



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Compromiso Organizacional y conductas de seguridad en
operarios de una empresa almacenadora de Cercado de Lima, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Psicología

AUTORA:

Brazzini Arrieta, Sandra Elizabeth (ORCID: 0000-0002-1242-2492)

ASESOR:

Mg. Rosario Quiroz, Fernando Joel (ORCID: 0000-0001-5839-467X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo Organizacional

LIMA NORTE – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi hija, Luciana Catalina, por inspirarme a mejorar cada día.

A mi mamá, por ser mi soporte.

Agradecimiento

A Dios, por brindarme salud y rodearme de personas maravillosas. A mi mamá y hermana por su apoyo incondicional, a mis amigos por motivarme a concluir lo que estaba pendiente, a todos ellos, gracias por confiar en mí. A nuestro asesor, por guiarnos en este proceso.

Página de jurado

Firma
PRESIDENTE
DR. CASTRO GARCÍA JULIO
DNI: 88806676
ORCID: 0000-8581-0666-0633

Firma
SECRETARIO
DR. PEREIRA QUIÑONES JOSÉ
DNI: 001066702
ORCID: 0000-1457-0666-0622

Firma
VOCAL
ESTRADA ALOMIA ERIKA NOEMÍ
DNI: 100667022
ORCID: 0000-5533-0666-0611

Índice

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de jurado	iv
Índice.....	v
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	16
3.1 Tipo y Diseño de investigación.....	16
3.2 Operacionalización de las variables	16
3.3 Población, muestra y muestreo.....	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	188
3.5 Procedimientos	21
3.6 Métodos de análisis de datos.....	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	44

Índice de Tablas

Tabla 1.	Prueba de Normalidad de variables y sus dimensiones	24
Tabla 2.	Coeficiente de correlación entre las variables entre compromiso organizacional y conductas de seguridad.	24
Tabla 3.	Coeficiente de relación entre compromiso organizacional y las dimensiones de conductas de seguridad.	25
Tabla 4.	Coeficiente de relación entre conductas de seguridad y las dimensiones de compromiso organizacional,	26
Tabla 5.	Coeficiente de relación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad según sexo	27
Tabla 6.	Coeficiente de relación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad según edad	27
Tabla 7.	Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según sexo	28
Tabla 8.	Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según edad	28
Tabla 9.	Comparación de conductas de seguridad y sus dimensiones según sexo	29
Tabla 10.	Comparación de conductas de seguridad y sus dimensiones según edad	29

Índice de Figuras

Figura 1.	Coeficiente de correlación entre las variables compromiso organizacional y conductas de seguridad	62
Figura 2.	Coeficiente de correlación entre compromiso organizacional y las dimensiones de conductas de seguridad	63
Figura 3.	Coeficiente de correlación entre conductas de seguridad y las dimensiones de compromiso organizacional	64
Figura 4.	Coeficiente de relación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad según el sexo femenino	65
Figura 5.	Coeficiente de relación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad según el sexo masculino	66

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera de Cercado de Lima, 2021. Se trabajó con la investigación tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 71 operarios, de ambos sexos entre los 20 y 60 años. Los instrumentos empleados fueron la Escala de compromiso organizacional de Meyer y Allen y la Escala de conductas de seguridad de Neal & Griffin. Los resultados demostraron que el compromiso organizacional y las conductas de seguridad se relacionan de manera directa y significativa ($Rho=.371$), asimismo, se evidenció que el compromiso organizacional se relaciona de manera positiva con las dimensiones de las conductas de seguridad, expresados en cumplimiento de seguridad ($Rho=.383$) y participación en seguridad ($Rho=.318$), de igual manera, se demostró que existe relación positiva entre las conductas de seguridad y las dimensiones del compromiso organizacional, expresados en compromiso afectivo ($Rho=.256$), compromiso continuidad ($Rho=.194$) y compromiso normativo ($Rho=.338$).

Palabras Clave: Compromiso, conductas, seguridad, operarios.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between organizational commitment and safety behaviors in operators of a warehouse company in Cercado de Lima, 2021. We worked with the descriptive correlational type of research, non-experimental design. The sample consisted of 71 operators of both sexes between the ages of 20 and 60. The instruments used were the Meyer and Allen Scale of Organizational Engagement and the Neal & Griffin Safety Conduct Scale. The results showed that organizational commitment and safety behaviors are directly and significantly related ($Rho = .371$), likewise, it was evidenced that organizational commitment is positively related to the dimensions of safety behaviors, expressed in compliance with safety ($Rho = .383$) and participation in safety ($Rho = .318$), in the same way, it was shown that there is a positive relationship between safety behaviors and the dimensions of organizational commitment, expressed in affective commitment ($Rho = .256$), continuity commitment ($Rho = .194$) and normative commitment ($Rho = .338$).

Keywords: Commitment, behaviors, safety, operators.

I. INTRODUCCIÓN

Anualmente suceden unos 374 millones de lesiones no graves que se relaciona con el trabajo, ello implica más de 4 días de ausencia en el lugar de trabajo, además más de 2.78 millones de muerte son a consecuencia de las enfermedades y los accidentes ocupacionales (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2020). En una investigación donde analizaron las cifras mencionadas, se tiene que, al mes suceden 231 667 de accidentes mortales, 7 722 por día, 322 por hora (Diaz et al, 2020). según investigaciones, señala que, si en el lugar de trabajo se toman las iniciativas necesarias, el impacto sería la reducción de un 26% sobre los costos de atención sanitaria y para el absentismo por enfermedad en un 27%. Asimismo, los riesgos ocupacionales asociadas a la depresión se atribuye al 8% de la carga global de las enfermedades (Organización Mundial de Salud [OMS], 2017).

Uno de los objetivos mundiales del Organismo Internacional del trabajo es del de crear conciencia sobre las consecuencias y la dimensión de las enfermedades, los accidentes y las lesiones que tienen relación con el trabajo, y con el fin de apoyar esta acción, se priorizará en la agenda la salud y seguridad de todos los trabajadores. OIT (s.f.).

En el XXI Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (s.f.) Ryder recordó la importancia de salud en el trabajo y la seguridad (SST) indicando que los desafíos en SST precisan de soluciones globales, además mencionó las nuevas evidencias que aportan las nuevas cifras sobre el resultado del costo de la falta de capacidad para dar respuesta a los problemas que proceden de salud y seguridad en el trabajo (SST), en el mundo.

Asimismo, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2017) indica que las oportunidades de protección contra riesgos psicosociales y físicos, desarrollo personal, posición social son proporcionadas por las buenas condiciones de trabajo. Mejorando la autoestima y las relaciones sociales de los trabajadores con el fin de producir efectos positivos para la salud. Por ello, que es importante que las organizaciones inviertan en infraestructura y capacitación al personal sobre temas de seguridad, así el personal pueda realizar sus actividades con seguridad. Por su parte la OIT (2017) señala que, las personas que pertenecen a la población

económicamente activa (PEA) pasan la tercera parte de su tiempo, aproximadamente, en el lugar de trabajo. En la actualidad el incesante aumento de los contagios de COVID 19 crece y esto suma a la preocupación de las organizaciones. Los gobiernos, las organizaciones y los empleados deben lidiar con enormes desafíos mientras tratan de salvaguardar la seguridad y la salud en el trabajo, además de combatir la pandemia. ONU (s.f.).

Según la Organización Panamericana de la Salud (s.f.) en nuestra región, la fuerza de trabajo es representada por, aproximadamente, el 50% de la población total de América. Latinoamérica y el Caribe representan el 60% de la fuerza de trabajo, estando presente en todos los sectores económicos. Es por ello por lo que es necesario implementar condiciones de trabajo saludables y seguras, con el fin de garantizar productividad y su máximo rendimiento; asimismo condiciones de empleo justas y equitativas. Sólo así, contribuyendo a la productividad y al desarrollo regional, sectorial e individual, se conseguirá un trabajo digno.

La OIT (2020) señala que, en América por cada cien mil trabajadores a nivel industrial, se registran 11,1 accidentes mortales, 6,9 en el sector de servicios y 10,7 en la agricultura. La realidad problemática, en el tema de accidentes laborales en el Perú, comparando el 2018 – 2019, se evidencia estadísticamente que si bien la variación ha sido de -4.6% en los meses de diciembre existe una relación positiva alta entre el número de accidentes notificados, eso implica un aumento del 70%, en el número de accidentes laborales notificados (Diaz et al, 2020). Se entiende que, en la actualidad la seguridad laboral está orientada a generar competitividad en la organización, así como también es una pieza clave e importante para la prevención de accidentes laborales, por ello, es importante analizar el efecto de la conducta de los empleados en las organizaciones (Huerta et al. 2020).

Según el boletín estadístico de accidentes de trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA, 2020), las enfermedades ocupacionales y los sucesos peligrosos, en el Perú se ha reportado 338 accidentes de operarios sólo en octubre 2020, las zonas con mayor índice de accidentes laborales son Lima y Callao reportándose mayor porcentaje en el sexo masculino, 313 accidentes de trabajo en transportes y almacenes. En el 2019 se reportó 341 accidentes de trabajo

en almacenes, transporte y comunicaciones. Sin embargo, es importante señalar que no todos los accidentes son reportados al Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo.

En el Perú el 2011 se creó La Ley N° 29783 con el fin de fomentar una medida de prevención y cultura sobre riesgos laborales. La Ley de Seguridad y salud en el trabajo menciona, que el empleador debe garantizar en el centro de trabajo, condiciones y escenarios donde la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores se vean protegidos. De acuerdo con lo mencionado en el Art. 1. Teniendo como prioridad promocionar una cultura preventiva. Además, tenemos la ley N°. 29088, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo de los transportistas manuales y estibadores terrestres, donde se prevé el peso a manipular manualmente, detalla una serie de condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo relacionadas, a los servicios de bienestar, la protección personal y las medidas básicas de seguridad (MINTRA, 2018).

Por otro lado, en América Latina, la idoneidad del personal, el nivel de compromiso de los trabajadores y el tipo de relaciones entre estos y los empleadores, son considerados como elementos fundamentales para su vinculación permanente en la empresa, dado que se ha entendido que una organización depende de las personas que hacen parte de ellas y todos aquellos agentes externos que inciden de alguna manera en esta (Bravo et al., 2020). Entendiendo como un estado psicológico al compromiso organizacional, que se da de las relaciones entre la organización y los trabajadores. (Meyer y Allen, 1990).

Asimismo, Hernández et al (2018) concluyeron que, la aceptación y el apoyo de los valores y objetivos de la organización, así como la motivación de realizar un máximo esfuerzo considerable en pro de la organización y las ganas de permanecer dentro de la misma, son características de un nivel de compromiso organizacional alto.

Ávila y Pascual (2020) definen al compromiso organizacional como una ligazón afectiva que vincula al empleado con la organización, le motiva a actuar con altos niveles de esfuerzo y dedicación para cumplir los objetivos y las metas que la organización proponga, como consecuencia disminuye su probabilidad de rotación y absentismo, por ende, mejora su desempeño.

Dicho esto, el tipo de compromiso organizacional ayuda a identificar si existe o no conductas de seguridad, ya que la persona se involucra sintiéndose parte de un equipo u organización.

El trabajador, respecto al compromiso, debe tener conciencia, disposición de conservar líneas de actividad, satisfacción de sueldo, gratificaciones y ascensos percibidos. Todo ello influye en la motivación, promoviendo la comunicación y el trabajo en equipo, de esta forma obtiene el cumplimiento de los objetivos (Hernandez et al. 2018).

De acuerdo con lo mencionado, podemos concluir, que, a mayor compromiso organizacional de parte del empleado, mejores conductas de seguridad, mientras más comprometido se sienta el trabajador con la organización, más presto a cumplir lo que dicta la organización, en cuanto a las normas de seguridad.

Retomando el tema de Seguridad, en la mayoría de los países, las pérdidas ocasionadas en los centros laborales relacionados con los problemas de salud van del 4 al 6 % del PBI, alrededor del 70% de los empleados no cuentan con ninguna clase de seguro que pueda indemnizar en caso de traumatismos ocupacionales y enfermedades, muchos de ellos suelen trabajar en condiciones de riesgos, OIT (2017).

