIÓN.....	12
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	17
1.2.2. Problema específico.....	17
1.3. Objetivos de la investigación.....	18
1.3.1. Objetivo general.....	18
1.3.2. Objetivo específico.....	18
1.4. Justificación.....	19
1.4.1. Justificación Legal.....	20
1.4.2. Justificación Social.....	20
1.4.3. Justificación Tecnológica.....	20
1.4.4. Justificación Económica.....	21
1.4.5. Justificación Teórica.....	21
1.4.6. Justificación Practica.....	21

1.4.7. Justificación Metodológica.....	21
1.5. Limitantes de la investigación.....	21
1.5.1. Limitante Teórico.....	21
1.5.2. Limitante Temporal.....	21
1.5.3. Limitante Espacial.....	21
II. MARCO TEORICO.....	22
2.1. Antecedentes del estudios.....	22
2.1.1. Investigaciones Internacionales.....	22
2.1.2. Investigaciones Nacionales.....	24
2.2. Bases Teóricas.....	27
2.2.1. Cultura de seguridad.....	27
El nacimiento del concepto Cultura de Seguridad.....	28
La cultura de seguridad en las empresas.....	29
Los atributos para una cultura de seguridad integrada.....	29
Estrategia para fomentar una cultura de seguridad.....	30
Medición de la cultura de seguridad.....	30
Pilares de la cultura de seguridad.....	31
Construcción de una cultura de seguridad.....	32
Elementos que intervienen en la Cultura de Seguridad.....	32
Aspectos que incluye la Cultura de Seguridad.....	33
2.2.2. Riesgos laborales.....	34
Historia de los Riesgos Laborales.....	35
El riesgo laboral en tiempo de la globalización.....	36

Teoría riesgo Profesional.....	36
Accidentes laborales en Perú.....	37
2.3. Conceptual.....	38
2.3.1 Cultura de Seguridad.....	38
2.3.2. Conceptual de riesgos laborales.....	38
2.4. Dimensiones.....	38
2.4.1 Dimensiones Cultura de Seguridad.....	38
2.4.2. Dimensiones de Riesgos Laborales.....	39
2.5. Definición de términos básicos.....	40
2.5.1. Términos de indicadores de cultura de seguridad.....	40
2.5.2. Términos de indicadores de riesgo laborales.....	42
III. HIPOTESIS Y VARIABLES.....	43
3.1. Hipótesis.....	43
3.1.1. Hipótesis General.....	43
3.1.2.Hipotesis Especifico	43
3.2. Definición Conceptual de las variables.....	44
3.3. Operacionalización de las variables.....	46
IV. METODOLOGIA DE INVESTIGACIÓN.....	48
4.1. Tipo y diseño de investigación.....	48
4.1.1. Tipo de investigación.....	48
4.1.2. Diseño de investigación.....	48
4.2. Método de investigación.....	49
4.3. Población y Muestra.....	49

4.3.1. Población.....	49
4.3.2. Muestra.....	50
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	50
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información documental.....	51
4.5.1. Técnicas de Recolección.....	53
4.5.2. Instrumentos para la recolección.....	54
4.6. Plan de trabajo en el campo.....	54
4.7. Análisis y procesamiento de datos.....	55
4.8. Validez y Confiabilidad del instrumento.....	55
4.8.1. Validez de Instrumento.....	55
4.8.2 Confiabilidad de Instrumentos.....	56
V. RESULTADOS	60
5.1. Resultados descriptivos.....	60
5.1.1 Resultados de la variable Cultura de seguridad y sus dimensiones.....	61
5.1.2 Resultados de la variable Riesgo laboral y sus dimensiones.....	66
5.2. Resultados inferenciales.....	69
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	71
6.1. Contratación y demostración de hipótesis con los resultados.....	71
6.1.1 Prueba de hipótesis general.....	71
6.1.2 Prueba de hipótesis específica 1.....	72
6.1.3 Prueba de hipótesis específica 2.....	73
6.1.4 Prueba de hipótesis específica 3.....	74
6.1.5 Prueba de hipótesis específica 4.....	75

6.1.6 Prueba de hipótesis específica 5.....	76
6.1.7 Prueba de hipótesis específica 6.....	77
6.2. Contrastación de los resultados con estudios similares.....	78
6.3. Responsabilidad Ética.....	78
CONCLUSIONES.....	79
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	82
ANEXOS.....	91

INDICE DE TABLAS

Tabla 1. Estrategia de una cultura de seguridad.....	30
Tabla 2. Grados distintos de madurez.....	30
Tabla 3. Pilares de la cultura de seguridad.....	31
Tabla 4. Construcción de una cultura de seguridad.....	32
Tabla 5. Elementos de una cultura de seguridad.....-	32
Tabla 6. Aspectos que incluye la cultura de seguridad.....	33
Tabla 7. Como evitar y prevenir accidentes laborales.....	37
Tabla 8. Definición de las variables.....	45
Tabla 9 Operacionalización de las Variables.....	46
Tabla 10. Operacionalización de la variable Riesgos Laborales.....	47
Tabla 11. Distribución de puestos trabajadores.....	50
Tabla 12. Escala de validez de los instrumentos.....	55
Tabla 13. Valides de los resultados según juicio expertos.....	56
Tabla 14. Niveles de confiabilidad.....	57
Tabla 15. Estadísticas Cultura de seguridad.....	57
Tabla 16. Estadística de riesgo laboral.....	58
Tabla 17. Confiabilidad de los instrumentos.....	58
Tabla 18. Prueba de Normalidad.....	59
Tabla 19. Cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	61
Tabla 20. Compromiso en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C.....	62
Tabla 21. Políticas de seguridad en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C.....	63
Tabla 22. Comunicación en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C.....	64
Tabla 23. Normativas en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	65

Tabla 24. Riesgo laboral en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C.....	66
Tabla 25. Tipo de riesgo en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	67
Tabla 26. Indicadores de riesgo laboral en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	68
Tabla 27. Correlación entre la cultura de seguridad y el riesgo laboral.....	71
Tabla 28. Correlación entre el compromiso y el riesgo laboral.....	72
Tabla 29. Correlación entre las políticas de seguridad y el riesgo laboral.....	73
Tabla 30. Correlación entre la comunicación y el riesgo laboral.....	74
Tabla 31. Correlación entre la normativa y el riesgo laboral.....	75
Tabla 32. Correlación entre tipos de riesgo y cultura de seguridad.....	76
Tabla 33. Correlación entre los indicadores de riesgo y cultura de seguridad.....	77

INDICE FIGURAS

Figura 1. Cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	61
Figura 2. Compromiso en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C.....	62
Figura 3. Políticas de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.....	63
Figura 4. Comunicación en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	64
Figura 5. Normativas en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	65
Figura 6. Riesgo laboral en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	66
Figura 7. Tipo de riesgo en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	67
Figura 8. Indicadores de riesgo laboral en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C.....	68

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia.....--.....	92
Anexo 2. Encuesta de Cultura de Seguridad.....	94
Anexo 3. Encuesta de Riesgo Laboral.....	95
Anexo 4. Carta Aval.....	96
Anexo 5. Validación del Instrumento, experto DLTCLA.....	97
Anexo 6. Validación de la evaluación de las variables, experto DLTCLA.....	98
Anexo 7. Validación del Instrumento, experto BRF.....	99
Anexo 8. Validación de la evaluación de las variables, experto BRF.....	100
Anexo 9. Validación del Instrumento, experto DLCNL.....	101
Anexo 10. Validación de la evaluación de las variables, experto DLCNL.....	102
Anexo 11. Validación del Instrumento, experto BAW.....	103
Anexo 12. Validación de la evaluación de las variables, experto BAW.....	104
Anexo 13. Validación del Instrumento, experto TPJW.....	105
Anexo 14. Validación de la evaluación de las variables, experto TPJW.....	106

RESUMEN

La investigación tiene como principal objetivo determinar como una cultura de seguridad en los trabajadores de la organización influye con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C Callao.

La metodología de estudios es de tipo aplicativo y nivel descriptiva, con un diseño metodológico no experimental transversal, empleándose el método hipotético – deductivo, la población total estuvo conformada por 40 trabajadores; para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios de escala de tipo Likert para la medición de las variables de estudio ; Cultura de seguridad y Riesgos Laborales con una validación de 0,82 cada una en su nivel de confiabilidad según el Alfa de Cronbach; en la validez del contenido se obtuvo un promedio 0,857 y 0.640 puntos respectivamente, concluyendo que los instrumentos son aplicables.

Como resultado de la investigación se empleó la estadística descriptiva, donde se utilizaron frecuencias y porcentajes, para el análisis inferencial, se usaron las pruebas no paramétricas y la correlación de Spearman determinado que existe una relación de 0,798.entre las variables de investigación. Para contrastar la hipótesis muestra que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.009<0.05$), se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Luego podemos concluir que la cultura de seguridad se relaciona positivamente con los riesgos laborales.

Palabras claves: Cultura, Seguridad, Riesgos, Laborales.

RESUMO

O objetivo principal da pesquisa é determinar como uma cultura de segurança nos trabalhadores da organização influencia os riscos ocupacionais na empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C Callao.

A metodologia do estudo é do tipo aplicada e de nível descritivo, com desenho metodológico transversal não experimental, utilizando o método hipotético - dedutivo, a população total foi composta por 40 trabalhadores; Para a coleta de dados foram utilizados dois questionários em escala tipo Likert para mensuração das variáveis do estudo; Cultura de Segurança e Riscos Ocupacionais com validação de 0,82 cada em seu nível de confiabilidade segundo Alfa de Cronbach; na validade de conteúdo obteve-se média de 0,857 e 0,640 pontos respectivamente, concluindo que os instrumentos são aplicáveis.

Como resultado da investigação utilizou-se estatística descritiva, onde foram utilizadas frequências e porcentagens, para a análise inferencial foram utilizados testes não paramétricos e a correlação de Spearman determinou que existe uma relação de 0,798 entre as variáveis da pesquisa. Para testar a hipótese, mostra que o nível de significância é menor que a significância da pesquisa 0,05 ($p=0,009<0,05$), a hipótese nula (H_0) é rejeitada e a hipótese alternativa (H_a) é aceita. Então podemos concluir que a cultura de segurança está positivamente relacionada aos riscos ocupacionais.

Palavras-chave: Cultura, Segurança, Riscos, Trabalhista.

INTRODUCCIÓN

La importancia del presente estudio de investigación sobre una cultura de seguridad y cómo influye significativamente en los riesgos laborales en la empresa D&R Servicio Logísticos S.A.C. que presta servicios, transbordos, estibas, desestibas y manipulación de mercancías de exportación e importación, en empresas extra portuarias u operadores logísticos, en la jurisdicción de Callao.

La cultura de seguridad es un principio de gestión fundamental y un factor determinante para las organizaciones que centra en controlar los riesgos asociados con las actividades más importantes y que dependerá el futuro de las empresas y la seguridad de las personas.

Hoy en el mundo global actual la cultura de seguridad cumple un papel protagónico en las empresas en que las investigaciones demuestran que invertir en seguridad en una organización requiere de reforzamiento de los equipos y de los mandos operativos y la implementación en gestión de seguridad técnica que favorecen una actividad humana segura que nos permitirá prevenir y controlar los riesgos relacionado con la actividad de la compañía, es decir los accidentes laborales , accidentes mortales y leves.

La cultura de seguridad y los riesgos laborales se viene abordando desde distintos puntos de vistas, ya que es un tema de estudio muy tratado en el mundo empresarial debido al alto grado de implicancia que logra generar.

Toda organización desea lograr los objetivos y las metas planteadas en el bienestar del capital humano donde sus empleados se sientan a gusto en sus puestos de trabajo, por lo que buscan crear ambientes seguros y mecanismos de prevención que sean beneficiosos y adecuados para su desarrollo personal y profesional.

La investigación está dividido en seis capítulos, de los cuales conformado de la siguiente forma:

El capítulo primero contiene el planteamiento del problema, formulación del problema general y problemas específicos, objetivos, importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

El capítulo segundo abarca todo el marco teórico, como los antecedentes nacionales e internacionales, las bases teóricas que describen las variables y la definición de términos básico utilizados.

El capítulo tercero está compuesto de las hipótesis generales y específicas, las variables de investigación y su operacionalización.

El capítulo cuarto contiene la metodología del estudio, define el enfoque, tipo, método, diseño, población y muestra de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad de los instrumentos, termina con la contratación de la hipótesis.

El capítulo quinto corresponde a los resultados, resultado descriptivo, resultado de las variables y los resultados inferenciales donde se abarca el trabajo de campo, la presentación y el análisis de datos.

El capítulo seis contiene la discusión de resultados, contratación y demostración de hipótesis, contratación de resultado y la responsabilidad ética. Por último, se presenta conclusiones, recomendaciones referencias bibliográficas y los anexos correspondiente al estudio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.

La globalización cada vez más interconectado con el conjunto de países y organizaciones en que la sostenibilidad se convierte en un objetivo estratégico para las empresas que deciden adoptar nuevos roles y desafíos para ser más eficientes, competitivas, productivas y la seguridad principal del ser humano.

Según estimación de la OIT cada día mueren personas a causa de accidentes laborales o enfermedades relacionadas con el trabajo más de 2,34 millones personas mueren y unos 374 millones de lesiones relacionadas con el trabajo no mortales, que resultan en más de 4 días de absentismo laboral.

En el Perú se producen más de 20 mil accidentes de trabajo cada año. La industria, la minería y el rubro de construcción son algunos de los sectores más afectados pese existir una ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo que tiene como objetivo promover una cultura de prevención de los riesgos laborales en el país

“El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño físico , social o mental que es derivado del trabajo que puede ser grave o inminente con la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo sea alta y las consecuencias posible sean severas o importantes” (Cabo Salvador)

Desde el año 1986 ocurrieron accidentes en el caso del transbordador espacial Challenger explota durante el despegue y tres meses más tarde se produce el terrible accidente nuclear de Chernóbil., dos catástrofes que no pueden explicarse únicamente por el comportamiento inadecuado de los operadores, si no que fueron producto de una acumulación progresiva de deficiencias en la organización. Surge el concepto de Cultura de Seguridad como un principio fundamental y un factor clave para los gobiernos, las empresas y los trabajadores;

sobre cómo controlar y reducir los riesgos laborales en sus lugares de trabajo en la seguridad y la salud de los empleados.

“La cultura de seguridad es el producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento, grupales e individuales, que determinan el compromiso, la competencia y que se caracteriza por comunicaciones fundadas en la confianza mutua, por percepciones compartidas respecto de la importancia de la seguridad y por su confianza en la eficacia de las medidas preventivas”. (Ceprit)

”La Cultura de Seguridad la definen como: las actitudes, comportamientos, normas, valores y responsabilidad personal, diseñadas para evitar comportamientos peligrosos”. (Glendon)

“La cultura de la seguridad, además, de ser en sí misma (creencias, actitudes y valores compartidos), también es algo que la organización ha desarrollado: políticas de seguridad, programas, prácticas y controles diseñados para prevenir los riesgos, que al detectarse puede ahorrar tiempo y dinero a la empresa.” (Hudson)

La empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C, está situado Mza. E Lote. 9 Asoc Santa Rosa de Llanav (Alt. Km. 23 de la Panamericana Sur -Villa Salvador. Se ha identificado que los colaboradores sin excepción alguna , están o menor medida expuestos a los riesgos laborales en las actividades que desarrolla como proveedor de servicios en la Jurisdicción de Callao , se ha detectado el incremento en el número de incidentes y accidentes en el lugar de trabajo . A pesar de los esfuerzos positivos que realiza la empresa para controlarlos, se siguen dando con demasiada frecuencia en el entorno laboral de hoy, siendo por factores humanos y organizativos al carecer una implementación en cultura de seguridad que beneficie a la organización y se pueda lograr en minimizar los incidentes y/o accidentes de trabajo; con el fin de mejorar y aumentar la eficiencia de los trabajadores , la competitividad en la empresa que están asociados a las actitudes, el comportamiento y los valores del ser humano

, como resultado la disminución de los errores, la eliminación de los fallos en los servicios logísticos, las buenas prácticas laborales que generan seguridad y confianza para todos los integrantes de la empresa.

Para revertir estos efectos se necesitará ejecutar planes estratégicos en fomentar una cultura de seguridad que nos permita controlar los riesgos laborales en la empresa, para eso se requiere de algunos aspectos de seguridad que consta en el compromiso de todos los empleados de la empresa, las políticas de seguridad en la organización, la buena comunicación adecuada leal y el cumplimiento de las normativas implementadas por alta dirección de la empresa para lograr suprimir y minimizar los riesgos laborales en beneficio de la seguridad integral de todos los trabajadores y de la organización.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿En qué medida la cultura de seguridad se relaciona con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

1.2.2. Problema específico

P1: ¿En qué forma el compromiso se relaciona con los riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

P2: ¿En qué medio la política de seguridad se relaciona con los riesgos Laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

P3: ¿En qué manera la comunicación se relaciona con los riesgos Laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

P4: ¿En qué modo la normativa se relaciona con los riesgo laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

P5: ¿En qué medida los tipos de riesgos se relaciona con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?

P6: ¿En qué medida los indicadores de riesgos laborales se relaciona con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

¿Determinar la relación que existe entre la cultura de seguridad y los riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

1.3.2. Objetivo específico

01: ¿Establecer la relación que existe entre el compromiso y los riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

02: ¿Estimar la relación que existe entre las políticas de seguridad con los de riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

03: ¿Deducir la relación que existe entre la comunicación con los riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

04: ¿Evaluar la relación que existe entre la normativa con la prevención de riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019?

05: ¿Establecer la relación que existe entre los tipos de riesgos con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?

06: ¿Establecer la relación que existe entre los indicadores de riesgos laboral con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?