La OMS (2017) en una resolución titulada “Salud de los trabajadores” exhortó a los estados para que mediante las intervenciones básica y esenciales, además de servicios básicos de salud laboral, se garantice la cobertura total para todos los empleados, incluyendo a personal que labora en medianas y pequeñas empresas, personal migrante, trabajadores agrícolas, incluso a trabajadores informales, esto con el fin de prevenir lesiones y enfermedades que están relacionadas con el trabajo.

Sin embargo, en el Perú la legislación laboral aprueba distintos tipos de contrato de la mano de obra que aplica para empresas privadas como estatales, dando lugar a la inestabilidad laboral; quiere decir, contratos a plazo indeterminado, determinado y la tercerización, generando en el mercado laboral alta rotación del personal, casos en los que el involucramiento, el compromiso, la confianza, la

satisfacción, la identificación, el deseo de permanecer en la organización, entre otros, como motivadores de una productividad alta, carecen de sentido debido a la inseguridad y a la inestabilidad en la empresa en la que laboran (Loli et al. 2015, p. 106).

En nuestro país, respecto a compromiso organizacional hay diversos estudios que lo relacionan con marketing interno, satisfacción laboral, justicia organizacional, engagemente, cultura organizacional, pese a ello, son escasos los estudios que relacionan al compromiso con conductas de seguridad. Por lo mencionado, en la presente investigación se desea conocer la relación entre ambas variables.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente, realizamos la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera del Cercado de Lima, 2021?

Los accidentes y las enfermedades relacionadas con el trabajo influyen y traen grandes consecuencias en los trabajadores y en sus familias, además del nivel económico, también existen consecuencias en su bienestar emocional y físico a largo y corto plazo. Por otro lado, en la organización tiene efectos importantes, afectando la productividad (OIT, 2019)

Dentro de las empresas las conductas de seguridad es un factor clave para la prevención de accidentes y el funcionamiento de estas, sin embargo, para que el trabajador se sienta identificado con las normas dictadas por la empresa, es importante tener en cuenta el compromiso que el trabajador tiene para con la organización. Una persona comprometida aumenta la producción en la empresa, y una empresa que cumple con los requisitos de salud y seguridad en el trabajo, se le considera de calidad, incluso esto le permite acceder a diversas certificaciones.

Por lo expuesto, podemos ratificar que, el compromiso organizacional es una de las actitudes más relevantes, ya que, como se mencionó, tiene que ver con la relación del personal con la organización, y la decisión de seguir manteniéndose en esta.

Además, los mecanismos esenciales, en la actualidad, es el método de seguridad en el trabajo, ya que se le reconoce como una orientación que genera

competitividad en las organizaciones (Ramirez et al. 2020). En el Perú, el sector de almacenes y transportes es uno de los más impactados en esta problemática (Mintra). Aunque algunas investigaciones han estudiado las causas de los accidentes laborales, estas parecen no ser suficientes para reducirlas. Es importante que las trabajadoras y trabajadores tengan en cuenta sus deberes y derechos en cuanto a prevención de riesgos laborales, las cuales se encuentran en la Ley 29783, Ley de Salud y Seguridad en el trabajo y su reglamento (MINTRA, 2020).

Por otro lado, el área de recursos humanos tiene finalidad de examinar la vinculación y lealtad de los trabajadores con la organización, esto es mediante el compromiso de los trabajadores con la empresa. Por eso, es importante que la organización tenga en cuenta el tipo y nivel de compromiso de sus miembros (Chiang et al. 2016).

Los accidentes de trabajo son aplicables a las acciones inseguras de los trabajadores, se debe considerar entonces el comportamiento del trabajador como un elemento clave. (Hernández y Pinto 2019).

Mendoza (2019) menciona que las enfermedades y accidentes laborales tiene como origen los actos inseguros, identificando la necesidad de realizar un análisis sobre los comportamientos de los trabajadores, tomando en cuenta los factores laborales.

El presente estudio se basa en identificar las conductas de seguridad y el compromiso organizacional, esta perspectiva ayudará a conocer cuán comprometido se siente el operario y su rendimiento en cuanto a las normas de seguridad de la organización, además pretende comprender las variables que estaría favoreciendo las conductas de seguridad, comprobando si existe relación entre compromiso organizacional y analizar las dimensiones de cada una de estas variables en los operarios de una empresa almacenera en el Cercado de Lima.

Es por ello, que estableceremos varios objetivos, siendo el principal comprobar a modo de correlación, entre compromiso organización y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera en Cercado de Lima, 2021. Donde los

objetivos específicos son a) identificar la relación entre el compromiso organizacional y el cumplimiento de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; b) identificar la relación entre el compromiso organizacional y la participación de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; c) identificar la relación entre las conductas de seguridad y el compromiso afectivo y en operarios de una empresa almacenadora de Lima; d) identificar la relación entre las conductas de seguridad y el compromiso normativo en operarios de una empresa almacenadora de Lima; e) identificar la relación entre las conductas de seguridad y el compromiso de continuidad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; f) identificar la relación entre el compromiso organizacional y las conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima según sexo y edad; g) identificar diferencias en compromiso organizacional según sexo y edad; h) identificar diferencias en conductas de seguridad según sexo y edad.

Por lo mencionado, exponemos la siguiente hipótesis general: existe una relación significativa directa entre compromiso organizacional y conductas de seguridad, en los operarios de una empresa almacenadora, distrito de Cercado de Lima, Lima. 2021. Por lo tanto, las hipótesis específicas son a) existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y cumplimiento de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; b) existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y la participación de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; c) existe relación significativa y directa entre conductas de seguridad y el compromiso afectivo y en operarios de una empresa almacenadora de Lima; d) existe relación significativa y directa entre las conductas de seguridad y el compromiso normativo en operarios de una empresa almacenadora de Lima; e) existe relación significativa y directa entre conductas de seguridad y el compromiso de continuidad en operarios de una empresa almacenadora de Lima f) existe diferencias significativas en la relación de conductas de seguridad y compromiso organizacional en operarios de una empresa almacenadora de Lima según sexo, edad; g) existen diferencias significativas en compromiso organizacional según sexo, edad; h) existen diferencias significativas en conductas de seguridad según sexo, edad.

II. MARCO TEÓRICO

En el Perú, Herrera (2019) realizó un estudio sobre conductas de seguridad y clima de seguridad laboral en una empresa de la industria de acero en el Perú, donde utilizó la escala de Neal y Griffin (2006) el método utilizado fue transversal – correlacional y descriptivo, la muestra estuvo compuesta por 42 trabajadores, utilizaron la escala de Neal & Griffin para conductas de seguridad, el modelo multinivel de Zohar y Luria (2005) para medir el clima de seguridad. Los resultados obtenidos fueron que, existe relación positiva y significativa entre el clima de seguridad y conducta de seguridad ($r=.389$), con un p valor de 0.011. También existe relación entre el clima de seguridad y la dimensión cumplimiento de seguridad ($r=.406$), finalmente se demostró una relación positiva y significativa entre clima de seguridad y participación en seguridad ($r=.394$). En esta investigación se encontró correlación positiva y significativa.

Ríos y Loli (2019) realizaron una investigación sobre el compromiso y la Justicia organizacional en trabajadores del sector minero en Perú, encontrando coeficientes de correlación significativos y mayores a 0.49; y por el método de consistencia interna encontraron coeficientes de confiabilidad mayores a 0.86. El resultado obtenido fue que existe una relación baja ($r=0.23$), pero no es significativa; lo que quiere decir que, si bien hay una relación entre las variables, el nivel de significancia dependerá a la coyuntura del momento.

Estrada y Mamani (2020) investigaron la relación entre el desempeño docente y el compromiso organizacional, el estudio se realizó en las instituciones de educación básica en el distrito de Las Piedras en el 2018. La muestra tuvo a 83 docentes de una población de 106 docentes. El tipo de investigación fue de corte transversal y no experimental, el diseño fue correlacional descriptivo. Para la toma de datos recurrieron al cuestionario de desempeño de docente y el cuestionario de compromiso organizacional de Meyer y Allen. Donde los resultados mostraron que hay una relación significativa, directa y fuerte entre ambas variables ($r=.724$) se obtuvo un p-valor menor al nivel de significancia ($p= 0,000$). Donde se infiere que, a mayor compromiso organizacional, el desempeño será alto y viceversa, también se demostró una correlación positiva y significativa entre el desempeño docente y

el compromiso normativo ($r=.664$), compromiso afectivo ($r=.569$) y continuidad ($r=.669$) observándose que el desempeño del docente está más relacionado al compromiso normativo.

Hernandez et al. (2019) realizaron una investigación sobre compromiso organizacional y marketing interno en centros de entretenimiento del Perú, debido a la alta rotación del personal. El estudio fue corte transversal, diseño no experimental y enfoque cuantitativo, con una muestra de 150 trabajadores. Los instrumentos que aplicaron fue el cuestionario de Compromiso organizacional de Meyer y Allen y para la segunda variable el cuestionario de Marketing interno de Bohnenberger. Los resultados demostraron que existe una influencia moderada ($r=.403$) entre el compromiso organizacional y el marketing interno.

Paz, Huamán y Tarrillo (2020) se plantearon identificar la relación entre satisfacción laboral, compromiso organizacional y endomarketing en los trabajadores de un centro educativo, el estudio fue correlacional, diseño no experimental – transaccional, con una muestra de 125 trabajadores, a quienes aplicaron la escala de compromiso organizacional de 21 ítems de Meller y Allen, el cuestionario de Endomarketing y creado por Bhoneberger y la escala de satisfacción laboral creado por Sonia Palma. Trabajando con la prueba de Kolmogorv Smirnov de normalidad, identificando el p valor menor a 0.05 ($p<0.05$), asimismo se obtuvo como resultado una relación considerable positiva entre el endomarketing y el compromiso organizacional ($r=.870$). También encontraron que la relación entre endomarketing y satisfacción laboral es estadísticamente muy fuerte y positiva ($r=.964$). Esto significa que si existe un nivel alto de compromiso organizacional habrá mayor satisfacción laboral y el nivel de práctica de endomarketing será alto, igualmente entre el compromiso afectivo y el desarrollo de los empleados ($r=.660$) se evidenció una relación significativa positiva media, entendiéndose que, a mayor desarrollo de los empleados el nivel de compromiso afectivo será alto, en cuanto a la relación entre compromiso normativo y la contratación y retención entre los empleados se evidenció una relación significativa ($r=.833$), y por último, la investigación arrojó una relación significativa considerable entre la comunicación interna y la adecuación al trabajo con el compromiso continuo ($r=.753$) ($r=.743$).

Por otro lado, Girón y Serruto (2020) efectuaron una investigación donde relacionan el compromiso organizacional y al Síndrome Burn out, en individuos que estudian y trabajan en una universidad del Norte, a través de su estudio de diseño transversal y no experimental, método descriptivo correlacional y enfoque cuantitativo, la muestra estuvo compuesta por 220 personas, utilizando como instrumentos el síndrome de burn out de Maslach & Jackson y el cuestionario de Meyer & Allen, al analizar la relación entre las , encontrando que, entre el compromiso afectivo y normativo existe una relación moderada ($r=.477$), en el caso del compromiso afectivo y el de continuidad la relación fue débil ($r=.300$), sin embargo, no existe correlación entre el compromiso de continuidad y normativo ($r=.021$). En cuanto a las dimensiones del síndrome de burn out se encontró que, existe una relación moderada entre el agotamiento emocional y la despersonalización ($r=.523$), una relación baja, pero directa entre la realización personal y el agotamiento emocional ($r=.364$), entre la baja realización personal y despersonalización encontraron una relación débil($r=.279$). Concluyendo, por último, que la relación entre el compromiso organizacional y el síndrome de burnout es casi nula.

Ramirez et al (2020) investigaron la relación entre la Conducta de seguridad y laboral en trabajadores de empresas constructoras, donde encuestaron a 917 trabajadores en 74 empresas del departamento de Ancash, los instrumentos que utilizaron para medir las variables fueron el cuestionario diseñado por Gómez, Silva, Vilaret, & Suasnavas (2016) para medir seguridad en el trabajo y la escala de conducta segura de Aguilar, De Lille, Escamilla & Cetina, (2018) para medir la variable de conducta laboral; dicha investigación fue correlacional, descriptivo y exploratorio, obteniendo como resultado que existe una relación moderada positiva entre la conducta de seguridad y laboral en las empresas constructoras ($r=.549$), obteniendo un $p<0.01$.

Por otro lado, a nivel internacional, Hernández (2019) en su estudio analítico, correlacional y transversal, evaluaron la relación entre el compromiso organizacional y valores del personal empleado en la ciudad de Durango, su objetivo fue identificar los valores que se relacionan con el compromiso organizacional y si hay diferencia en el grado de compromiso, la muestra estuvo conformada por 400 personas de una población de más de 252mil personas que

pertencen a la PEA , utilizaron el cuestionario de compromiso de Meyer y Allen y el cuestionario de Mercader para medir los valores. Los resultados indicaron que, aunque se identifican con los mismos valores de la empresa, existe diferencias entre las dimensiones de compromiso, presentándose en mayor nivel el compromiso de continuidad, es decir, no hay relación significativa entre ambas variables.

Aguilar et al. (2018) en un estudio sobre respuesta de seguridad del jefe, conducta segura del trabajador y clima de seguridad ocupacional, tuvieron como objetivo conocer la relación entre las tres variables en un grupo de 159 trabajadores de una empresa del sector eléctrico, el tipo de estudio fue descriptivo, exploratorio y relacional, crearon escalas para poder medir las tres variables. Los resultados demostraron que sí existe relación positiva estadísticamente entre el clima de seguridad y la conducta segura del trabajador $r(159) = .390$; $p = 0.000$, quiere decir que mientras que el trabajador perciba que en la empresa existan procedimientos y políticas sobre seguridad, más posibilidad de comportarse de forma segura.

Aguilar et al. (2020) en su estudio sobre Cultura de seguridad organizacional y las variables grupales con la conducta segura del trabajador, para este estudio participaron 868 trabajadores pertenecientes a organizaciones de sector de producción y servicios en México, para dicho estudio construyeron varias escalas, entre ellas la escala de respuesta de seguridad del jefe, la escala de la conducta segura de los compañeros y por último la escala de conducta segura del trabajador, todas las escalas cuentan con respuesta tipo Likert, con 5 tipos de respuestas. El estudio fue de, campo relacional descriptivo, tipo exploratorio y carácter cuantitativo, encontrando que, en cuanto a la conducta segura del trabajador, se encontró que los trabajadores tienden a realizar conductas para cuidar su propia seguridad ($M = 4.71$) y para el cuidado de los demás, previniéndolos de un accidente ($M = 4.42$), además existe una relación positiva estadísticamente significativa entre la conducta segura de los compañeros con los factores autocuidado $r(857) = .426$; $p = 0.001$ y cuidado colectivo $r(855) = .383$; $p = 0.001$. Es importante señalar que para los colaboradores se encontró correlaciones más altas entre la conducta segura de los compañeros y los factores de la conducta segura

del trabajador, autocuidado $r(668) = .603$; $p=0.01$ y cuidado colectivo $r(673) = .558$; $p=0.0$.

Para empezar con las teorías que se relacionan al tema, partimos con un modelo de desempeño de seguridad más utilizado que es el de Neal y Griffin. Según estos autores los constructos definidos (conductas de seguridad y participación en seguridad) se utilizan para diferenciar los tipos de desempeño de seguridad, definiéndolo como actividades centrales en seguridad, que son llevadas a cabo por los trabajadores para mantener un ambiente de trabajo seguro. Dichas conductas siguen las normas de seguridad y los procedimientos, además de llevar el equipo de protección individual. La participación en seguridad se refiere a involucrarse en reuniones que traten aspectos relacionados con la seguridad de la organización, además de participar en actividades de seguridad en forma voluntaria. Si bien es cierto, ayudan a desarrollar un entorno donde la seguridad pasa a ser una prioridad, sin embargo, estas conductas no favorecen directamente a la seguridad en el lugar de trabajo. Debido, precisamente, a la fuerte base teórica del desempeño organizacional general sobre la cual se apoya, este modelo bidimensional es uno de los más utilizados en cuanto a temas relacionados con seguridad (Mártinez – Córcoles et al, 2018).

Neal y Griffin (2002) sugiere un modelo donde los Gerentes deberían pensar en participación y cumplimiento, e identificar los antecedentes y determinantes de estos comportamientos. Si una organización tiene un problema de cumplimiento deficiente o participación, entonces es importante entender por qué y orientar la intervención al conjunto particular de antecedentes y determinantes que sustentan el problema. Por ejemplo, si el problema se debe a la falta de conocimiento o habilidad, esto sugiere que el gerente debe concentrarse en la capacitación. Si el problema es causado por la motivación, entonces hay una amplia variedad de factores individuales y ambientales que podrían ser la causa del problema, incluido el liderazgo, el clima y el diseño del trabajo, así como actitudes o personalidad.

Ramirez y Dominguez (2012) mencionan que la estructura del compromiso organizacional está orientada al desempeño de la visión y misión de la empresa y sus beneficios, dando a entender que los trabajadores comprometidos fortalecen la

competitividad de las organizaciones y esto, también, conlleva a un bajo índice de rotación del personal.

Las conductas de seguridad se focalizan en el cumplimiento de la norma y en la participación en seguridad. El cumplimiento de la norma quiere decir a todos aquellos comportamientos que se requieren en el lugar del trabajo para mantener la seguridad, por ejemplo, utilizar los EPPs. La participación en seguridad se refiere a aquellas conductas que contribuyen en forma indirecta al desarrollo de un trabajo seguro (Neal y Griffin, 2006). Quiere decir que los empleados tengan la iniciativa de asistir y participar voluntariamente a los programas de seguridad o que ayuden a sus compañeros a resolver cualquier problema de seguridad (Moriano et al 2019).

Rico (2016) aborda la seguridad basada en el comportamiento y la finalidad de mejorar y reforzar el comportamiento seguro, así como el de todos los componentes de la empresa, además menciona a la seguridad como un instrumento de gestión que se basa en la observación de conductas seguras en el centro laboral, también hace hincapié sobre la teoría tricondicional del comportamiento seguro, compuesto por dos factores, el técnico que se refiere a que el empleado debe poder trabajar seguro, quiere decir que si la instalación, el sistema, equipo o maquinas que utiliza son seguras, los trabajadores pueden trabajar seguros, después tenemos el saber trabajar seguro, se refiere a que el trabajador a través de la información tiene los conocimientos, además de la experiencia y la formación de como trabajar seguro, el segundo factor es el humano, es donde el trabajador debe querer trabajar seguro, en este caso se refiere a la motivación, que el trabajador se encuentre motivado, concientizado y sensibilizado sobre la seguridad, que tenga voluntad para cumplir con las normas.

Por otro lado, Amorós (2016), define al compromiso organizacional como al grado en que un trabajador se identifica en la organización donde labora, así como con sus metas, además de su deseo de seguir siendo parte de esta.

Una de las dimensiones, el compromiso afectivo, es el nivel afectivo por el cual un trabajador desea mantenerse dentro de la organización, se esmera y le importa permanecer en su trabajo (Robbins y Judge, 2015).

Es importante mencionar que hoy en día, las empresas se preocupan por el capital psicológico, el cual está relacionado con las actitudes y conductas positivas en la organización y están conformadas por el compromiso organizacional, desempeño y satisfacción laboral (Cuadra-Peralta et al., 2018)

Vargas (2012), señala que el objeto de estudio de la psicología de la seguridad emplea al comportamiento humano en el área laboral, frente a situaciones inseguras o de riesgos, también indica que la psicología de la seguridad estudia el desarrollo de acciones psicológicas promocionales, preventivas y correctivas, con el fin de enfrentar estos riesgos, además hace hincapié en que las enfermedades y accidentes de trabajo influyen en el elevado índice de rotación de los trabajadores.

Asimismo, se define a la seguridad como las actividades y acciones que permiten que el trabajador labore en condiciones seguras, tanto personales como ambientales, con el objetivo de perseverar los recursos humanos y la salud (MINTRA, 2018)

Además, la psicología de la seguridad es definida por Meliá (1999) como aquella corriente de la psicología que se encarga de desenredar los mecanismos psicológicos sociales, organizacionales, grupales y ambientales, estos mecanismos conforman la dimensión de seguridad de la conducta humana, de esta definición, Becerril (2013). Establece al comportamiento de seguridad como un objeto de estudio de esta disciplina, el cual hace referencia a las conductas seguras o inseguras en sus diferentes niveles, los comportamientos de seguridad involucran la ejecución e implementación de procesos seguros propios de la actividad y el cumplimiento de las reglas de seguridad, quiere decir la adecuada manipulación y uso de los equipos de protección y los instrumentos de trabajo.

También, señalan que la conducta hacia la seguridad puede predecir el riesgo al que está expuesto el trabajador, a través de la accidentabilidad y del riesgo (Meliá et al. 2001).

Por otro lado, Bestratén et al. (2011) menciona que los accidentes de trabajo son la consecuencia que los trabajadores expuestos a riesgos laborales provocan, también sobre los bienes materiales y el medio ambiente, cabe señalar que estos

son fenómenos no deseados, debido, dichas consecuencias justifican el nacimiento de la seguridad en el trabajo, que está definida como un conjunto de procedimientos y técnicas que tienen como objetivo de disminuir o eliminar el riesgo que pueden producir los accidentes laborales.

Espinoza (2018) hace referencia al Programa de Seguridad Basada en la Conducta (SBC) como un complemento a las herramientas para proporcionar un ambiente de calidad, además que sea seguro, hace hincapié en que el comportamiento de los trabajadores, sus acciones y elecciones, son fundamentales para establecer una cultura de seguridad y que este sea beneficioso en el ambiente de trabajo, así como en el sentido más amplio de la vida. La implementación de este programa contribuye al fortalecimiento de las prácticas seguras.

Martínez (2015) concluyó que la alta gerencia se debe comprometer en los procesos de transformación, con la finalidad de motivar a los trabajadores a participar e involucrarse con la organización, y así permitir el cambio de cultura relevante sobre temas de seguridad, quiere decir que para que haya éxito en la seguridad y el desarrollo en la prevención debe de existir un intercambio de información sobre temas de seguridad entre jefes, supervisores y empleados.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo

Se desarrolló mediante el tipo de investigación correlacional, concretándose a tomar medidas e indagar por supuestas relaciones entre ellos, además permite recoger evidencias de hechos. (Alarcón, 1991).

Diseño

La presente investigación trabajó con un diseño no experimental de corte transversal, ya que se recolectan datos, en un tiempo único, en un solo momento y su propósito es determinar y describir la relación entre ambas variables (Hernández y Mendoza, 2018), Siendo el diseño comparativo transversal idóneo para el estudio de variables dependientes que permanecen estables en el tiempo, pudiendo trabajar con más de un grupo (Alto et al., 2013 y Alto y Vallejo, 2015).

3.2 Operacionalización de las variables

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Estado psicológico que caracteriza la relación entre una organización y una persona, la cual, dependiendo el nivel de relación, el trabajador se ve influenciado en si se mantiene o no en su centro laboral. (Meyer y Allen, 1993).

Definición operacional: Son alcanzados a través del cuestionario Se consideró la Escala de compromiso organizacional diseñada por Meyer y Allen, para la medición de la variable, cuyos puntajes varían entre 18 y 126 puntos, indicando bajo (18), promedio (19 a 125) y alto (126).

Dimensiones: Se establecen tres dimensiones, las cuales para la dimensión afectivo son las preguntas: 1, 2, 3, 4, 5, 6; Dimensión continuo 7, 8, 9, 10, 11, 12; Dimensión normativo 13, 14, 15, 16, 17, 18.

Escala de medición: Está compuesto por 18 ítems y su nivel de medición es ordinal, escala de medición Likert.

Variable 2: Conductas de seguridad

Definición conceptual: Neal y Griffin (2002) mencionan dos tipos de conductas de seguridad, el cumplimiento de la seguridad y la participación en la seguridad, el primero se utiliza para describir las actividades principales que deben realizar las personas para mantener la seguridad y la segunda describe como el trabajador ayuda a desarrollar un entorno que respalde la seguridad.

Definición operacional: Se consideró la escala de conductas de seguridad de Neal & Griffin para la medición de la variable, cuyos puntajes varían entre 6 siendo el más bajo y 30 el máximo.