1.4 Justificación

Las variables de la cultura de seguridad y riesgos laborales resultan relevante para esta investigación porque permitirá conocer cómo se relacionan las variables dentro de la organización, es decir la cultura de seguridad que la empresa ejerce y cómo esta repercute con los riesgos laborales de los trabajadores de la empresa.

El estudio demostrará los resultados de la investigación en que se pueda lograr concientizar a todos los empleados de la organización y en especial a la alta dirección de la empresa en que asuma el liderazgo de una política estratégica de una cultura de seguridad, al fin de reducir la frecuencia e intensidad de los incidentes y accidentes laborales dentro de las instalaciones y que garantice la integridad física de todos los trabajadores y las condiciones de seguridad en el ambiente de trabajo.

Se considera que las recomendaciones que se elaborarán al término de la investigación, procurando tener una armoniosa de una cultura de seguridad que influya eficientemente en los riesgos laborales de todos los colaboradores de la empresa. Lo cual se detalla las siguientes justificaciones de la investigación.

1.4.1 Justificación Legal

Se establece los lineamientos en los que se direccionará una cultura de seguridad en la prevención y control de los riesgos laborales en referencia a las normas legales y organismos internacionales al desarrollo de la investigación considerando lo siguiente:

- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (DS 005-2012-TR).
- Decreto Supremo 005-2012-TR establece los lineamientos para implementar un SGSST, los cuales siguen las directrices de la internacionalmente conocida como la Norma ISO 45001
- Organización internación del trabajo (OIT).
-

1.4.2 Justificación Social

La tesis de investigación ofrece una posible solución en la reducción de incidentes y accidentes dentro fuera de la empresa en el presente y futuras actividades laborales, en que una cultura de seguridad es de suma importancia para controlar los riesgos laborales y mejorar la calidad de vida de los peruanos en su zona de influencia.

1.4.3. Justificación Tecnológica

Se contará con una aplicación de software para datos estadísticos SPSS y otro sistema de vigilancia que permite monitorear y disuadir a los trabajadores de la empresa. A fin de reducir los incidentes por actos y condiciones inseguras utilizando un control de base de datos.

1.4.4. Justificación Económica

El estudio de investigación será financiado íntegramente por el investigador de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. (Empresa dedicado al rubro de servicios logísticos extra portuario).

1.4.5. Justificación Teórica

El estudio de investigación propuesto, busca aportar conocimiento existente mediante aplicaciones de la teoría y los conceptos elementales de la cultura de seguridad y los riesgo laborales a fin de hallar el razonamiento a las situaciones internas como son el incremento en el número de incidentes y accidentes en el lugar de trabajo, como también el mayor refuerzo en las capacitaciones, comunicación ,información, compromiso, participación y las buenas prácticas laborales que conlleve a fomentar una cultura de seguridad en los trabajadores y de la organización.

1.4.6. Justificación Práctica

El estudio de investigación, busca identificar y analizar la cultura de seguridad y los riesgos laborales al fin de mejorar la reducción de los incidentes accidentes de laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

1.4.7. Justificación Metodológica

La presente investigación se justifica debido a la búsqueda de información obtenida de los instrumentos validados de los cuestionarios y sus procesos fue a través del software SPSS versión 22, resaltando la veracidad de los resultados de la investigación sobre la variables de la cultura de seguridad y riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

1.5. Limitantes de la Investigación

1.5.1. Limitante Teórico

Como limitante de la investigación debido que cuenta con las dos variables de estudio como son la cultura de seguridad y los riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., limitando poca accesibilidad información para tratar las investigaciones como la falta de disponibilidad y desinterés del algunos profesionales para el estudio de investigación.

1.5.2. Limitante Temporal

El periodo de estudio para realizar la investigación de las variables de la cultura de seguridad y riesgos laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., se desarrolla por un tiempo necesario de 02 años (Periodo: julio 2019 hasta diciembre 2021).

1.5.3. Limitante Espacial

El trabajo de estudio se desarrolla en la jurisdicción de Callao dentro de un Operador Logístico extra portuario que brinda la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C con dirección legal (Mza. el Lote. 9 Asoc Santa Rosa de Llanav.Alt. Km. 23 de la Panamericana Sur) distrito Villa Salvador.

II. MARCO TEÓRICO

Tesis: “Cultura de seguridad y riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C 2019 “para optar el grado académico de Mg. Administración Estratégica de Empresas en la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao.

2.1 Antecedentes de Estudios.

2.1.1 Investigaciones Internacionales

Escobar (2015), en su investigación tiene como propósito en determinar “*La seguridad industrial y los riesgos laborales a los que están expuestos los colaboradores de la empresa AV Electronic’s, de la ciudad de Ambato*” Tiene como fin de evitar los accidentes y enfermedades en la empresa. Siendo un nivel correlacional, aplicándose técnicas de observación directa, entrevistas y unas encuestas para evaluar el grado de incidencia entre las variables de seguridad Industrial y los riesgos laborales, según los datos se obtiene el resultado de análisis de interpretación para tener una visión real de las condiciones de la organización. En conclusión tiene como motivo en ayudar en mejorar las condiciones de seguridad, dando posibles soluciones.

Varela (2016), en su tesis sobre; “*Cultura de seguridad de los usuarios internos en el servicio de neumología de adultos del instituto nacional cardiopulmonar Tegucigalpa*”, propuso identificar la cultura de seguridad de los usuarios internos del servicio de neumología. Se usó un diseño de corte transversal y descriptivo donde el resultado muestra una percepción general del grado de seguridad del paciente que es percibida como excelente y muy buena en un 82.93%. En conclusión que la mayoría del personal es joven y femenina en la especialidad de enfermería tiene un contacto directo con los pacientes dentro de la institución.

Pinos (2017), en su investigación tiene como propósito analizar si existe relación entre la *“Gestión de Riesgo Psicosocial y la Gestión de Riesgo Laboral en actividades de generación, en las empresas públicas de servicio de energía eléctrica en Ecuador.”* El estudio es nivel correlacional, descriptivo, transversal, científico, aplicado, explicativo, a través del spss, se usó tablas de contingencia. Mediante el test de Kolmogorov-Smirnov y la a prueba de Kruskal-Wallis para diferencias significativas de variables de acuerdo con la actividad comercial y gestión de seguridad y salud en el trabajo Los resultados muestra que los factores de riesgo psicosocial debe mejorarse en todo su entorno con similares condiciones de trabajo.

Pinos (2015), en su investigación tiene como propósito evaluar la *“Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Ecuador”* El estudio es descriptiva, prospectiva, científica aplicada, con un nivel explicativo, de carácter cuantitativo, la población estudiada suma 112 organizaciones y 79.661 trabajadores, realizándose encuestas a un total de 671 personas. La encuesta constó de 53 preguntas del Global Reporting Initiative. Los resultados son encontrados en el modelo de Gestión de los Riesgos Laborales es muy compatible con la Responsabilidad Corporativa por cuanto éste último lo incluye como el más idóneo para aplicar en el sistema SST. Llegando a la conclusión

Que una organización socialmente responsable debe considerar las características del trabajador, su bienestar y las condiciones de trabajo, a través de política y cultura organizacional de excelencia, y con la participación de todos.

Iglesis (2017), en su investigación tiene como propósito en analizar *“El liderazgo y su aplicación en las culturas de seguridad”*, entre distintas organizaciones. Se usó un análisis de correlación de Pearson y estudio exploratorio para analizar y comparar todas las empresas lo cual si existe diferencias entre ellas. sobre como el liderazgo de seguridad se relaciona negativa

o positiva con el clima de seguridad, esta nos da que la correlación es estadísticamente significativa al 1% y el valor que tiene es de 0,75 lo cual implica un relación bastante alta y positiva (siendo 1 el máximo superior), en conclusión se asume que hay una correlación positiva. Y que responde al objetivo principal de esta investigación.

2.1.2 Investigaciones Nacional

Linares (2017), en su investigación tiene el propósito de determinar *el “Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo del Hospital Arzobispo Loayza-Lima ,2017”* el estudio es básica, descriptiva correlacional de enfoque cuantitativo, compuesta por una muestra de 151 trabajadores administrativos. Se aplicó técnica de encuesta y cuestionario tipo Likert aplicado a dichos trabajadores. Se utilizó el alfa de cronbach siendo de 0,944 y el coeficiente correlacional de Spearman de 0,885 y su p valor $p=0.000$. El resultado muestra que los trabajadores administrativos tienen una percepción culturalmente débil en relación a la conexión de sus labores con el bienestar de los pacientes. En conclusión existe una correlación significativamente positiva considerable entre Clima Organizacional y Cultura de Seguridad del Paciente.

Oré (2018) , en su investigación sobre *“Prevención de riesgos laborales y derecho penal”* Piura –Peru. Es analizar el elevado número de accidentes de trabajo en el Perú, en que se aprecia actividades con informalidad, incumplimientos de normas de prevención de riesgos laborales y carencia de implementación políticas de estado dirigido a la reducción de tales índices de siniestralidad laboral. La intervención del derecho penal que sanciona la puesta en peligro de la vida y salud de los trabajadores, sobre seguridad en el trabajo que carece de eficacia real alguna. En conclusión consideró que una cultura corporativa de respeto de la legalidad, a través de un programa en prevención de riesgos laborales, tiene una importancia de primer orden en la reducción de los índices de siniestralidad laboral, en la disminución de las tasas de criminalidad relacionadas con los accidentes de trabajo.

Minauro (2017), en su tesis sobre *“Cultura de Seguridad y su Relación con el Desempeño Individual en la Organización.”* Lima- Peru. Se utilizó el diseño de corte transversal y correlacional causal. Iniciada con una revisión de literatura, en conocer la cultura de seguridad, mediante el análisis cuantitativo y la aplicación de encuestas de muestra representativa de trabajadores en empresas manufactureras. En conclusión la Cultura de Seguridad es un factor crítico que determina la importancia de la seguridad y su relación positivamente en los resultados de la organización y sus posibles impactos en el desempeño de los trabajadores de una empresa.

Marín (2018), en su investigación tiene el propósito en identificar *“Los peligros y evaluar los riesgos laborales en el área de minero ducto de la empresa Antamina”*. Se utilizó una metodología del tipo descriptivo cuantitativo. El resultado en la matriz Iperc muestra ciertas deficiencias en la gestión de seguridad por las ocurrencias de accidentes dentro de la actividad de minero ducto. En conclusión la medida de control IPERC continuo demuestra que es efectiva y permite mejorar la seguridad en las condiciones de riesgos y la salud laboral de los trabajadores en los diferentes ámbitos del país.

Mendizábal (2016), en su investigación tiene como objetivo determinar *“Cultura de seguridad en salud y comunicación interna en la Red de Salud Huaura-Oyon. Lima. 2016.”* El estudio es nivel correlacional de corte transeccional y método hipotéticamente deductivo, con una muestra conformada por 80 obstetras de la Red de salud Huaura-Oyon. Con un resultado de 0.733 indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.01$ (altamente significativa). En conclusión existe relación entre la cultura de seguridad en salud y la comunicación interna en la Red de salud Huaura-Oyon. Lima. 2016.

Díaz (2017), en su investigación tiene como propósito determinar la relación entre *“Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – Essalud Lima, 2017”*. Siendo un diseño no experimental de corte transversal, cuantitativo y de tipo hipotético deductivo, se aplicó la técnica de cuestionario a una población de 80 trabajadores de la red salud. Como resultado existe una relación $r = ,880^{**}$ y nivel de significancia $= ,000$ entre las variables de estudio. En conclusión existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Cultura de Seguridad.

“El producto de valores, actitudes, competencias y patrones de conducta individuales y grupales que determinan el compromiso con la adecuada ejecución de los programas de seguridad de la organización.”. (Vítolo F. , 2018,p.1)

“Conjunto de todos los valores, actitudes, normas, sistemas y prácticas de gestión, principios participativos y comportamientos laborales que favorecen la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable donde las personas pueden producir con un alto grado de calidad y desempeño”. (OIT, 2019)

“La cultura de seguridad es un conjunto de maneras de hacer y de maneras de pensar ampliamente compartidas por los actores de una organización en lo relativo al control de los principales riesgos de sus actividades”. (ICSI , 2017)

“La cultura de seguridad es un término que abarca diferentes actitudes y valores de las personas y de la organización en cuanto a los aspectos relativos a la seguridad y el comportamiento diario que deben tener los trabajadores”. (Excelencia N. N., 2020)

“Cultura de Seguridad se basa en los logros técnicos y organizativos que mejoran los niveles de seguridad y protección de la salud; aplicadas en la gestión de la empresa y en la investigación de las causas de accidentes y desastres”. (A.Górny, 2014,p.47)

“Cultura de Seguridad es el resultado de valores, actitudes, percepciones, competencias y formas de comportamiento de un individuo o grupo que determinan el compromiso con los programas de salud y seguridad de una organización”. (Aglconsultores, 2002,p.2)

“La Cultura de Seguridad la definen como: las actitudes, comportamientos, normas, valores y responsabilidad personal, diseñadas para evitar comportamientos peligrosos”. (Glendon, A. I., & Stanton,, 2000).

“La Cultura de Seguridad se define como una práctica concreta, que se manifiesta como los valores, actitudes y suposiciones en torno al compromiso que tiene la empresa con la gestión de la seguridad”. (Mylett, 2010)

”La Cultura de Seguridad es una subcultura importante derivada del conjunto de prácticas y supuestos básicos de la organización”. (Blair, 2013)

“La Cultura de Seguridad es la parte de la cultura de la organización que define los principios para operar en un determinado entorno”. (A.Górny, 2014,p.47)

El nacimiento del concepto “cultura de la seguridad”

El concepto de cultura de seguridad nace vinculado con los accidentes acontecidos en (centrales nucleares y en el sector de la aviación). Caso del accidente nuclear de Chernóbil, que puso en tela de juicio la confianza de la comunidad internacional en relación con la energía nuclear.

La Agencia Internacional de Energía Atómica identificó una “pobre cultura de la seguridad” como factor contribuyente de este desastre. Es a partir de aquí que se comienza a difundir y analizar el concepto de cultura de la seguridad como “El conjunto de características y actitudes de la organización y de sus individuos que determinan que, como principal prioridad, las cuestiones de seguridad en una planta nuclear reciben la atención justificada por su importancia”. (Rodriguez , Carlos Anibal, 1998,p.38).

La Comisión Británica de Seguridad y Salud; define a la Cultura de Seguridad: “El producto de los valores, actitudes, competencias y patrones de comportamiento que determinan el compromiso hacia, y el estilo y capacidad de, los programas de Seguridad y Salud de una organización. (Rodriguez L. , 2019,p.1).

La Cultura de Seguridad en las empresas.

La seguridad es clave para las empresas que busca en conseguir resultados en ausencia de fallos y accidentes que no solo depende de las instalaciones y de los procesos en sí, sino que también se ve muy influido por la forma de actuar de los empleados que se caracteriza la buena comunicación la confianza y percepciones compartidas en relación a la seguridad para llevar a cabo los trabajos de forma correcta y sin peligro, al poseer una cultura de seguridad en función de mejorar cualquier sistema en las organizaciones y al mismo tiempo, se sostiene que cuando se carece de ella es muy probable que los sistemas implementados tengan fallos. (Sistema de Gestion de SST, 2020,p.1).

Los atributos para una cultura de seguridad integrada.

Pensar en los riesgos más allá de lo que revelan los accidentes más frecuentes; Compartir la convicción de que nunca se controlan todos los riesgos; Reconocer que nadie posee por sí solo todos los conocimientos necesarios para la seguridad; Prever lo mejor posible y afrontar los imprevistos; Prestar atención a la vida de las barreras, en su diseño y en el día a día; Fomentar la conformidad segura y la proactividad; Dotarse de los medios; La confianza y la libertad de hablar. (Industrielle, 2017, pág. 18).

Estrategia para fomentar una cultura de seguridad

Tabla 1
Estrategia de una cultura de seguridad.

Estrategia de una Cultura de seguridad	
Aproximación entre la dirección de la empresa y las realidades del contorno existente.	Mejorar en temas psicosociales de trabajo y las condiciones materiales.
-Tener una postura más equilibrada de los mandos intermedios de la dirección entre lo que bajan y lo que suben del ámbito.	-La innovación a través del desarrollo de la participación y la mejora continua.
-Mejor atención sobre los cursos de profesionalización e inclusión para todos los participantes.	-Tener una mayor fluidez de comunicativa y la eliminación de barreras entre departamentos.
-Contribución más estrecha con las empresas externas.	-Aumentar las relaciones sociales y del funcionamiento de las instancias en representación del individuo.
-Mejorar las relaciones con las autoridades de control, proveedores externo e interno, las comunidades colindantes y sociales.	-Avance en materia de resultados medioambientales, y de la responsabilidad social de la organización.
-Acrecentar las dimensiones como el cumplimiento de planificaciones, la imagen de la marca y la calidad producto. (Boissieres, 2017, pág. 20)	

Nota: La cultura de seguridad en una organización requiere de estrategias y compromisos de todos para lograr los objetivos esperados Fuente: Autoría propia

Medición de la cultura de seguridad.

El primer paso para avanzar hacia una cultura de seguridad consiste en saber desde qué cultura se parte y comprender el impacto de dicha cultura La construcción de una cultura de seguridad suele llevar un tiempo de maduración y resulta importante saber en qué etapa se encuentra la institución o el servicio que se evalúa sobre la seguridad de los trabajadores. (Segun Westrum, 2016, pág. 2)

Tabla 2
Grados distintos de madurez.