Dimensiones: La escala cuenta con dos dimensiones, siendo cumplimiento de seguridad las tres primeras y participación en seguridad las tres últimas.

Escala de medición: Está compuesto por seis ítems, siendo el nivel de medición el ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

Población

Se entiende por población cuando se desea generalizar los resultados del estudio a un grupo de posibles participantes (Salkind, 1997). En este caso la población estuvo conformada por 71 operarios entre hombres y mujeres de 20 a 60 años aproximadamente, información confirmada por el área de Recursos Humanos de la empresa almacenera en Cercado de Lima.

Muestra

Para el presente estudio recurrimos a la muestra no probabilística, ya que, la elección no dependerá de la probabilidad, sino más bien la elección está relacionada al contexto y características de la investigación, además será una muestra censo, porque incluiremos al total de la población (Hernández – Sampiere y Mendoza, 2018), en este caso son 71 operarios de una empresa almacenera que conforman la muestra. Motivo por el cual no se utilizarán criterios de exclusión e inclusión.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Utilizamos la encuesta como técnica de recolección de datos, por medio de la selección y estudio de muestras tomadas de la población, además analiza poblaciones pequeñas y grandes (Kerlinger s.f.). Su propósito es ofrecer una imagen objetiva de fenómenos de variada naturaleza (Alarcon, 1991).

INSTRUMENTOS

Ficha técnica 1

Nombre	: Cuestionario de Compromiso Organizacional
Autores	: John Meyer y Natalie Allen
Procedencia	: Estados Unidos, 1997
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 15 a 20 min.
Estructuración	: 3 dimensiones - 18 ítems (de las cuales, 4 son inversas)
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

Meyer y Allen en 1984 propusieron un modelo de dos dimensiones, siendo las dimensiones afectivas y de continuidad, en 1990 incluyeron la dimensión normativa, diseñando así la escala tridimensional con 24 preguntas (Ávila y Pascual, 2020). Este cuestionario está compuesto por 18 ítems en idioma inglés. La escala se tradujo y reformuló por Arciniega en el 2001.

Consigna de aplicación:

- Lee con atención cada enunciado
- No existe respuesta correcta o incorrecta.

Calificación e interpretación

Las respuestas cuentan con 7 opciones, que va desde totalmente en desacuerdo, a totalmente de acuerdo. Siendo la escala de tipo Likert. A mayor puntaje, mayor percepción de ese factor.

En el puntaje general va entre 18 y 126 puntos. Las valoraciones menores significan que "no están comprometidos al trabajo" y valoraciones mayores que presentan

"compromiso al trabajo". Interpretando la prueba de la siguiente manera: alto 126 a más, promedio de 19 a 125 y puntaje bajo 18 puntos.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La prueba original de Meyer & Allen (1990) estuvo compuesta inicialmente por 24 ítems, seleccionaron 8 ítems para cada dimensión (afectivo, continuidad y normativo), la confiabilidad para cada escala fue de $\alpha=0.87$, $\alpha=0.75$ y $\alpha=0.79$ respectivamente.

Propiedades psicométricas peruanas

En la realidad peruana Del Castillo (2020) realizó un estudio sobre la relación entre la cultura y el compromiso organizacionales, identificando la siguiente validez de constructo para el Compromiso Organizacional índices de ajuste $\chi^2(128) = 318$; CFI=0.90; RMSEA=0.099, y una fiabilidad alta de 0.936.

Asimismo, Ríos y Loli (2019) realizaron una investigación sobre el compromiso y la justicia organizacionales en trabajadores del sector minero en Perú, donde hallaron coeficientes de correlación significativos y mayores a 0.49; además en la confiabilidad por el método de consistencia interna se encontró coeficientes de confiabilidad superiores a 0.86.

Propiedades psicométricas del piloto

Con la finalidad de corroborar la confiabilidad y validez se realizó una prueba piloto, para ello participaron 71 operarios de una empresa almacenera de Cercado de Lima. Se consiguió una puntuación de ($\alpha=0.697$) mediante el alfa de Cronbach y ($\omega=0.795$) en cuanto al coeficiente de Omega de McDonald, en el análisis de confiabilidad de la escala general de compromiso organizacional, asimismo sus dimensiones obtuvieron los siguientes resultados, para el compromiso afectivo ($\alpha=0.521$) y ($\omega=0.593$), para el compromiso de continuidad ($\alpha=0.566$) y ($\omega=0.572$) y en el caso de compromiso normativo ($\alpha=0.543$) y ($\omega=0.617$).

Ficha técnica 2

Nombre	: Conductas de seguridad
Autora	: Neal & Griffin
Procedencia	: Estados Unidos – 2006
Administración	: Individual o colectivo
Tiempo	: 5 min
Estructuración	: 2 dimensiones - 6 ítems
Aplicación	: Adultos

Reseña histórica:

En un hospital donde trabajaban 700 empleados, en Australia, realizaron el estudio original, la muestra estuvo compuesta por 135 colaboradores. Se calificó de forma individual clima de seguridad, comportamiento de seguridad y motivación de seguridad. En comportamiento de seguridad se evaluaron sus dos dimensiones (Neal & Griffin, 2006).

Consigna de aplicación:

Se le proporcionará una encuesta de seis preguntas, por favor leerlas con atención y responder la opción que más se identifique a usted.

Calificación e interpretación

Son 5 opciones para este cuestionario va desde totalmente en desacuerdo hasta totalmente de acuerdo. Teniendo al Likert-5 como formato de respuesta.

Propiedades psicométricas originales

Los resultados de la investigación original de Neal y Griffin obtuvieron una confiabilidad de $\alpha = 0.89$ para la dimensión participación en seguridad y $\alpha = 0.93$ para la dimensión cumplimiento de seguridad. Ambas dimensiones dieron como resultados un nivel alto de correlación en cuanto al grupo, por lo que se formula un solo indicador para las conductas de seguridad, confirmando, de esta manera, su validez de constructo ($p = 0.001$, $r = 0.91$).

Propiedades psicométricas peruanas

Herrera (2019) en su estudio sobre conductas y clima de seguridad en una organización de la industria de acero en el Perú obtuvo un alfa de Cronbach de $\alpha=.86$ y la prueba de Kolmogorov-Smirnov de 0.085.

Quijano (2019), en su estudio halló, mediante el estadístico alfa de cronbach, el cual dio una confiabilidad de $\alpha=.89$ y $\alpha=.93$, para las dimensiones participación en seguridad y cumplimiento de seguridad. Finalmente, la confiabilidad global de la escala resultó de 0.93.

Propiedades psicométricas del piloto

En la presente investigación se efectuó una prueba piloto para corroborar la confiabilidad y validez de la escala, para ello participaron 71 operarios de una empresa almacenera de Cercado de Lima. En el análisis de confiabilidad de la variable de conductas de seguridad, la escala total presentó ($\alpha=0.907$) y ($\omega=0.918$), en cuando a sus dimensiones, se obtuvo que el cumplimiento de seguridad arrojó ($\alpha=0.915$) y ($\omega=0.929$), y por último la dimensión de participación en seguridad obtuvo ($\alpha=0.838$) y ($\omega=0.860$).

3.5 Procedimientos

El primer paso fue el de buscar información sobre las variables de estudio, y así poder elaborar la introducción y el marco teórico fundamentando el origen de las variables, asimismo se determinó los objetivos y la hipótesis, posteriormente se eligió los instrumentos para medir las variables, luego se solicitó la autorización a ambos autores para su aplicación. Dichos instrumentos se transcribieron al formato de cuestionarios de Google. Posteriormente se envió el enlace al personal de recursos humanos de la organización, quien autorizó la aplicación de los instrumentos para la investigación. Finalmente se realizó el análisis de los resultados que arrojó el programa utilizado, para este caso el Jamovi versión 1.2.27.

3.6 Métodos de análisis de datos

Se procedió con la recolección de datos a través de los instrumentos utilizando el servicio de formularios de Google, contando con una base de datos de Microsoft Excel 2018, luego se trasladó la información al programa de Jamovi 1.1.9 con el fin de analizar y procesar la información obtenida de ambas variables, así como de sus

dimensiones y las tablas, la correlación y significancia de las variables, de acuerdo con los objetivos propuestos. Además, se utilizó el programa Jamovi para determinar la confiabilidad de los instrumentos y obtener el coeficiente de Cronbach, así como los datos estadísticos exploratorios, confirmatorios y descriptivos de la muestra.

De esta forma se utilizó el Shapiro – Wilk, que es la prueba de normalidad, con la finalidad de definir los análisis estadísticos de correlación, dicha prueba se emplea cuando el tamaño de la muestra es máximo de 5000 (Mohd y Bee, 2011), además estadísticamente es fácil de obtener y aplicar (Pedrosa et al. 2014) Los resultados disponen estadísticos no paramétricos, es por ello que utilizamos el factor de correlación Rho de Spearman para determinar si las variables tienen relación y si estas son directa o inversa.

También se utilizó la prueba U de Man Whitney con el fin de delimitar diferencias entre dos variables y Kruskal- Wallis para tres rangos a más. Por último, para identificar los valores sobresalientes de las dos variables empleamos estadísticos de porcentaje y frecuencia.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación no afectará a ningún voluntario que participó en el proceso de evaluación, siendo la participación de los evaluados de manera voluntaria y reservada, además se brindó información sobre el objetivo de la investigación. Asimismo, se obtuvo la autorización de las autoridades de la organización, donde se realizó dicha investigación.

Se consideró la declaración Helsinki de la Asociación Médica Mundial (AMM, 2017) considerando el punto 24 de privacidad y confidencialidad, donde se indica que se debe tomar toda clase de precauciones con la finalidad de proteger la confidencialidad y la intimidad de su información personal del individuo que participa en la investigación. Por otro lado, la Asociación Médica Argentina (AMA, 2012) menciona en el capítulo siete del secreto profesional en el Art. 102 que un deber ético es el secreto profesional, que nace de la esencia misma de su profesión y está relacionada al paciente y su respeto a la libertad.

Finalmente, tomando lo que indica la American Psychological Association, en cuanto a los principios éticos, consideraremos los puntos cuatro de privacidad y confidencialidad y ocho de investigación y publicación, donde tomaremos el punto 8.02 de consentimiento informado para la investigación, donde se informa a los participantes acerca del propósito de la investigación (APA, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Evaluación de normalidad

	Compromiso afectivo	Compromiso continuidad	Compromiso normativo	Compromiso organizacional	Cumplimiento de seguridad	Participación en seguridad	Conductas de seguridad
N	71	71	71	71	71	71	71
Media	32.5	26.7	30.7	89.9	13.2	12.9	26.1
Mediana	32	26	30	91	13	12	25
Mínima	21	13	19	62	5	6	11
Máxima	42	39	42	114	15	15	30
Shapiro-Wilk W	0.984	0.978	0.975	0.984	0.741	0.842	0.817
Shapiro-Wilk p	0.493	0.259	0.163	0.505	< .001	< .001	< .001

En la tabla 1 se presenta los datos de la evaluación de los supuestos de normalidad de las escalas compromiso organizacional y conductas de seguridad en un grupo de operarios de una empresa almacenera de Cercado de Lima, observándose que, para la variable de conductas de seguridad y sus dimensiones, cumplimiento de seguridad y participación en seguridad los valores de Shapiro Wilk están por debajo de 0.01 (Mohd y Bee, 2011), lo que indica que estos datos no se ajustan a la distribución normal, a diferencia del compromiso organizacional y sus dimensiones que el p valor es mayor a 0.05. A pesar de ello se utilizarán estadísticos no paramétricos.

Tabla 2

Correlación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad

		Compromiso organizacional
Conductas de seguridad	Rho Spearman	0.371 **
	r ² (tamaño del efecto)	0.138
	p-valor	0.001

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 2 se presentan la correlación entre el compromiso organizacional y las conductas de seguridad, se observa un (Rho= .371; p< .05) lo que indica que, existe

una correlación estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio. Adicionalmente se observa que el tamaño de efecto es de .138, para Dominguez - Lara (2017) el tamaño del efecto mínimo es de .20, lo que indica que esta correlación a pesar de ser significativa tiene un tamaño del efecto por debajo del deseado mínimamente.