Nota: La madurez es esencial para la seguridad de trabajadores Fuente: Autoría propia

Grado distinto de madurez	
Cultura Patológica:	No nos importa mucho la seguridad siempre y cuando no se difundan los daños que producimos”
Cultura Reactiva:	“La seguridad es importante. Hacemos mucho después de tener un accidente”
Cultura de Cálculo:	“Medimos todo y tenemos sistemas para manejar todos los riesgos y peligros”
Cultura Proactiva:	“Tratamos de anticiparnos a los problemas de seguridad antes de que aparezcan”
Cultura Generadora:	“La seguridad es la base de nuestro trabajo (según Westrum.2016)

Pilares de la cultura de seguridad

Los pilares de cultura de seguridad requiere acciones coherentes en estrategia de seguridad Como son:(La seguridad técnica, el sistema de gestión de la seguridad y los factores humanos y organizativos) (Industrail, 2017)

Existe otros pilares básicos en la cultura de seguridad Entre ellos podemos mencionar (El reporte y revelación de errores, el compromiso de los líderes, el trabajo en equipo y comunicación, la capacitación en la ciencia de la seguridad y la participación de los pacientes) (Fabián Vítolo, 2016,p.24).

Tabla 3
Pilares de la cultura de seguridad.

Pilares de la cultura de seguridad	
Reporte y revelación de errores (transparencia)	La invención de una atmósfera de transparencia en la que las personas no tengan miedo de reportar errores y eventos adversos es un desafío mayúsculo para la generación de una cultura de seguridad.
Compromiso de los líderes	Según los especialistas la estrategia para demostrar el compromiso de las autoridades con la seguridad consiste en la realización de “recorridas ejecutivas de seguridad” en actividades de la empresa.
Trabajo en equipo y comunicación	Los equipos altamente efectivos cometen menos errores que los individuos, especialmente cuando cada miembro conoce sus responsabilidades y las de los demás. Los equipos se caracterizan por: (Tener un líder claramente identificado, tener conciencia de situación, tener una comunicación efectiva y apoyarse mutuamente).
Capacitación en seguridad	El conocimiento acerca de la causalidad de accidentes y de los fundamentos de la seguridad es la responsabilidad para la generación de un ambiente seguro para los todos trabajadores de la organización. Con entrenamiento educativas que son: (la teoría del error, la comunicación, trabajo en equipo, relato de eventos adversos, errores, éxitos en seguridad del trabajador y simulacros
Participación de los trabajadores	Los trabajadores y sus familias pueden ser una gran barrera defensiva y la mejor fuente de información contra los eventos adversos, y que ayudan con frecuencia a identificar errores y tomar muy en serio lo que se tiene que decir, preguntar y opinar en las recorridas multidisciplinarias hace que se sientan valorados en donde las iniciativas de seguridad es una de las características de las culturas de seguridad de trabajo en evolución. Según Fabián Vitolo,(2016 Pag.4

Nota: La transparencia en la seguridad con lleva a contar con estrategias de reforzamiento en Comunicación y participación de los integrantes de una organización. Fuente: Autoría propia

Construcción de una cultura de seguridad

La cultura de seguridad es una meta que requiere una construcción compleja y demandante. Se llega mediante la implementación de un programa de seguridad para un gran número de intervenciones que apuntan de manera simultánea y en paralelo a las diferentes dimensiones de la seguridad. (Johns Hopkins Hospital, 2016,p.9)

Tabla 4
Construcción de una cultura de seguridad.

Construcción de una cultura de seguridad
Evalúe la cultura de seguridad actual.
Brinde capacitación sobre la ciencia de la seguridad
Identifique problemas de seguridad
Establezca alianzas entre los líderes ejecutivos y trabajadores Aprenda de un defecto por mes
Reevalúe (o vuelva a medir) la cultura de seguridad.

Notas. La ciencia, la seguridad y los líderes son parte esencial en la cultura de seguridad

Elementos que intervienen en la Cultura de Seguridad

La cultura de seguridad estaría compuesta por cinco elementos de intervención:

Tabla 5
Elementos de una cultura de seguridad.

Elementos de una cultura de seguridad	
Cultura de la información:	La organización recolecta y analiza datos relevantes, y difunde la información de seguridad de manera activa
Cultura del reporte	Cultivar una atmósfera en donde las personas se sienten libres para notificar problemas de seguridad sin temor a represalias y sabiendo que se actuará sobre los reportado.
Cultura de aprendizaje	La organización es capaz de aprender de sus errores y realizar cambios.
Cultura justa:	Los errores y actos inseguros no son castigados si el error no es intencional, se sanciona a quienes actúan temerariamente tomando riesgos de manera deliberada e injustificable.
Cultura flexible	La organización y las personas que la componen son capaces de adaptarse efectivamente a la necesidad de cambio (James Reason, 2016, pág. 2)

Nota: La organización es el actor determinante que impulsa la cultura de seguridad.

Aspectos que incluye la Cultura de Seguridad

La cultura de seguridad consta de los siguientes puntos:

Tabla 6

Aspectos que incluye la cultura de seguridad.

Aspectos que incluye la cultura de seguridad	
Concienciación de los trabajadores:	Es el punto principal para la elaboración de políticas que inciten a los empleados a realizar correctamente sus labores y las buenas prácticas en donde se fomente la buena comunicación y la cooperación entre todos. Los fallos cometidos y/o errores no se oculta se informa para ser tratado rápidamente y ahorrar mucho tiempo y dinero a la organización.
Implicación de la dirección:	Para fomentar una adecuada cultura de seguridad es necesaria la implicancia de la alta dirección de la organización que debe ser la que lidere y dé ejemplo en cuestión de prevención y buenas prácticas para lograr una adecuada cultura de seguridad y que se premia los buenos comportamientos de los colaboradores de la empresa
Formación:	Para lograr que las actividades se lleven a cabo de forma correcta y segura será la de dotar a los empleados de formación. Estos deben ser competentes, sentir que tiene responsabilidades y ser sensibilizados de las consecuencias que tienen sus tareas dentro de la organización.
Control de las actividades:	La forma correcta de controlar las actividades en la empresas es tener una visión general de si las personas han entendido bien cómo debe llevar a cabo sus tareas, y ver si hay dificultades o se llevan a cabo malas prácticas laborales. (SST, 2020, pág. 2)

Nota: La buena comunicación y las buenas prácticas relacionadas con la capacitación fortalece la cultura de seguridad de la empresa.

2.2.2. Riesgos laborales

“Riesgo laboral “es todo aquella condición del trabajo que potencialmente puede causar daño al trabajador; pudiendo sufrir un accidente o una enfermedad durante la realización de su actividad laboral” (Álvarez, F., Fízale, Valderrama, 2010,p.6)

"Los riesgos Laborales es la posibilidad y magnitud de los impactos adversos, generando una consecuencia de peligro y la combinación de la probabilidad de que ocurra un daño y la gravedad de las consecuencias que produzca el evento no deseado". (I.Excellence, 2015)

“El riesgo es una variable permanente en todas las actividades de la organización que influye en sus oportunidades de desarrollo, pero que también afecta los resultados y puede poner en peligro su estabilidad.” (OHSAS,18001, 2015)

“El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Con la posibilidad de que se materialice en un accidente de trabajo sea alta y las consecuencias sean presumiblemente severas o importantes.” (Salvador, 2017)

“Se entiende por riesgo laboral como un conjunto de factores físicos, químicos, sociales, psíquicos, ambientales y culturales que actúan sobre el sujeto; la interrelación y efectos que producen dichos factores dan lugar a enfermedades ocupacionales y accidentes laborales”. (Montalvo, 1985)

“La Prevención de Riesgos Laborales, es el conjunto de actividades y medidas a llevar a cabo dentro de la empresa, con el fin de evitar o disminuir los accidentes y lesiones, como enfermedades derivadas del desempeño de las tareas”. (Romero, 2020)

Historia riesgos laborales.

En la antigüedad y edad media los esclavos jugaban un rol importante en las actividades productivas del mundo antiguo, las labores eran más arduas y riesgosas. El trabajo ha estado asociado desde siempre con la esclavitud y el esfuerzo físico. (Industrial, 2020)

Los riesgos laborales a lo largo de toda la historia han ido evolucionando. El trabajador carecía de cualquier derecho; su trabajo era su vida y su obligación, y si sufría cualquier daño, parcial o letal, era su suerte. Las condiciones laborales han supuesto habitualmente una amenaza a la salud que han ocasionado accidentes y enfermedades relacionadas con la salud de todo tipo. La preocupación por los riesgos laborales se ha centrado históricamente en los riesgos físicos, ambientales y psicosociales. (Jiménez, 2011)

La relación entre enfermedades y distintas actividades laborales ya era conocida desde la antigua Grecia (s.IV a.c) los efectos nocivos del plomo en los mineros de la galena.

Bernardino Ramazzini (1700). Describen decenas de enfermedades profesionales (de distintos oficios que abarcaba múltiples aspectos: desde observaciones de trastornos de salud hasta estudios sobre el impacto del aire y el clima, desde la inspección en el lugar de trabajo hasta recomendaciones para una protección eficaz de la salud, desde propuestas de dispositivos de protección personal hasta consejos sobre el comportamiento del estilo de vida y formas de combatir los peligros ambientales. (Ramazzini, 2021.p.65)

A partir de los años 90 del siglo pasado (es decir, ayer, desde una perspectiva histórica) cuando se desarrolla en los países del primer mundo todo un sistema normativo de carácter preventivo (esto quiere decir, aplicar medidas para que no se produzcan daños en los trabajadores a consecuencia del desempeño de sus tareas. Tomando en cuenta el convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores', que es ratificado por numerosos países que adquieren el compromiso de seguir y aplicar sus indicaciones como es la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El riesgo laboral en tiempo de la globalización.

Se usa la expresión “riesgo laboral” para hacer referencia a la situación de vulnerabilidad estructural en que se encuentran sumidos los sujetos laborales, en el contexto de mercados recesivos y volátiles, sometidos a tendencias de cambio tecnológico, creciente inseguridad en las transacciones inter-empresariales y al incremento en las presiones emanadas de una mayor competencia como resultado de la globalización.

El riesgo laboral se diferencia de otros tipos de riesgos de trabajo porque lo que está en juego son cambios unilaterales en relaciones de trabajo previamente acordadas y en el caso extremo el empleo mismo. En términos generales puede definirse este tipo de riesgo como la propensión de que un evento(o cadena de eventos) de consecuencias negativas llegue a afectar las condiciones de incorporación y participación de los sujetos en el mercado laboral, o las condiciones en que dicha participación tiene lugar. (Mora Salas, Minor, 2003)

Teoría Riesgo Profesional.

Surgió en Europa y USA a mediados del siglo XIX, debido a que el progreso de la actividad industrial ocasionaba frecuentes accidentes y muertes de los operarios y trabajadores de las empresas. En Alemania 1884 se aprobó la Ley del Seguro de Accidentes de Trabajo, cuya base sustentadora fue la llamada responsabilidad objetiva del empresario, donde todo accidente laboral debe quedar cubierto por un seguro social financiado por el empleador. En los años siguientes, otros países europeos fueron recogiendo la teoría del riesgo profesional en su normativa laboral. En América Latina el Perú fue el primero que la estableció en 1911; Chile en 1925, y en años posteriores, el resto de los países consagraba el riesgo laboral en su legislación. (Galloso, 2011)

Accidentes Laborales en el Perú

Los accidentes laborales ocurridos en Perú en los últimos años, se han replanteado las medidas de las empresas en cuanto a seguridad y salud. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima datos sobre los accidentes laborales con una aproximación de más de 250 millones de accidentes de trabajo y 160 millones por enfermedades profesionales cada año, siendo como consecuencia la ausencia del trabajo, esto equivale a 685.000 accidentes diarios, 475 por minuto y 8 por segundo donde mueren por accidente de trabajo 3.000 personas cada día, dos por minuto; El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), reportó que hubo 34,800 accidentes y 241 muertes en el 2019. Entre ellas han resaltado eventos que originadas muertes por accidente laboral como en el incendio de Villa Salvador, Cadena comida rápida y otras empresas.

Tabla 7
Como evitar y prevenir accidentes laborales.

Como evitar los accidentes de la empresa	
Identificar las verdaderas causas raíces del origen del accidente y habiéndolas identificado, aplicar controles adecuados y eficaces para su eliminación.	Los accidentes laborales se pueden evitar. Por qué hay manera de minimizar dichos riesgos hasta niveles donde podamos decir que están controlados
Cambios para evitar los accidentes laborales	
Es esencial tener especialistas en la materia de seguridad para establecer medidas de control y evitar que aspectos de riesgos laborales no afecten a los trabajadores, clientes, proveedores y comunidades relacionadas con la empresa	La empresa debe contar con una buena gestión en los análisis de los accidentes laborales y realizar las evaluaciones con la finalidad de que no se vuelvan a repetir con el fin de garantizar la seguridad de todo las personas de la organización
Los representantes máximos de la empresa deben comprometerse con la seguridad. Luego están los supervisores, que deben asegurar que su área de trabajo sea segura y saludable y por último, los trabajadores, que deben brindar información sobre alguna situación no conforme o peligrosa	Las empresas deben aplicar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional. En medidas de control ante un evento no deseado siendo fundamental el liderazgo y una buena comunicación orientada a la solución de conflictos en todas las áreas de la organización.
El liderazgo a todo nivel es clave para combatir el incremento de los accidentes laborales en el país con el mayor compromiso y las medidas de seguridad en el trabajo diario en cualquier nivel de jerarquía en la organización.	La empresa es responsable de brindar la capacitación en temas de seguridad al trabajador en asegurar que conozca los riesgo a lo que esta expuestos en su actividades y que detecte a tiempo las desviaciones de los procesos y tomar las medidas de control preventivas del caso.
Los accidentes ocurren y la prevención disminuye las posibilidades de que sucedan. Se logra con buena disposición de cambio y compromiso de	La minoración de accidentes laborales beneficia a la sociedad, empresas, familias y lo más importante es el colaborador que mejora su bienestar y su productividad reflejándose en la

<p>todos los colaboradores para mantener un entorno laboral saludable y seguro. (Antonio Attias, 2020)</p>	<p>reducción de bajas por enfermedad, menores costes en los procesos de producción, reducción de importes de pólizas de seguros de accidente y de costes de jubilaciones anticipadas. (Enrique Caballero , 2020)</p>
---	--

Nota: Se requiere implementar un SGSST para minimizar los accidentes y reforzar la cultura de Seguridad para todos los integrantes de la organización.

2.3 Conceptual.

2.3.1 Cultura de Seguridad.

“Conjunto de características y actitudes en las Organizaciones, sus directivos y trabajadores que aseguran que, como prioridad absoluta, las cuestiones de Seguridad reciben la atención que merecen por su importancia”. (Bomben, 2019)

2.3.2. Conceptual de Riesgos Laborales.

“Es todo suceso que pueda poner en peligro tanto a los trabajadores como a los empleadores de una empresa, causando daños físicos o psicológicos. Así como existen varios tipos de trabajo, los riesgos y las gravedades también son diferentes. (Unir.Net, 2021)

2.4. Dimensiones

2.4.1 Dimensiones Cultura de Seguridad

Dimensión 1: Compromiso

“la capacidad que tiene el ser humano para tomar conciencia de la importancia que tiene cumplir con el desarrollo de su trabajo dentro del tiempo estipulado en especial en la esencia de la proactividad ” (S. Lehman)

Dimensión 2: Políticas de Seguridad

Son un conjunto de reglas, normas y protocolos de actuación que se encargan de velar por la seguridad de la empresa.; que consiste combatir todos los riesgos a los que está expuesta la empresa; en la relación a resguardar la salud y la integridad de cada uno de los empleados. De acuerdo a normas y leyes que se deben seguir con carácter de cumplimiento. (Caurin, Juanma, 2018).

Dimensión 3: Comunicación

El hablar es el lado activo de la comunicación y escuchar como la parte pasiva de este proceso de la comunicación. Escuchar es oír más interpretar y es ahí donde reside el aspecto activo de la comunicación, entran en juego dos factores: el racional y el emocional. En que se destaca el lenguaje corporal, los gestos y las actitudes, donde el mensaje verbal el 30% es percibido de “Lo que decimos” y lo no verbal el 70% de “Cómo lo decimos”, el lenguaje corporal, los gestos y las actitudes. (Milagros Céspedes Alvarez, 2016).

Dimensión 4: Normativas.

Se conoce como normativa a la norma o conjunto de normas que guían, dirigen y ajustan el comportamiento de un individuo, organización, materia y/o actividad que a la vez tiene una penalidad y una sanción por el incumplimiento de las normativas.

2.4.2. Dimensiones de Riesgos Laborales

Dimensión 5: Tipos de riesgos

Todos los trabajadores de diferentes organizaciones sin excepción alguna, está expuesto a varios tipos de riesgos. En ocasiones, algunos de estos riesgos laborales están ligados a la actividad, las características y las tareas que correspondan a sus funciones. Los riesgos pueden ser (biológico, químico, ergonómico psicosocial, mecánico y físico) que están presentes en ambiente laboral.

Dimensión 6: Indicadores de Riesgo Laboral

Son métrica de seguimiento para una grupo de trabajadores a evaluar el progreso hacia los objetivos de una organización con el fin de determinar qué tan posible es que la probabilidad de un evento, combinada con sus consecuencias, supere el apetito de riesgo de la organización y tenga un impacto profundamente negativo en la capacidad de tener éxito de una empresa (Linda Tucci., 2021).

2.5 Definición de Términos Básicos

2.5.1 Términos de indicadores de cultura de seguridad.

1. Nivel de Compromiso. Los empleados comprometidos trabajan con pasión y sienten una profunda conexión con su compañía, impulsando la innovación y progreso de la organización. (Celpax, 2014).

2. Nivel de Responsabilidad. Son los valores y cualidades que tienen las personas, en de ser justos y responsables en todo momento, en cumplir y asumir con responsabilidad todas las dificultades que se presenta.

3. Buenas Prácticas Laborales. Son experiencia de carácter colectivo que en el marco de respeto a los principios y derechos fundamentales en el trabajo impacta positivamente en la sociedad en su conjunto, facilitando el trabajo decente (Rueda Catry, 2005).

4. Capacitación y Desarrollo. Son dos tópicos en los que el área de Recursos Humanos de las empresas puede, muy claramente, añadir valor a la organización, al mismo tiempo que fortalecer su rol de servicio al cliente interno y asesoría a la alta gerencia (Pelaez, 2000).

5. Campañas de Seguridad. Se trata de una campaña de impacto, que busca despertar la conciencia de los trabajadores e insta a cumplir con las normas de seguridad indicadas en la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo (Prevencionar.com, 2013).

6. Inspecciones de Seguridad. Técnica sistemática de observación de áreas y puestos de trabajo que nos permita identificar actos o condiciones de riesgo que podrían llegar a convertirse en incidentes y/o accidentes de trabajo, con el propósito de establecer medidas de control que reduzcan, controlen o eliminen los factores de riesgo presentes (seguros, 2012).

7. Difusión de Actos y Condiciones Inseguras.

Actos Inseguros: Es la acción u omisión del trabajador que origina un riesgo contra su seguridad y la de sus compañeros causando los accidentes en el ámbito laboral. (Excelencia E. E., 2020).

Condiciones Inseguras: Es cualquier situación física o ambiental que no brinda seguridad o que se supone un peligro para la gente, que al desviarse de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional. (Prevenir.com, 2018).

8. Estadísticas de Incidentes y Accidentes. La estadística de accidentes laborales es un sistema de control de la información de los incidentes que permite medir y evaluar las tendencias asociadas para reducir los índices de accidentalidad en las empresas (ESAN, 2016).

9. Procedimiento y Responsabilidades. Son útiles para la gestión de los recursos destinados al tratamiento de la información, la seguridad debe ser un elemento presente y notable para los activos de la organización (Excelencia P. T., 2014).

2.5.2. Términos de indicadores de riesgo laborales.

1. Riesgo biológico. Son los producidos por la posible exposición a microorganismos como los virus, las bacterias, los parásitos o los hongos, y que puedan dar lugar a diferentes enfermedades.

2. Riesgo Químico. Son los producidos por procesos químicos y por el medio ambiente. Las enfermedades como las alergias, la asfixia o algún virus son producidas por la inhalación, absorción, o ingestión.

3. Riesgo Ergonómico. Es la ciencia que busca adaptarse de manera integral en el lugar de trabajo y al hombre. Los principales factores de riesgo ergonómicos son: las posturas inadecuadas, el levantamiento de peso, movimiento repetitivo.

4. Riesgo Psicosocial. Originado por el estrés, derivado de un ritmo de trabajo elevado, la fatiga laboral, la monotonía que puede afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador.

5. Riesgo Físico. Está asociado a la probabilidad de sufrir un daño corporal a causa del (ruido, vibraciones, iluminación, temperatura y radiaciones ionizantes) (Romero, 2020)

6. Tasa de Accidentabilidad Laboral. Hace referencia al número de accidentes calificados.

7. Tasa de Enfermedad Laboral. Corresponde al número de enfermedades calificadas como de origen laboral, todas con respecto a la población afiliada y en un período determinado.

8. Tasa de Mortalidad Laboral. Corresponde al número de muertes por accidente y enfermedad calificados de origen laboral.

III. HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

H1: La cultura de seguridad se relaciona significativamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

H0: La cultura de seguridad no se relaciona significativamente con los riesgos laborales de la empresa. D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

3.1.2. Hipótesis Específicos

H1: El compromiso **1** se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

H0: EL compromiso no se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

H2: La política de seguridad **2** se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

H0: La política de seguridad no se relaciona positivamente con los riesgo laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

H3: La comunicación **3** se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa. D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019

H0: La comunicación no se relaciona positivamente con los riesgo laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019

H4: La normativa **4** se relaciona positivamente con los riesgo laborales de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019

H0: La normativas no se relaciona positivamente con los riesgo laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

H5: Los tipos de riesgo **5** se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

H0: Los tipos de riesgo no se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

H6: Los indicadores de riesgos laboral **6** se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

H0: Los indicadores de riesgos laboral no se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

3.2 Definición conceptual de las variables

Variable Independiente:

Cultura de seguridad. “Conjunto de todos los valores, actitudes, normas, sistemas y prácticas de gestión, principios participativos y comportamientos laborales que favorecen la creación de un entorno de trabajo seguro y saludable donde las personas pueden producir con un alto grado de calidad y desempeño”. (OIT)

Variable dependiente:

Riesgos Laborales. “Es todo aquella condición del trabajo que potencialmente puede causar daño al trabajador; pudiendo sufrir un accidente o una enfermedad durante la realización de su actividad laboral” (Alvarez, 2010,p.20)

Tabla 8
Definición de las variables.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones
VI Cultura de Seguridad	“El producto de valores, actitudes, competencias y patrones de conducta individuales y grupales que determinan el compromiso con la adecuada ejecución de los programas de seguridad de la organización (Vítolo F. , 2018,p.1)”	La variable cultura de seguridad será medida según sus dimensiones. Trabajo y los factores Se aplicará un cuestionario con la escala Likert. Luego será procesado con el programa de análisis estadístico.	Compromiso
			Política de seguridad
VD Riesgos Laborales	“Es todo aquella condición del trabajo que potencialmente puede causar daño al trabajador; pudiendo sufrir un accidente o una enfermedad durante la realización de su actividad laboral (Álvarez, 2010)	La variable riesgo laboral será medida según sus dimensiones. Trabajo y los factores Se aplicará un cuestionario con la escala Likert. Luego será procesado con el programa de análisis estadístico.	Comunicación
			Normativas
			Tipo de riesgo
			Indicadores de riesgo laboral

Nota: Las variables de estudios permitirá alcanzar los resultados positivos en beneficio de las personas y de la organización Fuente: Elaboración propia.

3.3 Operacionalización de las variables

A continuación se detalla la operacionalización de las variables como se aprecia a continuación:

Tabla 09
Operacionalización de las variables.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
VI Cultura de Seguridad	Compromiso	Nivel de compromiso	
		Nivel de responsabilidad	
	Políticas de seguridad	Buenas prácticas laborales	Deficiente (1)
		Capacitación y desarrollo	Regular (2)
		Campañas de seguridad	
	Comunicación	Inspecciones de seguridad	Bueno(3)
		Difusión de Actos y Condiciones Inseguras	Muy Bueno (4)
		Estadísticas de incidentes y accidentes	Excelente(5)
		Procedimiento y responsabilidades	
		Normativas	Aplicación de la Ley 29783 y sus modificatorias
Aplicación de la norma ISO 45000			

Nota: La variable Cultura de Seguridad presenta sus dimensiones, indicadores y el índice.

Tabla 10
Operacionalización de la variable Riesgos Laborales.

Variable	Dimensiones	Indicadores	Índice
VD Riesgos Laborales	Tipo de riesgo	Riesgo Físico	
		Riesgo Biológico	
		Riesgo Químico	Deficiente(1)
		Riesgo Ergonómico	Regular (2)
		Riesgo Psicosocial	Bueno(3)Muy Bueno (4)
	Indicadores de riesgos laboral	Accidente Laboral	Excelente(5)
		Enfermedad laboral	
		Mortabilidad Laboral	

Nota: Variable riesgos laborales presenta sus dimensiones, indicadores e índices Fuente. Autoría propia

IV. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Tipo y Diseño de Investigación

4.1.1 Tipo de Investigación

La investigación es de tipo aplicada cuyo objetivo es resolver y dar solución un determinado problema, en función a las variables de estudio en la organización, mejorando en la práctica la cultura de seguridad y los riesgos laborales. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010,p.125)

- Nivel de investigación Correlacional tiene como objetivo estudiar el nivel de relación entre la Cultura de Seguridad y los Riesgos Laborales, vinculados en resolver así la causa y el efecto que comprende las variables por medio de los métodos estadísticos se logre analizar, procesar la información y obtener resultados a fin de minimizar los incidentes dentro de la organización. (Hernandez,Fernandez y Batispta, 2010,p.98)

- Nivel de Investigación descriptiva, comprende la colección de datos para probar hipótesis o responder a preguntas concernientes a la situación corriente de los sujetos que se sometan a un análisis del estudio. (Hernandez, fernandez y Batispta, 2010,p.28)

4.1.2. Diseño de Investigación

El diseño que se utilizó en la presente investigación es el no experimental por que se realizó sin la manipulación de las variables y sólo se observó las características en su ambiente natural; es transeccional o transversal porque se recolectó datos en un solo momento y en un tiempo único el cual nos permitirá medir la relación existente entre la variable de cultura de seguridad y riesgo laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019; es correlacional-causal porque se buscó medir el grado de relación existente . (Hernandez et al., 2010,p.129)

4.2 Método de Investigación

Para la presente investigación se utilizó el método hipotético-deductivo que “consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (Bernal Cesar A., 2010,p.60)

El método hipotético-deductivo desempeña un papel importante en el proceso de verificación de la hipótesis, ya que posibilita adelantar y verificar nuevas hipótesis de la realidad, así como inferir conclusiones y establecer predicciones a partir del sistema de conocimientos que ya poseen.

4.3 Población y Muestra

4.3.1. Población

Nos dice (Hernandez Sampieri, 2010,p.299): “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”.

“Es un conjunto de personas que tiene una singularidad de participar, como una ciudadanía usual, de pertenecer a una sociedad facultativa o de una familia, integrante de un registro y centro de estudio, o semejantes” (Oseda, 2008,p.120)

Para la ejecución de esta tesis estudio la población total de colaboradores entre el personal operativos y administrativos de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. 2019.

Tabla 11
Distribución de puestos trabajadores.

Distribución de los trabajadores según su condición laboral

Condición Laboral	Sujetos
Jefe de Operaciones	1
Supervisor de Operaciones	5
Coordinadores	2
Trabajadores de Operaciones	31
Trabajadores Administrativos	1
Total	40

Nota: Distribucion de puestos Fuente Propia.

4.3.2. Muestra

“La muestra, es el grupo de individuos que cumplen con ciertos criterios de la investigación, y es extraído de la población; con el objeto de verificar un fenómeno estadístico” (Tamayo y Tamayo, 2011,p.38).

En este estudio de investigación no se considerará muestra, por ser una población total de 40 trabajadores que es relativamente pequeña. Siendo lo recomendable hacer el estudio de la población total.

4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado

Dirección Legal: Mza.E Lote. 9 Asoc Santa Rosa de Llanav (Alt. Km. 23 de la Panamericana Sur) Distrito / Ciudad: Villa el Salvador Departamento: Lima, Perú

Periodo desarrollado (06) meses

4.5 Técnicas e instrumentos para la recolección de la información documental

Las técnicas que se emplearon para la recolección de la información fueron por medio de encuesta que busca analizar e interpretar la relación existente entre las variables Cultura de Seguridad y Riesgos Laborales ajustado al estudio. Se emplearon técnicas de fichaje para recolectar información, de resumen tesis y otros documentos relevantes que sustenten la investigación.

El presente trabajo se empleó como instrumento el cuestionario y los cuadros estadísticos que han sido elaborados y diseñados para los fines propios de la investigación.

Según (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p.217), un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir

Se utilizó la escala de Rensis Likert, que permite medir, analizar e interpretar las variables existentes del estudio.

Instrumento para recojo de información

Modelo Ficha Técnica del Instrumento.

Nombre del Instrumento: Encuesta sobre la Cultura se Seguridad.

Autor: Oscar Choque Calderón.

Técnica: Encuesta

Tipo de Instrumento: Escala Tipo Likert

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la Cultura de Seguridad y los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C, Año 2019

Población: Total 40 trabajadores en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.

Número de preguntas: 20.

Aplicación: De manera directa.

Tiempo de entrevista: 20 minutos.

Normas de Aplicación: Según criterio marcará la opción que más se adecua al instrumento.

Instrumento para recojo de Información

Modelo Ficha Técnica del Instrumento.

Nombre del Instrumento: Encuesta sobre los Riesgos Laborales.

Autor: Oscar Choque Calderón.

Técnica: Encuesta

Tipo de Instrumento: Escala Tipo Likert

Objetivo: Determinar la relación que existe entre la Cultura de Seguridad y los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C, Año 2019

Población: Total 40 trabajadores en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.

Número de preguntas: 16

Aplicación: De manera directa.

Tiempo de entrevista: 15 minutos.

Normas de Aplicación: Según criterio marcará la opción que más se adecua al instrumento.

4.5.1 Técnicas de Recolección

Observación: Se empleó la técnica de observación de las instalaciones de la empresa y de las actividades rutinarias de los trabajadores con el objetivo de obtener la información necesaria para la investigación.

Entrevistas: Se recopiló información a través de entrevistas con el gerente general, jefe de área, supervisores, y con los trabajadores relacionados al proceso operativo de estiba, desestiba de manipulación de carga de mercancías.

Inspección Documentaria:

Se realizó una inspección documentaria, recopilando toda la documentación en materia de seguridad y salud ocupacional de la empresa.

4.5.2 Instrumentos para la Recolección

-El instrumento que se utilizó para la recolección de la información fue el cuestionario para diagnosticar la situación de la empresa frente al cumplimiento de los requisitos legales en materia de seguridad y salud ocupacional.

- Leyes, reglamentos, decretos supremos y resoluciones ministeriales referentes a temas de seguridad y salud en el trabajo.

- Libros de Investigación como guía para el trabajo de Investigación.

-Páginas Web relacionadas a la cultura de seguridad y riesgo laborales.

4.6 Plan de trabajo en el campo

El estudio se realizara de la siguiente manera:

-Análisis del diagnóstico situacional de la empresa respecto al cumplimiento legal en seguridad.

-Revisión de la normativa legal peruana sobre seguridad y salud, considerando también las aplicables a las operaciones extra portuarias.

-Desarrollo del diseño de Planificación, Implementación de Validación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

-Estimación del Costo de implementación del Sistema de Seguridad y salud en el trabajo de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C

-Evaluación de propuesta con opciones positivas de reducción de gastos innecesarios por la falta de la implementación y por no tener una cultura de seguridad.,

-Se ha propuesto un plan de trabajo y de acción, en la medida de reducir el índice de accidentes, incidentes y/o enfermedades ocupacionales .siendo la única forma de poder reducir el peligro latente que tiene la empresa, al no tener una cultura de seguridad implementada de forma correcta.

4.7 Análisis y procesamiento de datos

Se procederá analizar la información y el proceso estadísticos utilizando el programa informático SPSS versión 22, con el Coeficiente Alfa de Cron Bach, y con el coeficiente de Correlación de Spirman .Lo cual nos permitirá realizar las comparaciones y mediciones necesarias para el presente estudio de investigación.

4.8 Validez y Confiabilidad del instrumento

4.8.1. Validez de Instrumento

La validez del instrumento es a través de argumentos que tiene como principal propósito la obtención de los juicios y opiniones de los expertos en metodología de investigación para su corroboración, evaluación y aprobación de la validación de los instrumentos. Según (Hernandez Sampieri, 2010, pág. 201)“La validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”

Según la escala de validez el puntaje de los valores son:

Tabla: 12

Escala de validez de los instrumentos

Valores	Escala de Validez
81 -100	Excelente
61 - 80	Muy Bueno
41 - 60	Bueno
21 - 40	Regular
0 - 20	Deficiente

Nota. Escala de validez de instrumento

Fuente : Autoría propia

El objetivo de la evaluación fue proveer una relación de criterios a los diferentes aspectos referenciales en los cuestionarios de “Cultura de Seguridad y Riesgos Laborales”, por medio de un formato de ficha de validación para evaluar la eficacia de los instrumentos y la matriz de consistencia por parte de los docentes expertos. Se muestra en la siguiente tabla los resultados emitidos.

Tabla 13
Validez de los resultados según juicio de los expertos es aplicable.

Nombre de Expertos	Puntaje obtenido
	Cultura de Seguridad y Riesgo Laboral
Dr. De La Torre Collado Luis A.	80
Dr. Bonilla Rodríguez Félix	75
Mg. De La Cruz Neira Jorge L.	90
Mg.Barriento Aguirre Wilder	85
Mg. Tarazona Padilla Julio W.	80
Puntaje de Validez	82

Nota: Validación de los instrumentos por los expertos. Fuente: Autoría propia.

4.8.2 Confiabilidad de Instrumentos

El presente estudio se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach medido en escala de Likert que muestra el nivel confiabilidad de los instrumentos y el resultado de la fiabilidad del instrumento.

La confiabilidad, se refiere al grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 200), es decir, que su aplicación repetida al mismo individuo produce resultados iguales. Para ello se utilizó al Alfa de Cronbac.

Tabla14

Niveles de confiabilidad

Valores	Nivel
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta Confiabilidad

Niveles de confiabilidad Tomado de Ruiz (2002)

Fiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Cultura de seguridad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Crobach	N° de Elementos
,857	20

$\alpha=0.857$ Fuerte confiabilidad

Tabla15

Estadísticas 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	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	73,35	85,618	-,027	,861
VAR00002	73,90	78,656	,423	,852
VAR00003	73,53	83,538	,186	,858
VAR00004	74,60	76,246	,421	,853
VAR00005	74,73	78,153	,428	,852
VAR00006	74,63	73,625	,538	,847
VAR00007	74,65	76,079	,496	,849
VAR00008	75,45	72,869	,544	,847
VAR00009	74,53	77,333	,462	,850
VAR00010	74,13	77,753	,459	,850
VAR00011	74,33	77,097	,525	,848
VAR00012	74,13	77,753	,501	,849
VAR00013	74,40	80,144	,344	,855
VAR00014	74,45	76,203	,479	,850
VAR00015	74,30	74,164	,606	,844
VAR00016	74,43	76,917	,508	,849
VAR00017	73,90	81,785	,282	,856
VAR00018	74,78	72,897	,604	,844
VAR00019	74,40	77,067	,575	,847
VAR00020	73,70	82,113	,243	,858

Nota: Estadística de variable de estudio

Riesgo laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de elementos
,640	16

& = 0.640 Fuerte confiabilidad

Tabla 16
Estadística de riesgo laboral

Estadística de total elemento

ITEM	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ITEM1	46,90	49,785	,312	,616
ITEM2	45,47	50,563	,264	,623
ITEM3	46,43	48,815	,280	,621
ITEM4	47,40	48,246	,406	,602
ITEM5	45,80	51,087	,233	,628
ITEM6	46,45	51,690	,191	,634
ITEM7	47,25	50,962	,264	,624
ITEM8	46,72	48,563	,447	,600
ITEM9	46,30	53,138	,122	,642
ITEM10	45,50	56,000	-,020	,652
ITEM11	45,45	51,997	,277	,624
ITEM12	47,03	45,204	,492	,583
ITEM13	45,68	53,917	,102	,643
ITEM14	46,15	50,490	,232	,628
ITEM15	46,95	48,203	,220	,636
ITEM16	45,90	52,810	,157	,637

Nota: Estadística de variable de estudio

Tabla 17

Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cultura de Seguridad	0.857	20
Riesgo Laboral	0.640	16

Nota: &=0.640 Confiabilidad moderada

Tabla 18

Prueba de Normalidad

Prueba de Normalidad

	Riesgo Laboral	Kolmogororoy-Smirnoy			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura de Seguridad	Medio	,476	35	,000	,521	35	,000
	Alto	,385	3		,750	3	,000

Nota: a. Cultura de seguridad es constante cuando Riesgo laboral = BAJO. Se ha omitido. Corrección de significación de Lilliefors

Comprobamos el nivel de significación, si es menor que 0.05 la distribución no es normal, si es mayor que 0.05 la distribución es normal.