Tabla 3

Correlación entre compromiso organizacional y cumplimiento de seguridad y participación en seguridad

		Compromiso organizacional	
Cumplimiento de seguridad	Rho Spearman	0.383	***
	R ² (tamaño de efecto)	0.147	
	p-valor	< .001	
Participación en seguridad	Rho Spearman	0.318	**
	R ² (tamaño de efecto)	0.101	
	p-valor	0.007	

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 3, existe relación estadísticamente positiva media entre comportamiento organizacional con cumplimiento de seguridad y participación en seguridad, el tamaño del efecto en ambos casos está por debajo de 0.20. para Dominguez - Lara (2017) el tamaño del efecto mínimo es de .20, lo que indica que esta correlación tiene un tamaño del efecto por debajo del deseado mínimamente.

Tabla 4

Correlación entre conductas de seguridad y compromiso afectivo, normativo y continuidad.

		Conductas de seguridad	
Compromiso afectivo	Rho Spearman	0.256	*
	R ² (tamaño de efecto)	0.0655	
	p-value	0.031	
Compromiso continuidad	Rho Spearman	0.194	
	R ² (tamaño de efecto)	0.0376	
	p-value	0.106	
Compromiso normativo	Rho Spearman	0.338	**
	R ² (tamaño de efecto)	0.114	
	p-value	0.004	

Nota. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

En la tabla 4 podemos observar que existe relación estadísticamente positiva media entre conductas de seguridad con el compromiso afectivo, de continuidad y normativo, siendo el compromiso normativo el que presenta mayor relación entre las tres variables. El tamaño del efecto está por debajo de 0.20, el tamaño del efecto mínimo es de .20, lo que indica que esta correlación tiene un tamaño del efecto por debajo del deseado mínimamente (Dominguez – Lara,2017).

Tabla 5

Correlación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad según sexo

		Conductas de seguridad	
		Masculino	Femenino
Comportamiento organizacional	Rho Spearman	0.398 **	0.286
	R ²	0.158	0.082
	p-valor	0.002	0.344

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 5 podemos observar que existe relación estadísticamente positiva media entre el comportamiento organizacional y conductas de seguridad según sexo, pudiendo observar que hay mayor relación en el sexo masculino. En ambos casos el tamaño del efecto está por debajo de 0.20.

Tabla 6

Correlación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad según edad

		Conductas de seguridad	
		20 a 40 años	41 a 65 años
Comportamiento organizacional	Rho Spearman	0.392 **	0.174
	R ²	0.154	0.030
	p-valor	0.003	0.505

Nota. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

En la tabla 6 podemos observar que existe relación estadísticamente positiva media entre el comportamiento organizacional y conductas de seguridad según edad, en ambos casos el tamaño del efecto está por debajo de 0.20.

Tabla 7*Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según sexo*

		Estadística	p	Diferencia significativa		Tamaño del efecto
Compromiso organizacional	Mann-Whitney U	329	0.48	-2.57	Rank biserial correlation	
Grupo		N	Media	Mediana	SD	0.127
Compromiso organizacional	Masculino	58	89.5	91	11.6	
	Femenino	13	91.8	93	12.4	

En la tabla 7 no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional para los hombres y mujeres, porque el p valor es mayor a 0.05, además se observa que el tamaño del efecto es .127, lo que indica que esta comparación tiene un tamaño del efecto mínimo (Dominguez – Lara,2017).

Tabla 8*Comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones según edad.*

		Estadística	p	Diferencia significativa		Tamaño del efecto
Compromiso organizacional	Mann-Whitney U	190	0.057	-8	Rank biserial correlation	
Grupo		N	Media	Mediana	SD	0.379
Compromiso organizacional	20 a 40	10	84.2	82	13.9	
	40 a 65	61	90.9	93	11.2	

En la tabla 8 no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según edad, porque el p valor es mayor a 0.05. Sin embargo, el tamaño del efecto es .379, lo que indica que esta comparación tiene un tamaño del efecto medio (Dominguez – Lara,2017).

Tabla 9*Comparación de conductas de seguridad y sus dimensiones según sexo.*

		Estadística	p	Diferencia significativa	Tamaño del efecto	
Conductas de seguridad	Mann-Whitney U	347	0.654	0.0000	Rank biserial correlation	
		Grupo	N	Media	Mediana	SD
Conductas de seguridad	Masculino	58	26.2	25.5	3.43	0.079
	Femenino	13	25.8	25	2.38	

En la tabla 9 no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según sexo, porque el p valor es mayor a 0.05. En este caso el tamaño del efecto se encuentra por debajo del deseado, ya que para Dominguez - Lara (2017) el tamaño del efecto mínimo es de .10, lo que indica que esta correlación a pesar de ser significativa tiene un tamaño del efecto por debajo del deseado mínimamente.

Tabla 10*Comparación de conductas de seguridad y sus dimensiones según edad.*

		Estadística	p	Diferencia significativa	Tamaño del efecto	
Conductas de seguridad	Mann-Whitney U	254	0.389	0.0000	Rank biserial correlation	
		Grupo	N	Media	Mediana	SD
Conductas de seguridad	20 a 40	10	26.8	25.5	2.82	0.169
	40 a 65	61	26	25	3.32	

En la tabla 10 no existen diferencias estadísticamente significativas en el compromiso organizacional según edad, porque el p valor es mayor a 0.05. tamaño del efecto es .169, lo que indica que esta comparación tiene un tamaño del efecto mínimo (Dominguez – Lara, 2017)

V. DISCUSIÓN

La presente investigación se realizó con el objetivo general de determinar la correlación que existe entre compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera de Cercado de Lima, 2021.

Tras analizar, se obtuvieron resultados que evidencia que existe una relación estadísticamente significativa entre ambas variables de estudio ($r=.371$), este resultado posee una similitud con investigaciones como la de Aguilar et al. (2018) donde el resultado de la relación de clima de seguridad, conducta segura del trabajador y clima de seguridad ocupacional, a través de un análisis de correlación de la prueba de Pearson demostraron que, tienen una relación estadísticamente positiva significativa entre la conducta segura del trabajador y el clima de seguridad ($r=.390$), también encontraron una relación estadísticamente positiva y significativa entre la conducta segura y la respuesta de seguridad del jefe ($r=.356$) el estudio se realizó en una empresa del sector eléctrico. Asimismo, Estrada y Mamani (2020) en su estudio sobre la relación entre el desempeño docente y el compromiso organizacional, obtuvieron como resultados una relación fuerte, directa y significativa entre ambas variables ($r=.724$) y un p valor menor al nivel de significancia, esto quiere decir que a más desempeño mayor compromiso y viceversa. De igual manera, Paz et al (2020) analizaron la correlación entre compromiso organizacional, endomarketing y satisfacción laboral donde se arrojó una relación positiva y considerable entre endomarketing y compromiso organizacional ($r=.870$) y la relación de endomarketing y satisfacción laboral ($r=.964$), Por otro lado, Ramirez et al (2020) identificaron una relación positiva moderada entre las conductas de seguridad y las conductas laborales ($r=.549$), quiere decir que existe una relación positiva moderada entre seguridad en el trabajo y conducta laboral en la empresa constructora. Sin embargo, en el Perú Ríos y Loli (2019) relacionaron el compromiso con la justicia organizacional encontrando relación entre ambas variables, pero no significativa ($r=.230$), quiere decir que, aunque tienen relación su nivel de significancia puede estar afecta a conflictos del momento, asimismo cuando analizaron la relación entre las dimensiones de justicia y compromiso organizacional encontraron que, a pesar de que existe una relación entre las dimensiones, estas son dan una relación baja y no significativa, incluso

la relación entre el compromiso normativo con la justicia interpersonal ($r=.265$), además es casi nula con el compromiso de continuidad ($r=.146$). Asimismo, Hernández et al. (2019) encontró una correlación moderada positiva entre el compromiso organizacional y el marketing interno ($r=.403$), quiere decir que, a mayor compromiso organizacional, mayor técnicas, métodos, atenciones y estrategias. Por otro lado, en cuanto a las conductas de seguridad, Herrera (2019) relacionó al clima de seguridad laboral y la conducta de seguridad, donde halló que existe relación positiva significativa ($r=.389$) entre ambas variables, además una relación positiva entre el clima de seguridad y las dimensiones de conductas de seguridad, cumplimiento en seguridad y participación de seguridad ($r=.406$) ($r=.394$) respectivamente. Es por eso que, Neal y Griffin (2002) recomiendan reconocer las actitudes de los trabajadores sobre el cumplimiento y la participación en seguridad, identificando los antecedentes de estos comportamientos, por otro lado, Ramirez y Dominguez (2012) señala que el compromiso organizacional se orienta a la visión y misión de la empresa, entendemos con esto que, si la empresa tiene como objetivo mejorar la calidad de seguridad y salud en el trabajo, el personal comprometido se esforzará por cumplir dicha meta, aquí resulta importante mencionar lo que indica Rico (2016) sobre la importancia de la seguridad basada en el comportamiento, que las condiciones para que un empleado trabaje seguro debe poder, saber y por último querer trabajar seguro. De acuerdo con lo mencionado, entonces podemos inferir que para que un trabajador se encuentre motivado es porque se encuentra comprometido con la organización, al estar comprometido se va a esforzar por cumplir con el reglamento, no lo hará por obligación, sino que además tendrá la voluntad de aplicar las normas en su rutina laboral.

En cuanto a los objetivos específicos, los resultados arrojaron que una existe relación estadísticamente significativa entre comportamiento organizacional con cumplimiento de seguridad y participación en seguridad ($r=.383$) ($r=.318$) respectivamente, con un tamaño del efecto menor a 0.20, según lo indicado por Dominguez – Lara (2017), esta correlación a pesar de ser significativa tiene un tamaño del efecto por debajo del deseado mínimamente; en cuanto a la relación entre la conducta de seguridad y las dimensiones de compromiso organizacional: afectivo, continuidad y normativo, los resultados obtenidos fueron que existe una

relación estadísticamente significativa entre la conducta de seguridad y las dimensiones de compromiso organizacional ($r=.256$) ($r=.194$) y ($r=.338$), demostrando mayor relación entre la conducta de seguridad y el compromiso normativo, quiere decir que, trabajadores que se sienten comprometidos con la organización por lealtad, agradecimiento presentan mayores niveles de conductas seguras, sin embargo en el caso de compromiso de continuidad con las conductas de seguridad la relación es baja, lo que significa que los trabajadores que permanecen en la empresa porque perciben que no tienen oportunidades de encontrar otro empleo, presentan un nivel bajo de conductas seguras . En cambio, Ríos y Loli (2019) encontraron una correlación significativa positiva entre las dimensiones de compromiso y justicia organizacionales, en cuanto a justicia interpersonal y compromiso afectivo ($r=.369$) y justicia interpersonal y compromiso organizacional ($r=.286$) y justicia organizacional y compromiso afectivo ($r=.288$). Sin embargo, hallaron una correlación no significativa baja entre el compromiso normativo y la justicia interpersonal ($r=.265$) y una relación casi nula entre la justicia interpersonal y el compromiso de continuidad ($r=.146$). En otra investigación peruana realizada por Girón y Serruto (2020) donde hallaron una correlación casi nula entre el síndrome de burnout y el compromiso organizacional, sin embargo, entre las dimensiones de cada variable consiguieron una relación moderada entre el compromiso afectivo y el normativo ($r=.477$), además hallaron que entre el compromiso afectivo y el compromiso de continuidad existe una relación débil ($r=.300$) y que no existe relación entre el compromiso de continuidad con el compromiso normativo ($r=.021$) en trabajadores que estudian y trabajan en la Universidad del Norte. Esta investigación difiere a la de Meyer, Allen & Smith (1993) donde también relacionan las tres dimensiones en un grupo de 530 enfermeras, encontrando correlación significativa entre el compromiso afectivo y normativo ($r=.403$), sin embargo, la correlación entre el compromiso afectivo y de continuidad resultó menor y negativo ($r=.227$), por último, se demostró una relación positiva baja, aunque significativa, entre el compromiso de continuidad y normativo ($r=.234$). Por otro lado, Aguilar et al. (2020) en su investigación relacionaron la cultura de seguridad y las variables grupales con la conducta segura del trabajador, donde encontraron una relación estadísticamente positiva y significativa entre las conductas seguras de los compañeros con los factores de autocuidado ($r=.426$),

entre conductas seguras y cuidado colectivo la relación también fue positiva y estadísticamente significativa ($r=.383$) quiere decir que mientras los trabajadores tengan un nivel alto de percepción sobre el interés del jefe en la seguridad de los colaboradores, de la empresa y su seguridad propia, habrá más posibilidades que el trabajador tendrá una tendencia a cuidar de sus compañeros y se cuidará así mismo, esto corrobora lo que refiere Espinoza (2018) sobre el programa de seguridad basada en la conducta, siendo una herramienta que proporciona ambientes seguros y de calidad, menciona que las acciones y elecciones de los trabajadores son fundamentales para establecer una cultura de seguridad. Ante lo expuesto se puede concluir que, el trabajador que permanece en la organización por afecto y agradecimiento tiende a cumplir con lo establecido por esta, cabe mencionar que para que el trabajador se sienta agradecido (compromiso normativo) la organización debe fomentar estas conductas a través de eventos, capacitaciones, incentivos, de esta manera el trabajador fortalecerá el vínculo con la empresa, de esta manera se sentirá motivado no sólo en cumplir el mismo con las normas, también las fomentará.