En este caso la distribución no es normal (nivel de significación 0.000). Razón por la cual se tomó la decisión de utilizar una prueba no paramétrica para analizar la correlación entre variables, en este caso el Coeficiente Rho de Spearman.

V. RESULTADOS

5.1 Resultados descriptivos

Se aplicaron los instrumentos de medición (encuestas) para que los 40 colaboradores de la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., responda con la confianza y la libertad de expresar su opinión anónima a la muestra de estudio que posteriormente se procesará la información obtenida y se mostrará los resultados de las dimensiones de las variables a nivel descriptivos.

El cuestionario referencial de preguntas se utilizó escala Likert en sus niveles del 1 al 5, que mide las variables presentadas en el estudio según los índices formulados por cada indicador.

Se presenta las siguientes tablas el resultado de las variables según la escala de medición realizada en los instrumentos.

5.1.1 Resultados de la variable Cultura de seguridad y sus dimensiones

Tabla 19

Cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	11	27,5
Alto	29	72,5
Total	40	100,0

Nota: Resultado de la variable de cultura de seguridad.

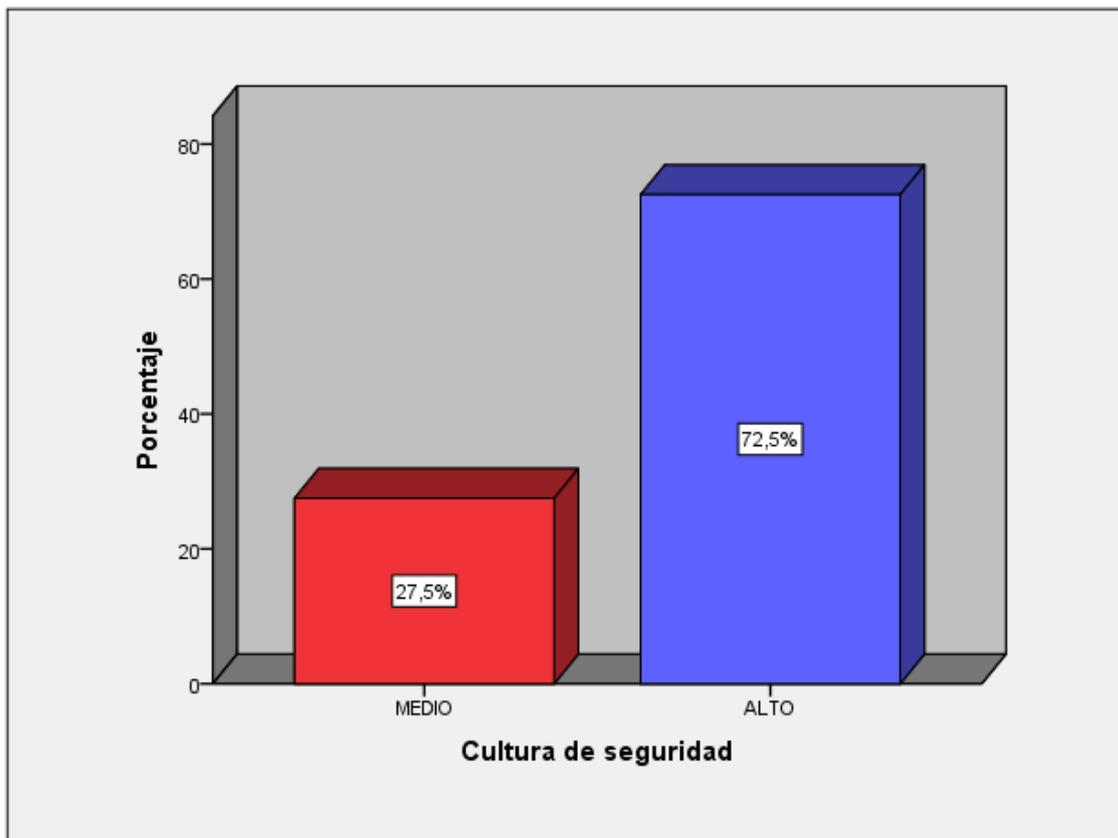


Figura 1. Cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 1 y figura 1 se observa que el 27.5% de encuestados considera que la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. tiene una cultura de seguridad de nivel medio, mientras que el 72.5% afirma que es de nivel alto.

Tabla 20

Compromiso en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	3	7,5
Alto	37	92,5
Total	40	100,0

Nota: Resultado de la dimension de estudio

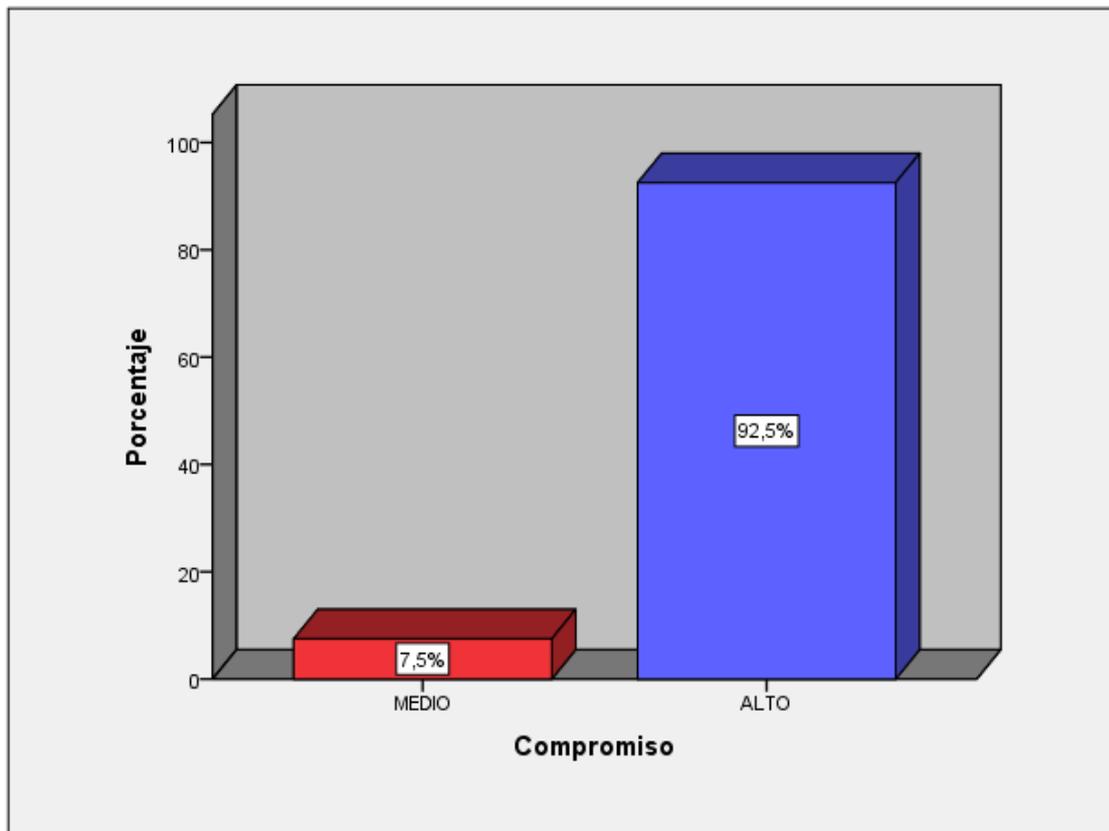


Figura 2. Compromiso en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 2 y figura 2 se observa que del 100% de encuestados el 7.5% considera que en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. existe un compromiso medio, mientras que el 92.5% afirma que el compromiso es alto.

Tabla 21

Políticas de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	2,5
Medio	26	65,0
Alto	13	32,5
Total	40	100,0

Nota resultado de la dimension de politicas de seguridad

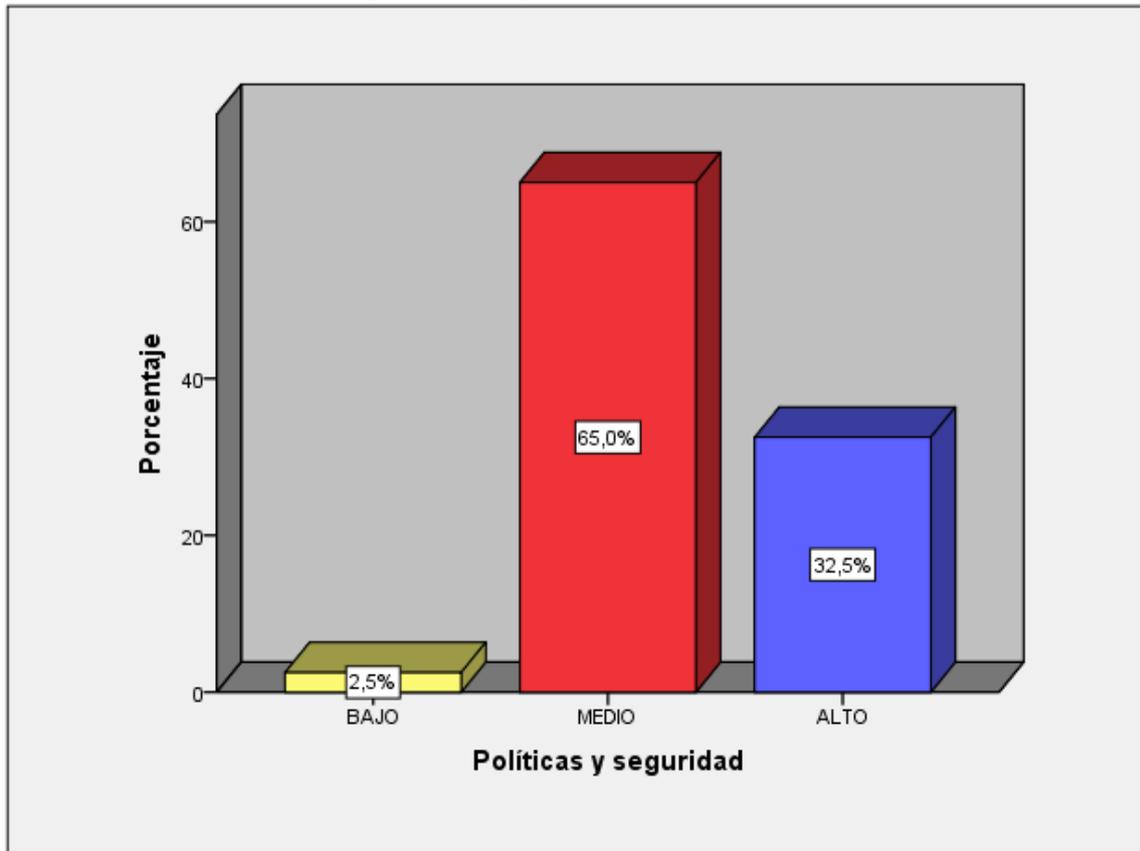


Figura 3. Políticas de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 3 y figura 3 se observa que del 100% de encuestados el 2.5% considera que en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. existen políticas de seguridad en un nivel bajo, el 65% opina que en un nivel medio, mientras que el 32.5% afirma que se implementan en un nivel alto.

Tabla 22.

Comunicación en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Medio	21	52,5
Alto	19	47,5
Total	40	100,0

Nota resultado de la dimensión de comunicación

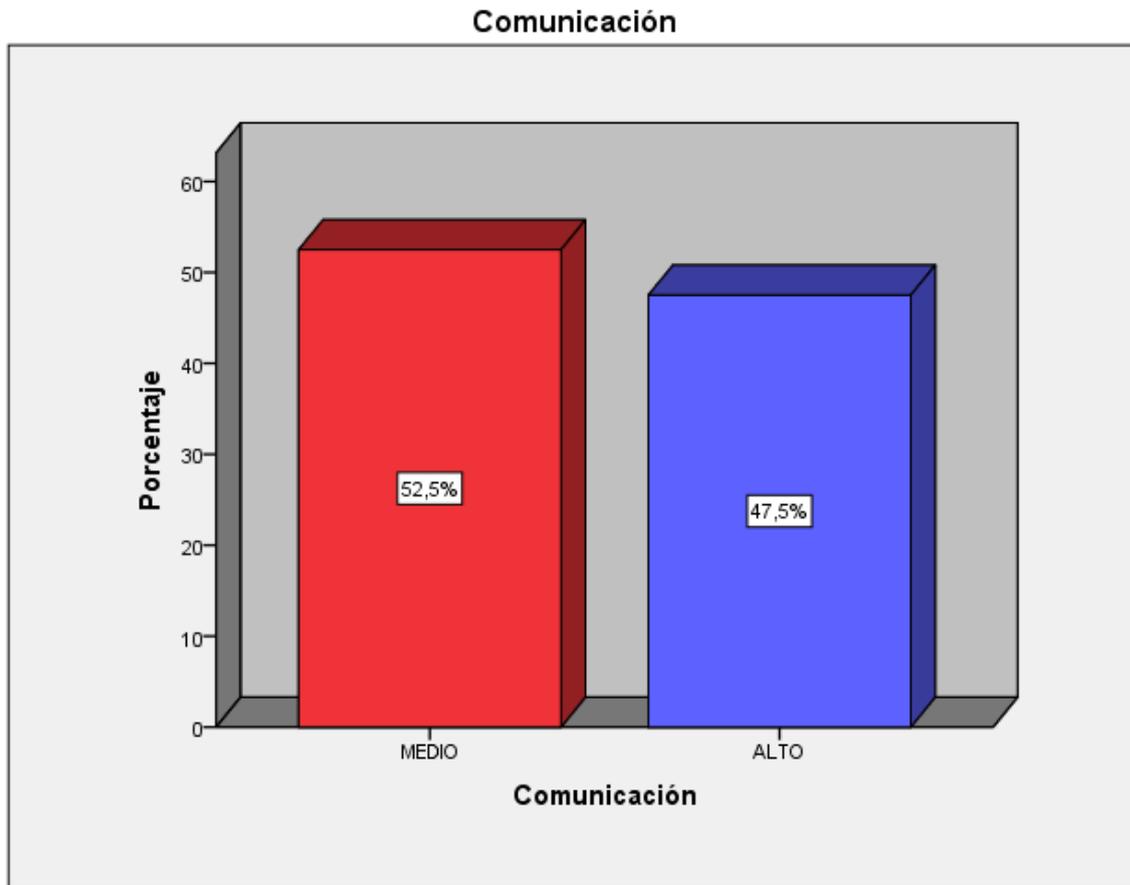


Figura 4. Comunicación en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 4 y figura 4 se observa que del 100% de encuestados el 52.5% considera que en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. la comunicación de los aspectos de seguridad se da en un nivel medio, mientras que el 47.5% afirma que en un nivel alto.

Tabla 23

Normativas en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	1	2,5
Medio	17	42,5
Alto	22	55,0
Total	40	100,0

Nota. Resultado de la dimension de estudio normativas

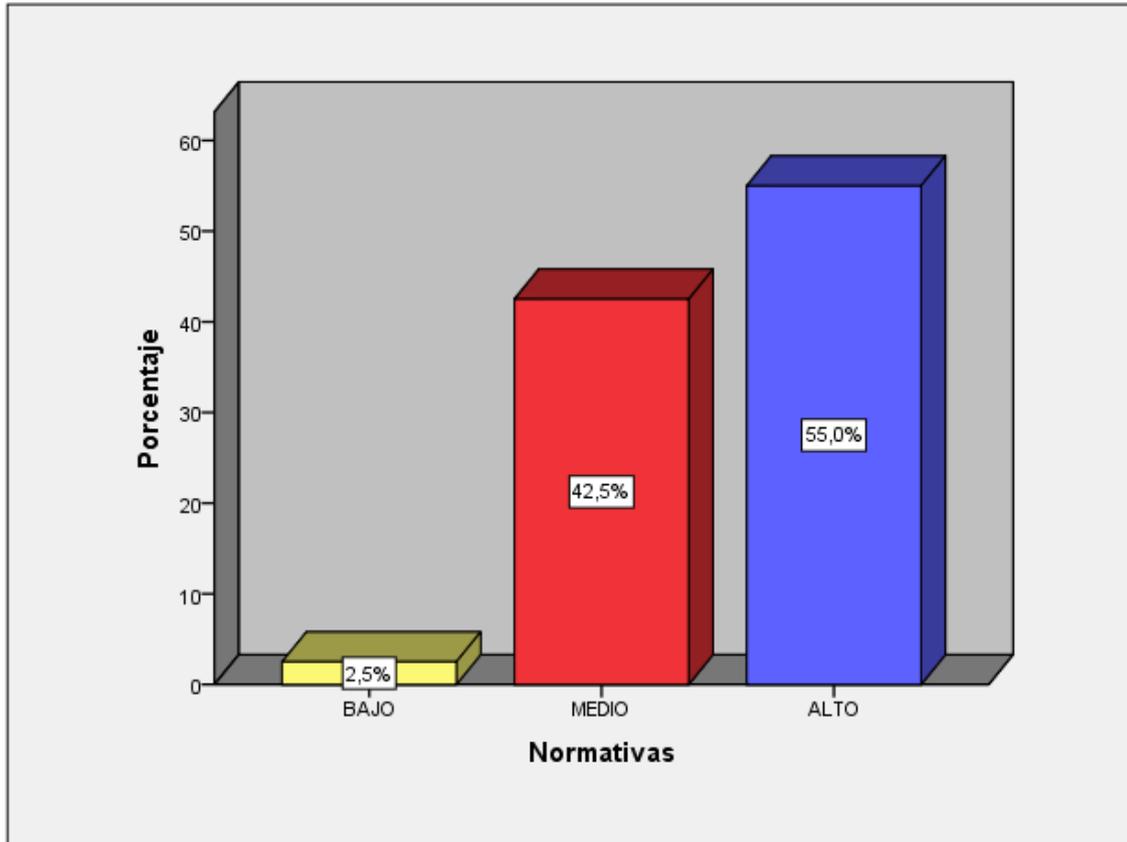


Figura 5. Normativas en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 5 y figura 5 se observa que del 100% de encuestados el 2.5% considera que en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. se desarrollan normativas de seguridad en un nivel bajo, el 42.5% opina que en un nivel medio, mientras que el 55% afirma que se implementan en un nivel alto.

5.1.2 Resultados de la variable Riesgo laboral y sus dimensiones

Tabla 24.

Riesgo laboral en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	2	5,0
Medio	35	87,5
Alto	3	7,5
Total	40	100,0

Nota: Resultado de la dimension de la variable dependiente

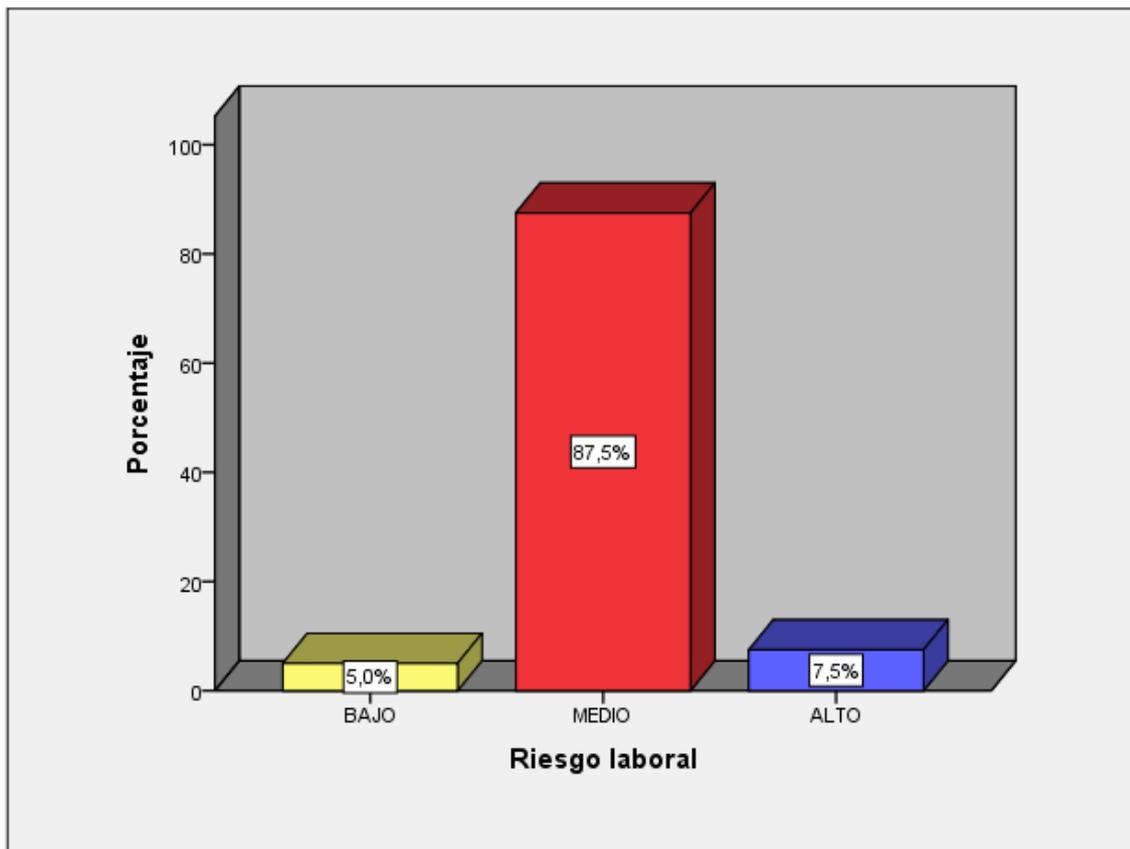


Figura 6. Riesgo laboral en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 6 y figura 6 se observa que del 100% de encuestados el 5% considera que en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. el riesgo laboral es bajo, el 87.5% opina que existe un riesgo labora medio, mientras que el 7.5% afirma que el riesgo es alto.

Tabla 25

Tipo de riesgo en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	4	10,0
Medio	32	80,0
Alto	4	10,0
Total	40	100,0

Nota: Resultado de la dimension de los tipos de riesgos en la empresa.

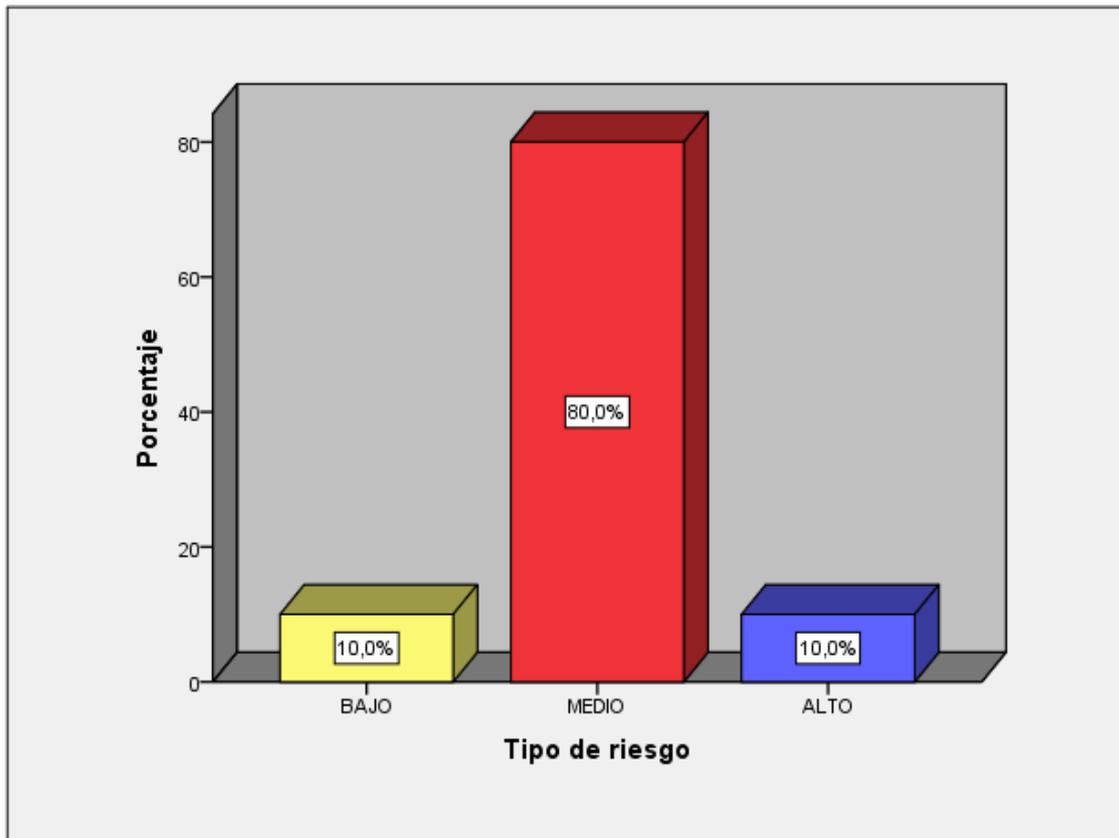


Figura 7. Tipo de riesgo en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 7 y figura 7 se observa que del 100% de encuestados el 10% considera que en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. el tipo de laboral es bajo, el 80% opina que es de nivel medio, mientras que el 10% afirma que es alto.

Tabla 26

Indicadores de riesgo laboral en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

	Frecuencia (fi)	Porcentaje (%)
Bajo	3	7,5
Medio	31	77,5
Alto	6	15,0
Total	40	100,0

Nota: Resultado de los indicador de riesgos laborales

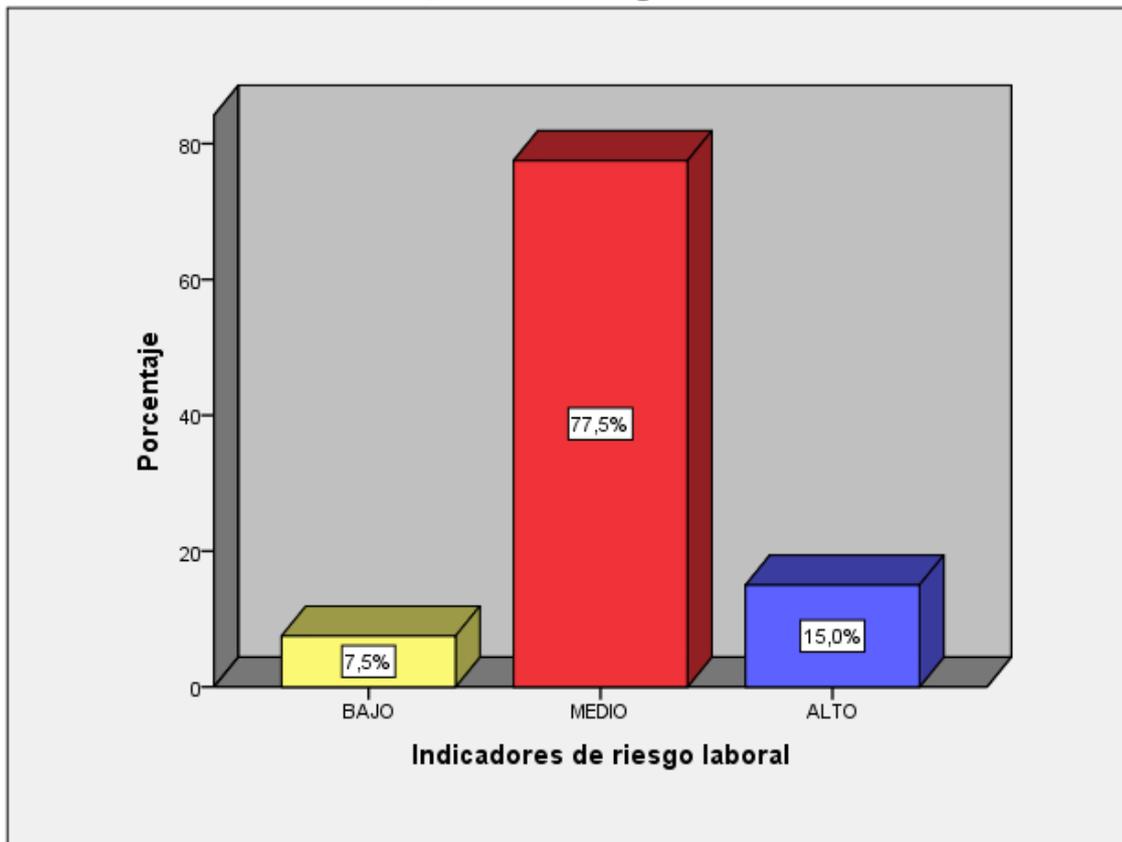


Figura 8. Indicadores de riesgo laboral en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019

En la tabla 8 y figura 8 se observa que del 100% de encuestados el 7.5% considera que en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. los indicadores de riesgo laboral presentan tasas en un nivel bajo, el 77.5% considera que presenta tasas de nivel medio, mientras que el 15% afirma que presentan tasas de nivel alto.

5.2 Resultados Inferenciales

El presente estudio se realizó en el ámbito de la metodología sistemática afín de estudiar la relación de las variables de Cultura de seguridad (VI) y su relación con los riesgos laborales (VD) en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019. Se elaboró una encuesta de opiniones del tipo Likert la que media, a través de los 20 ítems, para la variable independiente y 16 ítems para la variable dependiente. Asimismo se aplicó un cuestionario referencial de opinión; en el que se confirma los datos encontrados en la encuesta.

El instrumento aplicado se validó, confiabilizó y aplicó a la población total de (40) colaboradores conformantes de la muestra representativa.

El personal encuestado considera que el 27.5% de encuestados considera que la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C. tiene una cultura de seguridad de nivel medio, mientras que el 72.5% afirma que es de nivel alto.

El 100% de encuestados el 7.5% considera que en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C. existe un compromiso medio, mientras que el 92.5% afirma que el compromiso es alto

Así mismo el 100% de encuestados el 2.5% considera que en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C. existen políticas de seguridad en un nivel bajo, el 65% opina que en un nivel medio, mientras que el 32.5% afirma que se implementan en un nivel alto

Se observa que del 100% de encuestados el 52.5% considera que en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C. la comunicación de los aspectos de seguridad se da en un nivel medio, mientras que el 47.5% afirma que en un nivel alto.

Respecto del 100% de encuestados el 2.5% considera que en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C. se desarrollan normativas de seguridad en un nivel bajo, el 42.5% opina que en un nivel medio, mientras que el 55% afirma que se implementan en un nivel alto.

Los hallazgos encontrados en la empresa D&R Logístico S.A.C nos permite mejorar y reforzar los niveles medio relacionados con las políticas de seguridad ,la comunicación y las normativas que son mínimamente significativas pero de mucha importancia para la toma decisiones en la organización.

VI. DISCUSION DE RESULTADOS

6.1 Contratación y demostración de hipótesis con los resultados

6.1.1 Prueba de hipótesis general

Ho: La cultura de seguridad no se relaciona significativamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Ha: La cultura de seguridad se relaciona significativamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos s S.A.C., Callao, 2019.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ rechazar Ho

Si $p\text{-valor} > 0.05$ aceptar Ho

Tabla 27

Correlación entre la cultura de seguridad y los riesgos laborales

		Cultura de seguridad	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Cultura de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,798
		N	40
Riesgo laboral	Cultura de seguridad	Coefficiente de correlación	,798
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Nota: Correlacion entre la cultura de seguridad y el riesgos laborales

Como podemos observar en la tabla 9 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,798 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.009 < 0.05$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Luego podemos concluir que la cultura de seguridad se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

6.1.2 Prueba de hipótesis específica 1

Ho: El compromiso no se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Ha: El compromiso se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ rechazar Ho

Si $p\text{-valor} > 0.05$ aceptar Ho

Tabla 28
Correlación entre el compromiso y los riesgos laborales

		Compromiso	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Compromiso	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,786
		N	,003
<hr/>		40	40
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	,786
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,003
<hr/>		40	40

Nota: Correlación entre el compromiso y el riesgos laborales

Como podemos observar en la tabla 10 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,786 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.003 < 0.05$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Luego podemos concluir que el compromiso se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019

6.1.3 Prueba de hipótesis específica 2

Ho: Las políticas de seguridad no se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Ha: Las políticas de seguridad se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ rechazar Ho

Si $p\text{-valor} > 0.05$ aceptar Ho

Tabla 29
Correlación entre las políticas de seguridad y los riesgos laborales

		Políticas de seguridad	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Políticas de seguridad	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,797
		N	40
Riesgo laboral	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	,797
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Nota: Correlación entre las políticas de seguridad y los riesgos laborales

Como podemos observar en la tabla 10 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,797 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.024 < 0.05$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Luego podemos concluir que las políticas de seguridad se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

6.1.4 Prueba de hipótesis específica 3

Ho: La comunicación no se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Ha: La comunicación se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ rechazar Ho

Si $p\text{-valor} > 0.05$ aceptar Ho

Tabla 30

Correlación entre la comunicación y los riesgos laborales

		Comunicación	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,772
		N	,000
		40	40
Riesgo laboral	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	,772
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
		40	,000

Nota: Correlacion entre la comunicacion y el riesgos laborales!

Como podemos observar en la tabla 12 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,772 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva alta. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Luego podemos concluir que la comunicación se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Callao, 2019.