Otro de los objetivos fue relacionar las variables de compromiso organizacional y conductas de seguridad según sexo, obteniendo una relación estadísticamente significativa entre ambas variables, sin embargo, se halló mayor relación en el caso de los varones ($r=.398$), en el caso de las mujeres se obtuvo ($r=.286$). En este caso no se encontró investigaciones que compararán la variable de compromiso organizacional en base al sexo del trabajador, en este caso las investigaciones obtenidas eran de tipo descriptivo, este caso aplica para investigaciones que incluyen a la variable de conductas de seguridad. Asimismo, se relacionó las variables de compromiso organizacional y conductas de seguridad según la edad, encontrando que existe una relación estadísticamente positiva media, el nivel más alto se da entre los operarios de 20 a 40 años ($r=.392$) y en el caso de los operarios de 41 a 65 la relación que presenta es más baja ($r=.174$), sin embargo según Herrera (2019) en su investigación sobre clima de seguridad y conductas de seguridad, en el caso cumplimiento de seguridad, conductas de seguridad y clima de seguridad, la edad no influye según la prueba de ANOVA los resultados fueron 0.835, 0.294 y 0.944 respectivamente, sin embargo en el caso de participación en

seguridad el resultado fue de 0.047, lo que significa la edad sí influye, esto debido a que el p valor resultó menor a 0,05. Por otro lado, en un estudio en una compañía minera del sur del Perú, donde se relacionó la felicidad y conductas de seguridad en los colaboradores del área de relaves, Quijano (2019) demostró que los trabajadores entre los 29 y 39 años presentan un nivel alto en cuanto a conductas de seguridad, seguido por trabajadores 52 a 63 años y en un nivel más bajo los trabajadores de 40 a 51 años.

En lo que respecta a la comparación del compromiso organizacional y sus dimensiones, de acuerdo con el sexo y edad, se evidenció que no existen diferencias significativas para los hombres y mujeres, del mismo modo para la edad, no existen diferencias significativas ($r=.127$) y ($r=.379$) respectivamente. De igual manera, se demostró que en la comparación de conductas de seguridad y sus dimensiones, según sexo y edad no existen diferencias significativas para ambos casos ($r=.079$) y ($r=.169$).

En cuanto a las limitaciones, es importante mencionar que en un principio no fue sencillo acceder a la muestra, ya que, por la coyuntura la investigación tuvo que realizarse de manera virtual, considerando que, para algunos casos, adaptarse a esta modalidad no fue fácil. Por otro lado, son escasos o nulos los estudios que relacionan ambas variables.

VI. CONCLUSIONES

PRIMERA: En primer lugar, se determinó que las conductas de seguridad se relacionan de manera directa y significativa con el compromiso organizacional, lo que quiere decir que, si los operarios presentan niveles altos en compromiso organizacional, también manifestarán niveles altos en conductas de seguridad.

SEGUNDA: A su vez, se determinó que el compromiso organizacional se correlaciona de manera directa y significativa con las dimensiones de conducta de seguridad, lo que evidencia que, a mayor compromiso organizacional en los operarios, se cumplirá las normas de seguridad, además los operarios estarán más prestos a participar en temas relacionados a la seguridad.

TERCERA: Del mismo modo, se determinó que las conductas de seguridad se correlacionan de manera directa y significativa con las dimensiones de compromiso organizacional, lo que demuestra que, si los operarios tienen un nivel alto en conducta de seguridad, también presentan un nivel alto en cuanto al compromiso afectivo, de continuidad y normativo.

CUARTA: Así mismo, se estableció que existe relación estadísticamente significativa entre el comportamiento organizacional y conductas de seguridad según sexo, de igual modo, existe relación estadísticamente significativa según edad.

QUINTA: Por último, se estableció que el compromiso organizacional y sus dimensiones, así como las conductas de seguridad y sus dimensiones no poseen diferencias significativas según sexo y edad.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se requiere elaborar la formación de seguridad y salud en el trabajo, e incorporar nuevos conocimientos con el fin de mejorar los procesos de prevención, el diagnóstico y el tratamiento en cuanto a la seguridad.
2. Ejecutar futuros estudios que considere una muestra mayor, además de investigar la correlación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad, considerando otras variables sociodemográficas, las cuales podrían ser, nivel de instrucción, tiempo de servicio, además pueden especificar sus funciones.
3. Fomentar las buenas prácticas en seguridad a través de programas, capacitaciones dirigidas al personal, evaluar cada cierto tiempo para poder reconocer que puntos se puede reforzar y así trabajar en ello.
4. Realizar talleres y eventos de camaradería donde el personal pueda interactuar con sus compañeros con el fin de proponer ideas para la mejora continua en temas de seguridad, reforzando de este modo el compromiso con la organización,

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (1991). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. (1ª ed.) Fondo Editorial.
- Aguilar, C., Cetina, T., Góngora, E. y Centeno, G. (2020). Cultura de seguridad organizacional: variables grupales relacionadas con la conducta segura del trabajador. *Revistas UNC* 5 (6), 258 -275.
<https://revistas.unc.edu.ar/index.php/aifp/article/view/31669/32506>
- Aguilar, C., De Lille M., Escamilla, M. y Cetina, T. (2018). Clima de seguridad ocupacional, respuesta de seguridad del jefe y conducta segura del trabajador. *Revista electrónica de Psicología Izcatlala*, 21(1),122-141.
<https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol21num1/Vol21No1Art7.pdf>
- Allen, N. & Meyer, J. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Alto, M., López, J.y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de Psicología*, 29(3), 1038–1059 <https://doi.org/10.6018/analesps.29.3.178511>
- Alto, M. y Vallejo, G. (2015). *Diseños de investigación en psicología*. (1ª edición). Ediciones Pirámides.
- American Psychological Association (APA, 2010). *Principios éticos de los psicólogos y códigos de conductas*.
http://www.psicologia.unam.mx/documentos/pdf/comite_etica/Codigo_APA.pdf
- Amorós, E. (2016). *Comportamiento Organizacional, en busca del desarrollo de Ventajas competitivas*, pp. 73
<https://books.google.com.pe/books?id=uRf11b44BjEC&pg=PA73&dq=compromiso+organizacional&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwin04XB9vbtAhWsxVkkHsfIDF0Q6AEwAHoECA YQAg#v=onepage&q=compromiso%20organizacional&f=false>
- Asociación Médica Argentina (2012). *Código de ética para el equipo de salud*. (2ª edición) <https://www.ama-med.org.ar/images/uploads/files/ama-codigo-etica-castellano.pdf>

- Asociación Médica Mundial (2017). *Declaración de Helsinki de la AMM – Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos*.
<https://www.wma.net/es/policias-post/declaracion-de-helsinki-de-la-amm-principios-eticos-para-las-investigaciones-medicas-en-seres-humanos/>
- Atencio, E., Otero, O. y Peñata, J. (2020). Compromiso Organizacional desde la perspectiva del personal docente. *In Crescendo*, 11(1), 27-50.
<https://doi.org/10.21895/incres.2020.v11n1.03>
- Avila, S., Pascual, M. (2020). Marco filosófico del compromiso organizacional: Discusión del modelo de Allen y Meyer, y propuesta de un nuevo modelo de estudio. *Revista de estudios empresariales. Segunda época*, 1 (20), 201 – 2016 <https://doi.org/10.17561//ree.v2020n1.12>
- Becerril, M. (2013). *Un proceso de intervención sobre las conductas de seguridad y las condiciones de seguridad y salud en las obras de construcción en la ciudad de Valencia, 2013* [tesis de Doctorado, Universitat de Valencia].
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29248/Tesis%20M%20Becerril.pdf?sequence=1>
- Bestratén, M., Guardino, X., Iranzo, Y., Piqué, T., Pujol, L., Solórzano, M., Tamborero, J., Turmo, E. y Varela, I. (2011). Seguridad en el trabajo. Edición 2011. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*.
<https://www.insst.es/documents/94886/599872/Seguridad+en+el+trabajo/e34d1558-fed9-4830-a8e3-b0678c433bb1>
- Chiang, M., Gomez, N. y Warckerling, L. (2016). Compromiso organizacional del funcionario municipal rural de la Provincia de Nuble, Chile. *Ciencia & Trabajo*, 8(56), 134-138. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000200010>
- Cuadra-Peralta, A., Tapia, O., Beyle, C., Veloso-Besio, C., Leiva, J., Muñoz, C. y Mally, I. (2018). Capital psicológico y su actitud con las actitudes deseadas. *Interciencia*, 43 (11), 758-762. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2018/11/758-CUADRA-43_11.pdf
- Decreto Supremo que aprueba el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017 – 2021 (2017). Decreto Supremo No. 005 – 2017 – TR. El Peruano.
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que->

aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/

- Díaz, J., Suárez, S., Santiago, R. y Bizarro, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista venezolana de Gerencia*, 25 (89), 312-329. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/290/29062641021/html/index.html>
- Espinoza, C. (19 de febrero de 2018). Seguridad basada en la conducta. *Mercer Marsh Beneficios*. <http://www.mercermarshbeneficios.com.do/capital-intelectual/tu-wellness-blog/seguridad-salud-en-el-trabajo.html>
- Estrada, E. y Mamani, H. (2020). Compromiso Organizacional y desempeño docente en las Instituciones de Educación Básica. *Revista Innova Educación*, 2 (1),1 <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Girón, R. y Serruto, Y. (2020). Relación del síndrome de burn Out y el Compromiso Organizacional en personas que trabajan y estudian en una Universidad del Norte. *Educare et comunicare*, 8 (1),4-13. <https://DOI.10.35383/educare.v8i1.320>
- Hernandez, B., Ruiz, A., Ramirez, V., Sandoval, S. y Méndez, L. (2018). Motivos y factores que intervienen en el compromiso organizacional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*, 8 (16). <https://doi.org/10.23913/ride.v8i16.370>
- Hernández, C y Pinto, E. (2019). Efectividad de un programa de seguridad basado en indicadores conductuales en la reducción de conductas asociadas a una alta demanda de trabajo. *Revista red de investigación en salud en el trabajo*, 2 (2), 78 – 81. <https://rist.zaragoza.unam.mx/index.php/rist/article/view/178>
- Hernández, H. (2019). Valores y compromiso organizacional de personal empleado en la ciudad de Durango. *Trascender, contabilidad y gestión*, 13 (2020) <https://doi.org/10.36791/tcg.v13i0.77>
- Hernandez, R., Fuster F., Maldonado H., Santa María H., Norabuena R. y Ocaña Y. (2019). Marketing Interno y Compromiso Organizacional en Centros de Entretenimiento del Perú. *Revista psicológica*, 9 (2), 55–67. <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/514>