6.1.5 Prueba de hipótesis específica 4

Ho: La normativa no se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Ha: La normativa se relacionan positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ rechazar Ho

Si $p\text{-valor} > 0.05$ aceptar Ho

Tabla 31

Correlación entre la normativa y los riesgos laborales

		Normativa	Riesgo laboral
Rho de Spearman	Normativa	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,604
		N	,001
<hr/>		40	40
	Riesgo laboral	Coefficiente de correlación	,604
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,001
<hr/>		40	40

Nota: Correlación entre la normativa y riesgos laborales

Como podemos observar en la tabla 13 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,604 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.001 < 0.05$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Luego podemos concluir que la normativa se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

6.1.6 Prueba de hipótesis específica 5

Ho: Los tipos de riesgos no se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Ha: Los tipos de riesgo se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ rechazar H_0

Si $p\text{-valor} > 0.05$ aceptar H_0

Tabla 32

Correlación entre tipos de riesgo y cultura de seguridad

			Tipo de riesgo	Cultura de seguridad
Rho de Spearman	Tipo de riesgo	Coefficiente de correlación	1,000	,600
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	40	40
	Cultura de seguridad	Coefficiente de correlación	,600	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

Nota: Correlación entre tipos de riesgos y cultura de seguridad

Como podemos observar en la tabla 14 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,600 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva moderada. Se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.000 < 0.05$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Luego podemos concluir que los tipos de riesgo se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

6.1.7 Prueba de hipótesis específica 6

Ho: Los indicadores de riesgos laboral no se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Ha: Los indicadores de riesgos laboral se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

Elección de nivel de significancia: 0.05

Regla de decisión:

Si $p\text{-valor} < 0.05$ rechazar Ho

Si $p\text{-valor} > 0.05$ aceptar Ho

Tabla 33

Correlación entre los indicadores de riesgo laboral y cultura de seguridad

			Indicadores de riesgo laboral	Cultura de seguridad
Rho de Spearman	Indicadores de riesgo laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,326*
		Sig. (bilateral)	.	,040
		N	40	40
	Cultura de seguridad	Coefficiente de correlación	,326*	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	.
		N	40	40

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

Nota: Correlación entre los indicadores de riesgos laborales y cultura de seguridad

Como podemos observar en la tabla 15 el coeficiente de correlación Rho de Spearman es 0,326 y de acuerdo con el baremo de la correlación de Spearman existe una correlación positiva baja. Asimismo, se observa que el nivel de significancia es menor que la significancia de investigación 0.05 ($p=0.040 < 0.05$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (Ha). Luego podemos concluir que los indicadores de riesgo se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D&R Logístico S.A.C., Callao, 2019.

6.2 Contrastación de resultado con estudios similares

De acuerdo a las investigaciones tomado en cuenta de los antecedentes como son los resultados de las variables y sus dimensiones para el presente estudio. Se refleja la importancia en la comunicación y el compromiso por parte de los colaboradores y su relación con los objetivos de la organización. Destacando en que la cultura de seguridad juega un rol predominante para el fortalecimiento en la prevención de los riesgos laborales de la empresa.

Los hallazgos encontrados presenta que la cultura de seguridad tiene una correlación significativamente alta con un resultado de 0,798), siendo su nivel de significancia a 0.05 ($p = 0,009 < 0,005$), por lo que según la regla de decisión se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Luego podemos concluir que la cultura de seguridad se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C., Callao, 2019.

6.3. Responsabilidad ética

El estudio se realizó en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C Callao -2019, con la formalidad y organización metodológica en hacer un diagnóstico de las necesidades existentes. Se determinó analizar la relación existente y las implicancias entre la cultura de seguridad y los riesgos laborales en la empresa. Para el uso del instrumento realizado se concedieron los permisos respectivos por parte de los directivos de la organización. La utilización del instrumento presenta el anonimato de los colaboradores Integrantes en la investigación que luego el autor al término de la investigación alcanzaría un informe a la empresa. Se ha considerado en destacar todos los mecanismos necesarios con respecto a la información obtenida para que sea brindada de una manera ética y confiable, a fin de eludir cualquier percance en el futuro.

CONCLUSIONES

Con nivel de confiabilidad del 95% y un margen de error del 5%, llegamos a las siguientes conclusiones:

1. Se concluye que la cultura de seguridad se relaciona directa y significativamente con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Año 2019. Hallándose una correlación positiva alta ($\rho = 0,798$). Se sostiene con el compromiso de todos los empleados y la alta dirección de la empresa, con una buena comunicación transparente, las políticas de seguridad, el cumplimiento de las normativas que están conducidas en mejorar los tipos de riesgos existentes e implementado indicadores de riesgos de seguridad con el fin de lograr los objetivos esperados de la organización donde el trabajador se sienta con la mayor seguridad y confianza en un ambiente de trabajo seguro. .
2. Se confirma la relación existente del compromiso con los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Año 2019, se halló una correlación positiva alta ($\rho = 0,786$).
3. Se confirma la relación existente con las políticas de seguridad y los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Año 2019, se halló una correlación positiva alta ($\rho = 0,797$).
4. Se confirma la relación entre la comunicación y los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Año 2019, se halló una correlación positiva alta ($\rho = 0,772$).

5. Se confirma la relación entre las normativas y los riesgos laborales en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C. Año 2019, se halló una correlación positiva moderada ($\rho = 0,604$).

6. Se confirma la relación entre los tipos de riesgos con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicio Logísticos S.A.C año 2019, se halló una correlación positiva moderada ($\rho = 0.600$).

7. Se confirma la relación entre los indicadores de riesgo laboral con la cultura de seguridad en la empresa D&R Servicio Logísticos S.A.C año 2019, se halló una correlación positiva baja ($\rho = 0,326$).

RECOMENDACIONES

El presente estudio planteado sobre la Cultura de Seguridad y Riesgo Laboral, en la empresa D&R Servicios Logísticos S.A.C., se sugiere lo siguiente:

1. Se recomienda reforzar y fomentar una cultura de seguridad para todo el personal que realiza actividades de trabajo en la empresa que colabore con la seguridad y sea parte de la prevención de los riesgos laborales; considerando sus fortalezas y debilidades en beneficios de la organización.
2. Se sugiere capacitar a los supervisores, coordinadores y a todo el personal estibadores. Quienes en la práctica laboral recaen el mayor compromiso y la mayor responsabilidad en el desempeño de sus funciones a fin de fortalecer una cultura de seguridad en la empresa
3. Fomentar una política de seguridad en alcance de todo el personal, que permita reducir los riesgos laborales y favorezca una cultura de seguridad dentro el entorno laboral de la organización.
4. Establecer una buena comunicación de seguridad, con el propósito de mejorar incrementar las relaciones interpersonales, de los trabajadores favoreciendo su rendimiento y dedicación dentro de una cultura de seguridad
5. Establecer e Implementar normativas en gestión de la seguridad y salud en el trabajo en el caso de la norma ISO 45001 y la Ley 29783 que tiene como objetivo promover una cultura de seguridad de prevención de riesgos laborales.
6. Identificar los tipos de riesgos existentes en la organización a fin de fortalecer una cultura de seguridad en beneficio de todos los colaboradores de la empresa.
7. Establecer indicadores de riesgos laboral como una oportunidad de mejora con respecto a la seguridad de los procesos y fomentar una cultura de seguridad en beneficio de todos colaboradores de la empresa.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- F.Vitolo.(2016,p.1).Cultura de seguridad . <https://www.hospitalneuquen.org.ar/wp-content/uploads/Cultura-de-seguridad.pdf>
- Antonio Attias. (2020). *Accidentes laborales en Perú*: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales>.
- S. Lehman. (s.f.). *el-valor-del-compromiso.pdf*. <https://www.esic.edu/pdf/empleabilidad/el-valor-del-compromiso.pdf>
- Isotools. (2015). *Gestión de Riesgos Laborales, NC 18000:2005, Riesgos laborales*. de <https://www.isotools.cl/riesgo-laboral-definicion/>
- A.Górny. (2014,p.47). *Influence of corporate social responsibility (CSR) on safety culture*. http://zbc.uz.zgora.pl/Content/51042/4_gorny_influence.pdf
- Acsni Study Group. (1993). cultura de seguridad /Advisory Comite on the Safety of Nuclear Instal
- Aglconsultores. (2002,p.2). cultura de seguridad.<http://aglconsultores.cl/wp-content/uploads/>
- Álvarez, F., Fízale, Valderrama. (2010,p.6). Riesgos biológicos y Bioseguridad. (2da. Ed. <http://fullseguridad.net/wp-content/uploads/2017>.
- Attias, A. (2020). *Accidentes laborales en Perú: ¿qué cambios deben aplicarse para evitarlos?* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/>
- Bayliss. (1998). *La “buena cultura de la seguridad”*. “Corporate Safety Culture: The Dimensions”
- Berg, H. P. (2012). *Safety Culture and its Influence on Safety/Kultura*. <https://content.sciendo.com/view/journals/jok/23/1/article-p17.xml>
- Bernal Cesar A. (2010,p.60). *Metodología de la Investigación. 3ra. ed. Colombia: Pearson Educación*. <https://docer.com.ar/doc/85xcc8>

- Bernal, J. J. (2012). cultura de seguridad.que .es .como -implantarla -en -el trabajo
<https://www.pdcahome.com/>
- Blair, E. H. (2013). Cultura de seguridad. <https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/>
- Boissieres, I. (2017). cultura de seguridad. <https://www.icsi-eu.org/sites/default/files>
- Bomben, A. (2019). cultura de seguridad
http://radiatoroteccionsar.org.ar/online/doc/congreso_argentino
- Caballero, E. (2020). *Accidentes-laborales-en-peru-que-cambios-deben-aplicarse-para-
evitarlos.* e <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales>
- Cabo Salvador, J. (2021). *Riesgos laborales.*<https://www.gestion-sanitaria.com>
- Caurin, Juanma. (2018). Politicas de seguridad. <https://www.emprendepyme.net/>
- Celpax. (2014). Niveles de compromiso.<https://www.celpax.com/es/niveles-de-compromiso/>
- Ceprit. (2015). La Cultura de Prevención y la protección de la Seguridad y Salud:
<http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/>
- Ciavarelli, A. y. (1996). *Cultura de seguridad.* <http://www.istas.ccoo.es/>
- Osteicoechea, Ali(2021). Normativa. <https://conceptodefinicion.de/normativa/>
- Cooper. (2000). safety culture. <https://scholar.google.com.pe/scholar?>
- Cox, S. &. (1991). *The structure of employee attitudes to safety: A European.*
- Ctaima. (2015). Tipos de riesgos laborales. <http://www.coordinacionempresarial.com/tipos-de-riesgos-laborales/>.
- Díaz Ortiz, E. R. ((2019).Cultura de seguridad y riesgos laborales.
<https://repositorio.uvc.edu.pe/handle>.
- Elizabeth, E. S. (2015). *“La seguridad industrial y los riegos laborales.*
<http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/.pdf>
- Enrique Caballero . (2020). *Accidentes laborales en Perú.* <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/>

- Esan, C. (2016). Estadísticas accidente <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/>
- E. Salinas, T. (2015). La seguridad industrial y los riesgos laborales
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/>
- Excelencia, E. E. (2020). riesgos asociados en el trabajo. <https://www.nueva-iso->
- Excelencia, P. T. (2014). Procedimientos y responsabilidades . <https://www.isotools.org>
- Fabián Vítolo. (Marzo de 2016). *Noble Compañía de Seguros*. http://www.noble-arp.com/src/img_up/02062016.7.pdf
- Galoso, M. C. (2011). Teoría riesgo profesional *Revista de la Sociedad Química del Perú*, 1.
<http://www.scielo.org.pe/scielo.php>
- Glendon, A. I. (2000). *Perspectives on safety culture*. *Safety Science*.
<https://scholar.google.es/scholar?>
- Górny, A. (2014). *Influence of corporate social responsibility (CSR) on safety culture*.
- Guldenmund, F. W. (2000). *The nature of safety culture: a review of theory and research*.
- Hale, A. R. (2003). *Safety management in production*. *Human Factors and Ergonomics*.
- Hernandez et al. (2010, p.129). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. Obtenido de
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hernandez, fernandez y Batispta. (2010, p.28). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads>.
- Hernandez, Fernandez y Batispta. (2010, p.98).. *Metodología de la investigación*
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads>
- Hernandez Sampieri. (2010, p.299). Población y Muestra [https://www.uca.ac.cr/wp-](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads)
[content/uploads](https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads)
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010, p.125). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads>

Hernández, Fernández y Baptista. (2010, p.217). *Metodología de la investigación - Sexta Edición*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/Inv.pdf> -

Hudson. (2001). *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*. <http://ve.cielo.org/scielo.php>.

I.Excellence. (2015). definición riesgo laboral <https://www.isotools.cl/>

ICSI . (2017). *Lo esencial de la cultura de seguridad*. <https://www.icsi-eu.org/sites/default/files/.pdf>

Iglesis López, I. (2017). Liderazgo y su aplicación en la cultura de seguridad <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/>

Industrail, I. p. (2017). La influencia de la cultura organizativa, de los colectivos y de la sociedad en el individuo <https://www.icsi-eu.org/es/revista/>

Industrial, R. (2020). Historia de la seguridad industrial [https://prevencionar.com/ /](https://prevencionar.com/)

Industrielle, I. I. (Agosto de 2017). atributos para una cultura de seguridad. <https://www.icsi-eu.org/>

Iso E.E.E . (2020). *Qué es la cultura de seguridad en las organizaciones* <https://www.nueva-iso-45001>

Ivan Boissières. (2017). estrategia para una cultura de seguridad <https://www.icsi-eu.org/sites/default/files>

James Reason. (2016). Elementos de una cultura de seguridad. http://www.noble-arp.com/src/img_up/02062016.7.pdf

Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales Obtenido de <https://scielo.isciii.es/pdf>

Johns Hopkins Hospital. (2016, p.9). Construcción de una cultura de seguridad http://www.noble-arp.com/src/img_up/02062016.7.pdf

Laborales, I. d. (2020). Indicadores de Riesgos Laborales. <https://es.wikipedia.org/wiki/>

Lehman, S. (s.f.). *el-valor-del-compromiso.pdf*. <https://www.esic.edu/pdf/empleabilidad/>

- Linares Reyes, M. G. ((2017). Clima organizacional y cultura de seguridad.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/>
- Linda Tucci,. (Mayo de 2021). *Indicador de riesgos clave (KRI)*.
<https://searchdatacenter.techtarget.com/>
- López, I. E. ((2017). Liderazgo y su aplicaciones <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/>
- Lozano, S. M. (2018). Aplicación de la prevención de riesgos laborales.
<http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/unap/>
- Macchia, J. (2007). Prevención de accidentes en las obras. En *Conceptos y normativas sobre*.
Editorial Nobuko. Argentin. <https://articulo.mercadolibre.com>.
- Marin L, S. M. ((2018). "Aplicación de la prevención de riesgos laborales .
<https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/>
- Mendizabal Sandoval, A. (2016). Cultura de seguridad en salud y comunicación interna.
<https://www.lareferencia.info/vufind/Record/>
- Milagros Céspedes Alvarez. (2016). Importancia de la comunicación *ASIS Perú*.
<https://www.asis.org.pe/blog/item/>
- Minauro La Torre, T. (2017). Cultura de Seguridad y su Relación con el Desempeño Individual en la Organización. de <https://repositorio.esan.edu.pe/>
- Mohamed, S. (2003,p.8). Cultura de seguridad.
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/>
- Monso, É. (2017). *Lo esencial de la cultura de seguridad*. <https://www.icsi-eu.org/documents>
- Montalvo, R. B. (1985). Salud ocupacional y riesgos laborales. <https://iris.paho.org/handle/>
- Mora Salas, Minor. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización.
<https://www.redalyc.org/pdf>
- Mora, L. P. (2015). Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas.
<http://rabida.uhu.es/dspace/bitstream/handle/>

- Mora, L. P. (2017). Análisis de la gestión del riesgo psicosocial y riesgo laboral en empresas públicas. e <http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/>
- Mylett, T. (2010). *Safety culture: conceptual considerations and research method*.
<https://repositorio.esan.edu.pe/>
- Ohsas,18001. (2015). riesgos laborales <https://www.isotools.cl/tag/riesgos-laborales/>
- OIT. (2019). Cultura de seguridad <https://blog.eclass.com/cultura-de-seguridad-conoce->
- Oré, S. E. (2018). *Prevención de riesgos laborales y derecho*.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n81/a07n81.pdf>
- Ortiz, E. R. (2017). *Cultura de seguridad y la prevención de riesgos*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- Oseña, (2008,p.120). *Metodología de la Investigación*. Huancayo: Ed. Pirámide, Peru.
Obtenido de <https://scholar.google.es/citations?>
- Ostrom, L. W. (1993).Definición de cultura de seguridad *Assessing safety culture*. Nuclear.
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/>
- Parra, M. (2003). Conceptos básicos de salud laboral. En *Eje para la acción sindical*.
Santiago,. https://issuu.com/semvirtual/docs/parra_
- Pelaez, M. R. (2000). *Revista Ciencia y Cultura*.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=
- Peru, C. d. (2016). *Seguridad-Salud-en-el-Trabajo/Ley%2029783%*. Obtenido de
<https://www.munlima.gob.pe/images/>
- Perú, I. E. (2016). Principios de la ley 29783. <https://www.isotools.pe/>
- Pidgeon, N. F. (1991,p.8). Cultura de seguridad <https://repositorio.esan.edu.pe/p.8>
- Pinos Mora , L. (2017). Análisis de la gestión del riesgo psicosocial y riesgo laboral en empresas públicas. <https://dehesa.unex.es:8443/handle/>

- Pinos Mora, L. (2015). Gestión de Riesgos Laborales en las Prácticas de Responsabilidad
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis>
- Prevencionar.com. (2013). campaña de seguridad
<https://prevencionar.com/2013/02/28/campana-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Prevencionar.com. (2018). condiciones -inseguras.
<http://prevencionar.com.pe/2018/04/09/sabes-que-son-las-condiciones-inseguras>
- Ramazzini, B. (2021.p.65). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2021/cst212h.pdf>
- Reyes, M. G. (2017). *Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle>
- Richter, A. &. (2004). *Integration, differentiation and ambiguity in safety*.
<https://psycnet.apa.org/record/2004-17446-001>
- Rodriguez , C, A. (1998,p.38). *Nacimiento de la cultura de seguridad*.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Rodriguez, L. (01 de Abril de 2019,p.1) *cultura de seguridad*
<https://prevencontrol.com/prevenblog/que-caracteriza-a-una-cultura-de-seguridad-en-clave-hop/>
- Romero, S. (2 de Enero de 2020). Tipo de riesgos laborales <https://www.coordinacionempresarial.com/>
- Rouse, M. (2013). Indicador de riesgos clave. <https://searchdatacenter.techtarget.com/es/>
- Rueda Catry, M. y. (2005). Buenas prácticas laborales. <https://www.uchile.cl/portal/especiales/>
- Salvador, J. C. (2017). *Riesgos laborales: conceptos básicos*. Madrid, España. Centros de.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>

- Sandoval, A. M. (2016). *Cultura de seguridad en salud y comunicación interna en*.
<http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/>
- Segun Westrum. (Marzo de 2016). Medicion de la cultura de seguridad.http://www.noble-arp.com/pdf/cultura_de_seguridad.pdf
- Seguros,C.(2012). Inspecciones de seguridad.<https://www.colme-naseguros.com/arl/gestion-conocimiento/formar->
- Sexton, J. B. (2006). Definicion de cultura de seguridad.
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/>
- Silva., F. E. (2016). Cultura de seguridad de los usuarios internos .
<http://repositorio.unan.edu.ni/7773/1/t876.pdf>
- Sindical, a. (2002). Historia de la prevencion de riesgos laborales
<https://alsindi.webs.ull.es/Riesgos%20002.htm>
- Sistema de Gestion de SST. (2020,p.1). *la-cultura-de-seguridad-en-las-organizaciones/*.
<https://www.nueva-iso-45001.com/>
- Sosa, E. O. (2018). *Prevención de riesgos laborales y derecho*.
<http://www.scielo.org.pe/pdf/derecho/n81/a07n81.pdf>
- SST, S. d. (2020). Cultura de seguridad en las organizaciones <https://www.nueva-iso-45001.com/>
- Takala, Dr. (1996-2021). Estimacion de accidente de trabajo (*OIT*).
<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/wcms>
- Tamayo y Tamayo, M. (2011,p.38).. *Muestra El Proceso de la Investigación científica*.
Editorial Limusa S.A. México.1997. <http://tesisdeinvestig.blogspot.com>
- Torre, T. A. (2017). *Cultura de Seguridad y su Relación con el desempeño*
<https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/esan/>

Unir.Net. (2021). Conceptual de los riesgos laborales <https://ecuador.unir.net/actualidad-unir/riesgos-laborales/>

Varela Silva, F. E. (2016). Cultura de seguridad de los usuarios internos en el servicio de neumología. <https://repositorio.cnu.edu.ni/Record/>

Vítolo, D. F. (2016). Pilares de la cultura de seguridad. http://www.noble-arp.com/src/img_up/02062016.7.pdf *Noble Compañía de Seguros*.

Vítolo, F. (2016,p.1). Cultura de seguridad. <https://www.hospitalneuquen.org.ar/wp-content/uploads/>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TITULO : "CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA D & R SERVICIOS LOGISTICOS S.A.C. 2019"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL				
¿En qué medida la cultura seguridad se relaciona con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	¿Determinar la relación que existe entre la cultura de seguridad con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	La cultura de seguridad se relaciona significativamente con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C. 2019	V.I CULTURA DE SEGURIDAD	Compromiso	Nivel de compromiso	Tipo de Investigación Descriptivo /Correlacional
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVO ESPECIFICOS	HIPOTESIS ESPECIFICOS			Buenas prácticas laborales	
¿En qué forma el compromiso se relaciona con los riesgos laborales de la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	¿Establecer la relación que existe entre el compromiso con los riesgos laborales de la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	El compromiso se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019		Políticas de seguridad	Capacitación y desarrollo	Enfoque Investigación Cuantitativo
¿En qué medio la política de seguridad se relaciona con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	¿Estimar la relación que existe entre la políticas de seguridad con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	La política de seguridad se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019			Campanías de seguridad	
¿En qué manera la comunicación se relaciona con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	Deducir la relación que existe entre la comunicación con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019	La comunicación se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019	Comunicación	Inspecciones de seguridad	Diseño de la Investigación No experimental /Transversal	
				Difusión de Actos y Condiciones Inseguras		
				"Estadísticas de incidentes y accidentes"		

¿En qué modo las normativas se relaciona con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	Evaluar la relación que existe entre las normativas con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019	Las normativas se relaciona positivamente con los riesgos laborales en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019	V.D RIESGOS LABORALES	Normativas	Aplicación de la Ley 29783 y sus modificatorias	Población : Constituida por 40 trabajadores Muestra: Ninguna "Técnica de recolección de datos:" -Encuesta - Análisis documental - Fichaje y resumen Instrumentos: - Cuestionario estructurado - Cuadros estadísticos	
¿En qué medida los tipos de riesgos se relaciona con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	Establecer la relación que existe entre los tipos de riesgos con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019	Los tipos de riesgos se relaciona significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019			Tipo de riesgos		Riesgo Físico
¿En qué medida los indicadores de riesgos laboral se relaciona con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	Establecer la relación que existe entre los indicadores de riesgos laboral con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019	Los indicadores de riesgos laboral se relaciona significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019					Riesgo Biológico
¿En qué medida los indicadores de riesgos laboral se relaciona con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019?	Establecer la relación que existe entre los indicadores de riesgos laboral con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019	Los indicadores de riesgos laboral se relaciona significativamente con la cultura de seguridad en la empresa D & R Servicios Logísticos S.A.C.2019					Riesgo Químico
				Indicadores de riesgos laboral	Riesgo Ergonómico		
					Riesgo Psicosocial		
					Accidente Laboral		
					Enfermedad laboral		

Anexo 2: Encuesta de Cultura de Seguridad

ESCALA DE CULTURA DE SEGURIDAD

Puesto que desempeña:..... **Condición laboral**.....

El propósito de la presente encuesta es medir la Cultura de Seguridad. Responda cada pregunta con honestidad y sinceridad. Únicamente puede marcar una alternativa como respuesta.

Marque con una X la opción que mejor se adapte al desempeño del trabajador. A continuación encontrará 20 preguntas que deberá asignarle cierto valor de acuerdo a la siguiente escala de calificación.

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

Items	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
1. Se siente comprometido en el trabajo que realiza en la empresa.					
2. Considera que hay un nivel de compromiso en hacer un trabajo de calidad por parte de los colaboradores de la empresa.					
3. Considera que la responsabilidad es un valor agregado para su gestión dentro empresa.					
4. Considera que su remuneración está acorde con las responsabilidades de su cargo.					
5. Se le entrega Implementos y materiales necesarios para ejecutar correctamente sus labores.					
6. Considera que los trabajadores tiene algún beneficio de las buenas prácticas laborales en la empresa.					
7. La empresa tiene una política de capacitación laboral para todos los colaboradores.					
8. La organización le ofrece oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.					
9. La empresa tiene los recursos suficientes para realizar una buena campaña de seguridad en beneficio de todos sus colaboradores.					
10. Se siente identificado con las campañas de seguridad que ofrece la empresa					
11. Las inspecciones de seguridad realizada por la empresa son exhaustiva desde el inicio al fin.					
12. .Considera que los riesgos identificados en las inspecciones de seguridad son corregidas de forma inmediata por la empresa.					
13. Las condiciones laborales son opimas y segura para el trabajador.					
14.La comunicación que brinda la empresa en tema de seguridad es suficiente para su labores.					
15. Se le informa los incidentes y accidentes laborales como medida de prevención.					
16. Considera que la organización le da valor suficiente a la seguridad en la prevención de riesgos laborales.					
17. Como colaborador de la empresa cumple los protocolos de seguridad adecuadamente.					
18. Conoce cuál es el objetivo de la ley 29783 Seguridad y Salud en el trabajo.					
19. Considera que la empresa garantiza la seguridad y la salud de los colaboradores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.					
20. Como colaborador de la empresa cumple con las leyes y las normas de seguridad.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 3: Encuesta de Riesgo Laboral

ESCALA DE RIESGO LABORAL

Puesto que desempeña:.....**Condición laboral:**

El propósito de la presente encuesta es medir los Riesgos Laborales. Responda cada pregunta con honestidad y sinceridad. Únicamente puede marcar una alternativa como respuesta.

Marque con una X la opción que mejor se adapte al desempeño del trabajador. A continuación encontrará 16 preguntas que deberá asignarle cierto valor de acuerdo a la siguiente escala de calificación.

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

Items	Alternativas de respuesta				
	1	2	3	4	5
1. Está expuesto a infectarse con enfermedades infectocontagiosas como la hepatitis, tuberculosis u otras bacterias.					
2. En sus actividades laborales, utiliza equipo de protección personal, ante la probabilidad de riesgos de pinchazos, salpicaduras, cortes, y otros.					
3. En el ejercicio de sus actividades está en riesgo de sufrir intoxicaciones por gases tóxicos, vapores por manipulación de sustancias químicas.					
4. En sus actividades laborales ha padecido algún accidente o enfermedad causada por manipulación o exposición a sustancias químicas					
5. En su actividad laboral está expuesto a permanecer parado por largos periodos.					
6. En el desarrollo de sus labores, ha sufrido fatiga o dolores musculares ocasionados por posturas inadecuadas o sobreesfuerzo en su trabajo.					
7. Está expuesto a situaciones que impliquen agresión verbal como insultos, amenazas, o intimidación por parte del jefe hacia sus subordinados.					
8. Considera que su trabajo en general es desgastador emocionalmente.					
9. En el desarrollo de sus labores está expuesto a ruidos que afecta su concentración y tranquilidad.					
10. Las condiciones de iluminación y ventilación del área o puesto de servicio donde usted labora, son adecuadas.					
11. Consideran que tras cada accidente de trabajo con lesión acontecido, se revisa la evaluación de riesgos en el puesto de trabajo afectado.					
12. Conoce algún compañero que haya sufrido alguna lesión, accidente o enfermedad debido a las tareas que desempeña.					
13. Considera que la empresa adopta las medidas de prevención con las enfermedades profesionales relacionadas al trabajo.					
14. La empresa cumple con informar los resultados de los reconocimientos médicos periódicos a los trabajadores.					
15. Conoce algún caso de mortalidad por accidente laboral en la empresa					
16. Conoce los objetivos de la empresa en torno a la política interna del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo 4: Vinculamiento Institucional Carta Aval VICA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
UNIDAD DE POSGRADO
VINCULAMIENTO INSTITUCIONAL
CARTA AVAL

Yo, ROBERTO CARLOS HOLGUIN PARENTE
Identificado con DNI No. 41187996

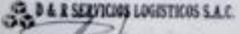
REPRESENTANTE DE LA INSTITUCION	Teléfono fijo:	Teléfono celular:
<u>D&R SERVICIOS LOGISTICOS S.A.C</u>		<u>983453070</u>

Ofrezco mi apoyo en condición de:

<input type="checkbox"/> Apoyo General ()	<input type="checkbox"/> Benefactor material ()	<input checked="" type="checkbox"/> Benefactor inmaterial (X)
--	--	---

Al desarrollo de la Investigación Titulada:
"CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA D&R SERVICIOS LOGISTICOS S.A.C 2019"
Que tiene como responsable al Investigador: OSCAR CHAVEZ CALDERON
ESTUDIANTE MAESTRIA EN ADMINISTRACION ESTRATEGICA DE EMPRESAS

Por lo que consta el día 25, del mes de NOVIEMBRE, año 2019


Roberto Holguin Parente
Gerente General
Firma y sello del Aval

Anexo 5: Validación del Instrumento por juicio de experto DLTCLA



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION

"PROTOCOLO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO PARA MEJORAR EL SISTEMA ELÉCTRICO MECANICO DE LOS TALLERES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA REPUBLICA DE COLOMBIA-UGEL 02 - LIMA"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: _____

1.2 Cargo e Institución donde labora: UNAC

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de ENCUESTA SOBRE CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES

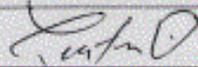
1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	✓		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	✓		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	✓		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	✓		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	✓		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	✓		

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE


Fecha: / /2019

Anexo 6: Validación de evaluación de las variables, experto DLTCLA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *De La Torre Collao Luis Alberto*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Unidad de Postgrado de la FCA – UNAC.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: **Encuesta-Cuestionario sobre "Cultura de Seguridad Y Riesgos Laborales en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C, AÑO 2019"**
- 1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón
- 1.5 Egresados de la Maestría de "Administración Estratégica de Empresas" de la Unidad de Postgrado – FCA - UNAC

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	May Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología				✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos de cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognoscitivas				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos científicos de la Tecnología Educativa				✓	
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

APLICABLE

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

Lima, 28 de noviembre del 2019

Anexo 7: Validación del Instrumento por juicio de experto BRF



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION

PROTOCOLO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO PARA MEJORAR EL SISTEMA ELÉCTRICO MECANICO DE LOS TALLERES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA REPUBLICA DE COLOMBIA-UGEL 02 - LIMA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *Dr. Felix Benavides Rodriguez*

1.2 Cargo e Institución donde labora: *Dr. Felix Benavides Rodriguez*

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de *UNAC*
encuesta sobre CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES

1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítema están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítema es el adecuado?	X		
8	¿Los ítema del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítema?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítema?	X		

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:
Completar

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: 

Fecha *5/11/2019*

Anexo 8: Validación de la evaluación de las variables, experto BRF

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *Francisco Rodríguez Fabela*

1.2 Cargo e Institución donde labora: Unidad de Postgrado de la FCA – UNAC.

1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: Encuesta-Cuestionario sobre "Cultura de Seguridad Y Riesgos Laborales en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C, AÑO 2019"

1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón

1.5 Egresados de la Maestría de "Administración Estratégica de Empresas" de la Unidad de Postgrado – FCA - UNAC

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	May buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado			X		
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				✓	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
Acceptable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 75%

Lima, 28 de noviembre del 2019

Anexo 9: Validación del Instrumento por juicio de experto DLCNL



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
 SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION

"PROTICOLO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO PARA MEJORAR EL SISTEMA ELÉCTRICO MECANICO DE LOS TALLERES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA REPUBLICA DE COLOMBIA-UGEL 02 - LIMA"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *Oscar Choque Calderón*

1.2 Cargo e Institución donde labora: *UNAC - FCA*

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: *Cuestionario de encuesta sobre CULTURA DE SEGURIDAD Y RIESGOS LABORALES*

1.4 Autor del Instrumento: *Oscar Choque Calderón*

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	✓		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	✓		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	✓		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	✓		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	✓		
6	¿Los Items están redactados en forma clara y precisa?	✓		
7	¿El número de Items es el adecuado?	✓		
8	¿Los Items del instrumento son válidos?	✓		
9	¿Se debe incrementar el número de Items?	✓		
10	¿Se debe eliminar algunos Items?	✓		

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: *18 de 20*

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: *[Firma manuscrita]*

Fecha: *2/11* /2019

Anexo 10: Validación de la evaluación de las variables, experto DLCNL

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: *Oscar Choque Calderón*
- 1.2 Cargo e Institución donde labora: Unidad de Postgrado de la FCA – UNAC.
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: **Encuesta-Cuestionario sobre "Cultura de Seguridad Y Riesgos Laborales en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C, AÑO 2019"**
- 1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón
- 1.5 Egresados de la Maestría de "Administración Estratégica de Empresas" de la Unidad de Postgrado – FCA - UNAC

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					90
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Se puede aplicar

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

90

Lima, 28 de noviembre del 2019

Anexo 11: Validación del Instrumento por juicio de experto BAW



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
 SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION

PROTOCOLO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO PARA MEJORAR EL SISTEMA ELÉCTRICO MECANICO DE LOS TALLERES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA REPUBLICA DE COLOMBIA-UGEL 02 - LIMA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Barrionos Aguirre Wilson
 1.2 Cargo e Institución donde labora: UNLAC
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de encuesta sobre cultura de seguridad y riesgos laborales
 1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	X		
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	X		

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 95%

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: A

Fecha: 28/11/2019

Anexo 12: Validación de la evaluación de las variables, experto BAW

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto:

1.2 Cargo e Institución donde labora: Unidad de Postgrado de la FCA – UNAC.

1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: **Encuesta-Cuestionario sobre "Cultura de Seguridad Y Riesgos Laborales en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C, AÑO 2019"**

1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón

1.5 Egresados de la Maestría de "Administración Estratégica de Empresas" de la Unidad de Postgrado – FCA - UNAC

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20 %	Regular 21-40 %	Buena 41-60 %	Muy buena 61-80 %	Excelente 81-100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Cubre los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos Teóricos - científicos de la Tecnología Educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN

85%

Lima, 28 de noviembre del 2019

Anexo 13: Validación del Instrumento por juicio de experto TPJW



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO
ESCUELA DE POSGRADO
 SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION

"PROTOCOLO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO PARA MEJORAR EL SISTEMA ELÉCTRICO MECANICO DE LOS TALLERES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA REPUBLICA DE COLOMBIA-UGEL 02 - LIMA"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto:

1.2 Cargo e Institución donde labora:

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de encuesta sobre cultura de seguridad y riesgos laborales

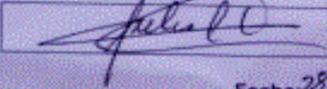
1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El número de ítems es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Se puede reducir el número de ítems

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

De acuerdo a lo observado y analizado en el momento conforme.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE: 

Fecha: 28/11/2019

Anexo 14: Validación de la evaluación de las variables, experto TPJW

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto:

1.2 Cargo e Institución donde labora: Unidad de Postgrado de la FCA – UNAC.

1.3 Nombre del instrumento motivo de Evaluación: **Encuesta-Cuestionario sobre "Cultura de Seguridad Y Riesgos Laborales en la empresa D&R Servicios logísticos S.A.C, AÑO 2019"**

1.4 Autor del Instrumento: Oscar Choque Calderón

1.5 Egresados de la Maestría de "Administración Estratégica de Empresas" de la Unidad de Postgrado – FCA - UNAC

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0 - 20 %	Regular 21 - 40 %	Buena 41 - 60 %	Muy buena 61 - 80 %	Excelente 81 - 100 %
1. CLARIDAD	Esta formulada con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado el alcance de ciencia y tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y desarrollo de capacidades cognitivas				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos – científicos de la Tecnología Educativa				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.				X	

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:
Es aceptable

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN 80%

Lima, 28 de noviembre del 2019