- Hernández – Sampieri, R. & Mendoza, C. (2018). *Métodos de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas. (1ª ed.)*. Mc.Graw Hill Interamericana Editores, S.A.
- Herrera, M. (2019). Clima de seguridad laboral y conductas de seguridad en una empresa de la industria del acero en el Perú. *Revista Dara*, 23 (1), 95 -112
<http://dx.doi.org/10.15381/idata.v23i1.16467>
- Huerta, R., Ramirez, E., Maquiña, M. y Concepción, R. (2020). Conducta segura del trabajador y seguridad laboral en empresas peruanas de construcción. *Revista espacios*, 41 (21), 365
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n21/a20v41n21p28.pdf>
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V. & Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de Investigación en Psicología*, 18 (1), 105–123.
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v18i1.11781>
- Martínez, C. (2015). La gestión de la seguridad basada en los comportamientos. ¿Un proceso que funciona? *Medicina y seguridad en el trabajo*, 61(245), 424 – 435. <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v61n241/especial.pdf>
- Martínez – Córcoles M., Gracia F., Peiró J.M. (2018). El estudio del comportamiento humano de seguridad en organizaciones de alta fiabilidad: El caso de la industria nuclear. *Revista papeles del Psicólogo*, 39 (3), 183-190.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/778/77857281004/html/index.html>
- Meliá, J.L. (1999). Medición y métodos de intervención en psicología de la seguridad y prevención de accidentes. *Revista de Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 15 (2), 237 – 266.
<https://journals.copmadrid.org/jwop/archivos/52171.pdf>
- Meliá, J.L., Chisvert, M. y Parco E. (2001). Un modelo procesual de las atribuciones y actitudes ante los accidentes de trabajo: Estrategias de medición e intervención. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 17 (1), 63–96. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/77073.pdf>
- Mendoza, L. (2019). Gestión de la seguridad basada en los comportamientos. *Revista San Gregorio*, 31 (2019), 139–149.
<http://dx.doi.org/10.36097/rsan.v0i31.964>

- Meyer, J., Allen, N. & Smith, C. (1993) Commitment to organizations and occupation: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of applied psychology*, 78 (4), 538-551 10.1037/0021-9010.78.4.538
- Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (2017). *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Su reglamento y modificatorias*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/349382/LEY_DE_SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del empleo (2018). *Guía de seguridad y salud en el trabajo para estibadores terrestres y transportistas manuales*. (1ª edición)
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/GUIA_DE%20_TIBADORES%20FINAL.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *MTPE brinda taller de seguridad y salud en el trabajo, a líderes sindicales de 40 gremios*.
<https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/81469-mtpe-brinda-taller-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, Boletín estadístico*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1474868/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20octubre%202020.pdf>
- Mohd, N. & Bee, Y. (2011). Power comparison of Shapiro-Wilk, Kolmogorov-Smirnov y Lilliefors and Anderson-Darling tests. *Journal of Statistical Modeling and Analytics*, 2(1), 21-33. <https://www.researchgate.net/publication/267205556>
- Mondragón, M. (2014). Información científica. Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8(1), 98–104. Ibero americana
- Moriano, J., Topa, G. y García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos*
https://books.google.com.pe/books?id=nza8DwAAQBAJ&pg=PA239&lpg=PA239&dq=conductas+de+seguridad+neal+y+griffin&source=bl&ots=IR9kdK_Jiy&sig=ACfU3U3Htw55QWFwX0jZlhCmSKRzg42hdA&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjCiNTE_ILuAhWEtVkkKHbjMAKA4ChDoATAFeg

- QIDBAC#v=onepage&q=conductas%20de%20seguridad%20neal%20y%20griffin&f=false
- Neal, A. & Griffin, M. (2002). Safety clima and safety behaviour. *Australian Journal of Management*, 27(1), 67–76.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/031289620202701S08>
- Organización Mundial de la Salud (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>
- Organización de las Naciones Unidas (s.f.) *Detener la pandemia: la seguridad y la salud en el trabajo salvan vidas*. <https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>
- Organización Internacional del Trabajo (2017) *Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo en Singapur* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_573126/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo (2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro del trabajo, aprovechar 100 años de experiencia*.
https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/311122/SEGURIDAD_Y_SALUD_EN_EL_TRABAJO_-_OIT.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Seguridad y salud en el trabajo*
<https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe*. <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>
- Organización Panamericana de la Salud (s.f.). *Salud de los trabajadores*.
<https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
- Paz, J., Huamán, S. y Tarrillo, J. (2020). Endomarketing, compromiso organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una asociación educativa. *Revista de investigación apuntes universitarios*, 10 (4), 108-125.
<https://doi.org/10.17162/au.v10i4.495>
- Quijano, L. (2019). *Felicidad y conductas de seguridad en los colaboradores del área de relaves de una compañía minera del Sur del Perú, 2019* [Tesis de Maestría - Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

- <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/8710/PSMquriln.pdf?sequence=1&isAllowed=y1>
- Ramirez, A. y Dominguez, L. (2012). El Clima organizacional y el compromiso organizacional en las IES de Puerto Vallarta. *Investigación Administrativa*, 109, 21-30. <https://www.redalyc.org/pdf/4560/456045214002.pdf>
- Ramirez – Asis, E., Maguiña, M., Huerta – Soto, R., & Concepción R. (2020). *Revista de Investigación en Gestión Industrial, Seguridad y Salud en el Trabajo – GISST*. 1(1), 3 <https://doi.org/10.34893/gisst.v1i1.18>
- Ramirez, E., Maguiña, M., Huerta – Soto, R. y Concepción, R. (2020). *Conducta laboral y seguridad en el trabajo en empresas constructoras*. Eidec Editorial. <https://www.editorialeidec.com/wp-content/uploads/2020/04/CONDUCTA-LABORAL-Y-SEGURIDAD-EN-EL-TRABAJO-EN-EMPRESAS-CONSTRUCTORAS.pdf>
- Ricos, D. (2016). *Seguridad basada en el comportamiento. Poder, saber y querer trabajar seguro*. <https://prevencionar.com/2016/06/05/seguridad-basada-comportamiento-poder-saber-querer-trabajar-seguro/>
- Ríos, J., Loli, A. (2019). Justicia Organizacional y Compromiso Organizacional en trabajadores del sector minero en Perú. *Revista de investigación en Psicología*, 22(1), 127 – 138. <http://dx.doi.org/10.15381/rinv.p.v22i1.16586>
- Robbins, S. y Judge, T. (2015). *Comportamiento organizacional 13ª Edición*. México Pearson. <https://biblioteca.istrfa.edu.pe/admin/img/pdf/Comportamiento%20organizacional,%2013va%20Edici%C3%B3n%20-%20Stephen%20P.%20Robbins.pdf>
- Salkind, N. (1997). *Métodos de investigación. (3ª edición)*. Pearson educación.
- Vargas, R. (2 de abril, 2012). Reflexiones sobre la psicología de la seguridad en el trabajo. *Revista de Seguridad Minera*. <https://www.revistaseguridadminera.com/gestion-seguridad/reflexiones-sobre-la-psicologia-de-la-seguridad/#comments>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES E ITEMS		MÉTODO
	General	General	Variable 1: Compromiso organizacional		
	Existe una relación significativa directa entre compromiso organizacional y conductas de seguridad en una empresa almacenadora de Cercado de Lima, 2021	Determinar a modo de correlación, entre compromiso organizacional y conductas de seguridad en una empresa almacenadora de Cercado de Lima, 2021	Continuidad	Ítems	Diseño: No experimental y transversal
			Afectivo	1 al 18	Nivel: Descriptivo-correlacional.
			Normativo		
¿Cuál es la relación entre el compromiso organizacional y las conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenadora en Cercado de Lima, 2021?	Específicos	Específicos	Variable 2: Conductas de seguridad		POBLACIÓN-MUESTRA
	a) existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y los cumplimientos de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; b) existe relación significativa y directa entre el compromiso organizacional y la participación de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; c) existe relación significativa y directa entre las conductas de seguridad y el compromiso afectivo y en operarios de una empresa almacenadora de Lima; d) existe diferencias significativas en las conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima según sexo, edad; e) existen diferencias significativas en compromiso organizacional según sexo, edad; f) existen diferencias significativas en conductas de seguridad según sexo, edad	a) identificar la relación entre el compromiso organizacional y los cumplimientos de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; b) identificar la relación entre el compromiso organizacional y la participación de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima; c) identificar la relación entre las conductas de seguridad y el compromiso afectivo y en operarios de una empresa almacenadora de Lima; d) identificar la relación entre las conductas de seguridad y el compromiso normativo y en operarios de una empresa almacenadora de Lima; e) identificar la relación entre las conductas de seguridad y el compromiso de continuidad y en operarios de una empresa almacenadora de Lima; f) identificar la relación entre el compromiso organizacional y las conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima según sexo y edad; g) identificar diferencias en compromiso organizacional según sexo y edad; h) identificar diferencias en Conductas de seguridad según sexo y edad; i) identificar los niveles del Compromiso Organizacional y las Conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenadora de Lima	Dimensiones	Ítems	N= 71 n= 71
			Cumplimiento de seguridad		Instrumentos
			Participación en seguridad	1 al 6	Escala de compromiso organizacional
					Questionario de conductas de seguridad

Anexo 2: Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM S	ESCALA	VALOR FINAL
Compromiso organizacional	Estado psicológico que caracteriza la relación entre el trabajador y la empresa, la cual se ven afectadas ¿ respecto a la decisión para continuar en la organización o dejarla (Meyer y Allen, 1993).	Se consideró la Escala de compromiso organizacional diseñada por Meyer y Allen, para la medición de la variable, cuyos puntajes varían entre 18 y 126 puntos, indicando bajo (18), promedio (19 a 125) y alto (126).	Afectivo	Vinculación afectiva con la organización Solidaridad con los problemas de la organización Sentimiento de permanencia a causa del ambiente de trabajo	1,2,3,4,5,6	Ordinal	Muy favorable: 30 - 25 Favorable: 24 - 19 Desfavorable: 18 – 13 Muy desfavorable: 12 – 7 menos
			Continuidad	Deseo de mantenerse en la empresa debido al tiempo, trabajo y energía invertido. Dificultad para conseguir otro trabajo. Necesidad de percibir ingresos.	7,8,9,10,11,12		Muy favorable: 30 - 25 Favorable: 24 - 19 Desfavorable: 18 – 13 Muy desfavorable: 12 – 7 menos
			Normativa	Obligación de permanecer en la empresa. Sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en la organización. Necesidad de retribuir.	13,14,15,16,17,18		Muy favorable: 30 - 25 Favorable: 24 - 19 Desfavorable: 18 – 13 Muy desfavorable: 12 – 7 menos

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	VALOR FINAL
Conductas de Seguridad	Neal y Griffin (2002) mencionan dos tipos de conductas de seguridad, el cumplimiento de la seguridad y la participación en la seguridad, el primero se utiliza para describir las actividades principales que deben realizar las personas para mantener la seguridad y la segunda describe como el trabajador ayuda a desarrollar un entorno que respalde la seguridad.)	Se consideró la escala de conductas de seguridad de Neal & Griffin para la medición de la variable, cuyos puntajes varían entre 6 siendo el más bajo y 30 el máximo.	Cumplimiento de seguridad	Actividades o tareas que priorizan la seguridad y que son realizadas por los trabajadores para mantener el espacio en forma segura,	1, 2, 3	Ordinal	Muy bajo: 3 Muy alto: 15 Conductas de seguridad: Muy bajo: 6 Muy alto: 30
			Participación en seguridad	Comportamiento que ayudan a desarrollar un ambiente que respalda la seguridad. Participar en reuniones relacionados a la seguridad. Ayudar a los compañeros.	4, 5, 6		Muy bajo: 3 Muy alto: 15 Conductas de seguridad: Muy bajo: 6 Muy alto: 30

Anexo 3: Instrumentos

Escala de Compromiso organizacional Meyer y Allen (1997)

Edad: _____ Antigüedad en la empresa en meses: _____

Sexo:

Masculino ()

Femenino ()

Se presentarán algunas preguntas cerradas, a las cuales tendrás que responder indicando las alternativas que mejor adecúe tu sentimiento hacia la organización.

1: Totalmente en desacuerdo 2: Muy en desacuerdo 3: En desacuerdo 4: Ni en desacuerdo ni de acuerdo 5: De acuerdo 6: Muy de acuerdo 7: Totalmente de acuerdo

1	Sería muy feliz si trabajara el resto de mi vida en esta organización.
2	Realmente siento los problemas de mi organización como propio
3	No tengo un fuerte sentido de pertenencia con esta organización
4	No me siento emocionalmente ligado a la organización
5	No me siento como "parte de la familia" en esta organización
6	Esta organización tiene un gran significado personal para mí
7	Por ahora, permanecer en esta organización refleja tanto necesidad como deseo.
8	Sería muy difícil para mí dejar mi organización ahora, incluso si deseara hacerlo.
9	Gran parte de mi vida sería afectada, si decidiera dejar la organización en la que trabajo ahora.
10	Siento que tengo muy pocas opciones si considerará dejar esta organización
11	Si no hubiera invertido tanto de mí en esta organización, yo podría considerar trabajar en otro lugar.
12	Una de las consecuencias negativas de dejar esta organización sería la escasez de otras alternativas disponibles.
13	No siento ninguna obligación de permanecer en mi trabajo actual
14	Incluso si recibiera beneficios, yo siento que dejar la organización ahora no sería lo correcto.
15	Me sentiría culpable si dejo mi organización ahora.
16	La organización donde trabajo merece mi lealtad
17	No dejaría mi organización ahora porque tengo un sentido de obligación con las personas que trabajan conmigo.
18	Siento que le debo mucho a esta organización

Cuestionario de Conductas de Seguridad

Neal & Griffin (2006)

Finalmente, se te proponen afirmaciones sobre las acciones que realizas en tu trabajo en relación con la seguridad. Señala tu grado de acuerdo o desacuerdo con los enunciados, donde 1 es fuertemente en desacuerdo y 5 significa fuertemente de acuerdo.

	Fuertemente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	De acuerdo	Fuertemente de acuerdo
1. Uso todo el equipo de seguridad necesario (lentes, cascos, zapatos, ¿uniforme) para hacer mi trabajo?					
2. Sigo los procedimientos de seguridad para llevar a cabo mi trabajo.					
3. Me aseguro de alcanzar el mayor nivel de seguridad cuando realizo mi trabajo.					
4. Promuevo las normas de seguridad dentro de la organización.					
5. Me esfuerzo por mejorar la seguridad de mi lugar de trabajo.					
6. Voluntariamente llevo a cabo tareas o actividades que ayudan a mejorar la seguridad en mi trabajo,					

Gracias.

Formulario virtual para la recolección de datos



Compromiso Organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera de Cercado de Lima, 2021

Con el debido respeto, me es grato dirigirme hacia usted estimado colaborador: Mi nombre es Sandra Brazzini Arrieta , estoy realizando una investigación sobre el compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios. Agradezco de antemano que se tome unos minutos para responder las siguientes preguntas.

*Obligatorio

Enlace del formulario:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSe2K0UwTNDREsEPQnf5u9csTuEv7MNL-cdJsi7KKoCg2zJVvow/viewform>

Anexo 4: Ficha sociodemográfica

FICHA SOCIODEMOGRÁFICA

1.- Sexo

Hombre

Mujer

2.- Edad:

Anexo 5: Cartas de presentación de la escuela firmadas para el piloto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año de la Universalización de la Salud"

Los Olivos, 4 de enero de 2021

CARTA INV. N° 1896 - 2020/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sres.
Depósitos S.A.

Presente.-

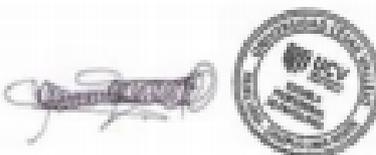
De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **Brazzini Arieta Sandra Elizabeth** con DNI N° 45014686 estudiante de la carrera de Psicología, con código de matrícula N° 6700230895 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de Licenciado en Psicología titulado: **"Compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera del Cercado de Lima, 2021"** Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 6: Cartas de autorización de la empresa para la muestra final Si lo realizara en una institución)



"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

QUIEN SUSCRIBE, GESTORA DE RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA DEPOSITOS SA: EXPIDE LA PRESENTE:

CONSTANCIA

Que la Srta. Sandra Elizabeth Brazzini Arrieta, ha desarrollado el trabajo de investigación titulado: **COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CONDUCTAS DE SEGURIDAD EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA ALMACENERA DEL CERCADO DE LIMA, 2021**. Dicho trabajo se ha realizado con el personal administrativo de Gestión Humana de la empresa, durante el mes de febrero del presente año.

Se expide la presente a solicitud de la interesada para los fines que estime conveniente.

Cercado de Lima, 26 de febrero de 2021.

depsa
YANETT SAMVEDRA R.
Gestor de RR. HH.

Anexo 7: Carta de solicitud de autorización de uso de instrumentos remitido por la Universidad.

Compromiso organizacional



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N° 1895- 2020/EP/PSI.UCV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 4 de enero de 2021

Autor:

- John Meyer

Presente-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Brazzini Arrieta Sandra Elizabeth**, con DNI 45014686 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700230895**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **Compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenadora del Cercado de Lima, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Cuestionario de compromiso organizacional**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovar los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte



"Año de la Universalización de la Salud"

CARTA N° 1897- 2020/EP/PSI.LICV LIMA NORTE-LN

Los Olivos 4 de enero de 2021

Autor:

- **Andrew Neal**

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a la Srta. **Brazzini Arrieta Sandra Elizabeth**, con DNI 45014686 estudiante del último año de la Escuela de Psicología de nuestra casa de estudios; con código de matrícula N° **6700230895**, quien realizará su trabajo de investigación para optar el título de Licenciada en Psicología titulado: **Compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera del Cercado de Lima, 2021**, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación con el uso del instrumento **Escala de conductas de seguridad**, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarles los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. Roxana Cárdenas Vila
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Anexo 8: Autorización de uso del instrumento

Autorización de uso del Cuestionario de Compromiso organizacional

Authorization request - Organizational Commitment Questionnaire (Meyer & Allen) Recibidos x 🔍 🖨 🔗

 **Sandra Brazzini** 📧 lun, 4 ene 11:41 (hace 6 días) ☆

Dear Mr. Allen, I would be grateful if you could give me permission to use Organizational Commitment Questionnaire for use an investigation. I await your kind r

 **John Peter Meyer** lun, 4 ene 13:24 (hace 6 días) ☆ ↩ ⋮

para mí ▾

 inglés ▾ > español ▾ [Traducir mensaje](#) Desactivar para: inglés x

Dear Sandra,

Thank you for your interest in using the Three-Component Model (TCM) Employee Commitment Survey in your research. You can get information about the measure, a Users' Guide, and the measure itself at:

<http://employeecommitment.com/>

For academic / research purposes, please choose the Academic Package. (There is no charge for this package.)

I wish you well with your research!

Best regards,
John Meyer

Autorización de uso para el Cuestionario de conductas de seguridad

Authorization request  Recibidos x



Sandra Brazzini

 lun, 4 ene 11:45 (hace 6 días)

Dear Mr. Neal, I would be grateful if you could give me permission to use Safety climate and safety at work for use in an investigation. I await your kind respo

Andrew Neal <a.neal@psy.uq.edu.au>

 18:56 (hace 16 minutos)  

para mí ▾

 inglés ▾ > español ▾ [Traducir mensaje](#)

[Desactivar para: inglés](#) ▾

Dear Sandra,
Yes, we'd be more than happy for you to use the measure. Please find a copy attached.
Regards,
An
drew



Anexo 9: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sra: Yanett Saavedra

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **SANDRA ELIZABETH BRAZZINI ARRIETA** estudiante del onceavo ciclo de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y CONDUCTAS DE SEGURIDAD EN OPERARIOS DE UNA EMPRESA ALMACENERA DE CERCADO DE LIMA, 2021**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Escala de compromiso organizacional y escala de conductas de seguridad de Neal & Griffin**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Sandra Elizabeth Brazzini Arrieta
ESTUDIANTE DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**Compromiso organizacional y conductas de seguridad en operarios de una empresa almacenera de Cercado de Lima, 2021**” de la señorita **Sandra Elizabeth Brazzini Arrieta**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: 26 / 02 / 2021



Firma

Anexo 10: Resultados del piloto

Tabla 11

Análisis de fiabilidad de compromiso organizacional

	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	0.697	0.725

Tabla 12

Estadísticas de confiabilidad

ítem	media	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
1	5.14	1.524	0.3232	0.681	0.708
2	5.32	1.262	0.1992	0.692	0.721
3	5.13	1.511	0.1975	0.693	0.722
4	5.35	1.631	0.3141	0.681	0.714
5	5.52	1.638	0.161	0.697	0.726
6	6.03	0.91	0.4932	0.675	0.692
7	5.49	1.229	0.0102	0.707	0.735
8	4.72	1.943	0.4048	0.669	0.705
9	4.63	1.869	0.6371	0.639	0.681
10	3.86	1.862	0.2419	0.69	0.721
11	3.76	1.777	0.2213	0.692	0.722
12	4.28	1.891	0.1443	0.702	0.732
13	4.61	1.938	0.2462	0.69	0.719
14	4.77	1.853	0.1914	0.696	0.727
15	4.32	1.842	0.3408	0.678	0.711
16	6.14	0.915	0.4141	0.68	0.698
17	5.3	1.607	0.3525	0.677	0.703
18	5.56	1.251	0.3341	0.681	0.707

Tabla 13*Análisis de fiabilidad de compromiso afectivo*

	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	0.521	0.593

Tabla 14*Estadísticas de confiabilidad del compromiso afectivo*

Ítem	media	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
1	5.14	1.524	0.0138	0.601	0.642
2	5.32	1.262	0.0591	0.563	0.633
3	5.13	1.511	0.373	0.419	0.517
4	5.35	1.631	0.5592	0.294	0.44
5	5.52	1.638	0.3733	0.416	0.528
6	6.03	0.91	0.3292	0.468	0.559

Tabla 15*Análisis de fiabilidad de compromiso de continuidad*

	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	0.566	0.572

Tabla 16*Estadísticas de confiabilidad del compromiso continuidad*

Ítem	media	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
7	5.49	1.23	-0.144	0.653	0.66
8	4.72	1.94	0.295	0.527	0.543
9	4.63	1.87	0.484	0.431	0.475
10	3.86	1.86	0.42	0.465	0.481
11	3.76	1.78	0.347	0.502	0.519
12	4.28	1.89	0.384	0.482	0.486

Tabla 17*Análisis de fiabilidad de compromiso normativo*

Cronbach's α	McDonald's ω
0.461	0.568

Tabla 18*Estadísticas de confiabilidad del compromiso normativo*

ítem	Media	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
13	4.61	1.938	0.0351	0.543	0.617
14	4.77	1.853	0.1319	0.479	0.6
15	4.32	1.842	0.3932	0.303	0.512
16	6.14	0.915	0.3627	0.388	0.503
17	5.3	1.607	0.3003	0.374	0.453
18	5.56	1.251	0.3193	0.38	0.475

Tabla 19*Análisis de fiabilidad de conductas de seguridad*

	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	0.907	0.918

Tabla 20*Estadísticas de confiabilidad de conductas de seguridad*

	Media	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
1	4.38	0.663	0.786	0.884	0.898
2	4.44	0.579	0.773	0.888	0.899
3	4.42	0.577	0.799	0.885	0.895
4	4.32	0.604	0.784	0.886	0.905
5	4.41	0.599	0.774	0.887	0.902
6	4.18	0.85	0.643	0.917	0.919

Tabla 21*Análisis de fiabilidad de cumplimiento de seguridad*

	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	0.915	0.92

Tabla 22*Estadísticas de confiabilidad de cumplimiento de seguridad*

Ítem	Media	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
1	4.38	0.663	0.791	0.919	0.919
2	4.44	0.579	0.849	0.865	0.869
3	4.42	0.577	0.862	0.854	0.859

Tabla 23*Análisis de fiabilidad de participación en seguridad*

	Cronbach's α	McDonald's ω
Escala	0.838	0.86

Tabla 24*Estadísticas de confiabilidad de participación en seguridad*

Ítem	Media	sd	item-rest correlation	Cronbach's α	McDonald's ω
4	4.32	0.604	0.793	0.706	0.734
5	4.41	0.599	0.676	0.807	0.835
6	4.18	0.85	0.705	0.82	0.82

Anexo 11: Resultados adicionales de la muestra

Figura 1

Matriz de correlación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad

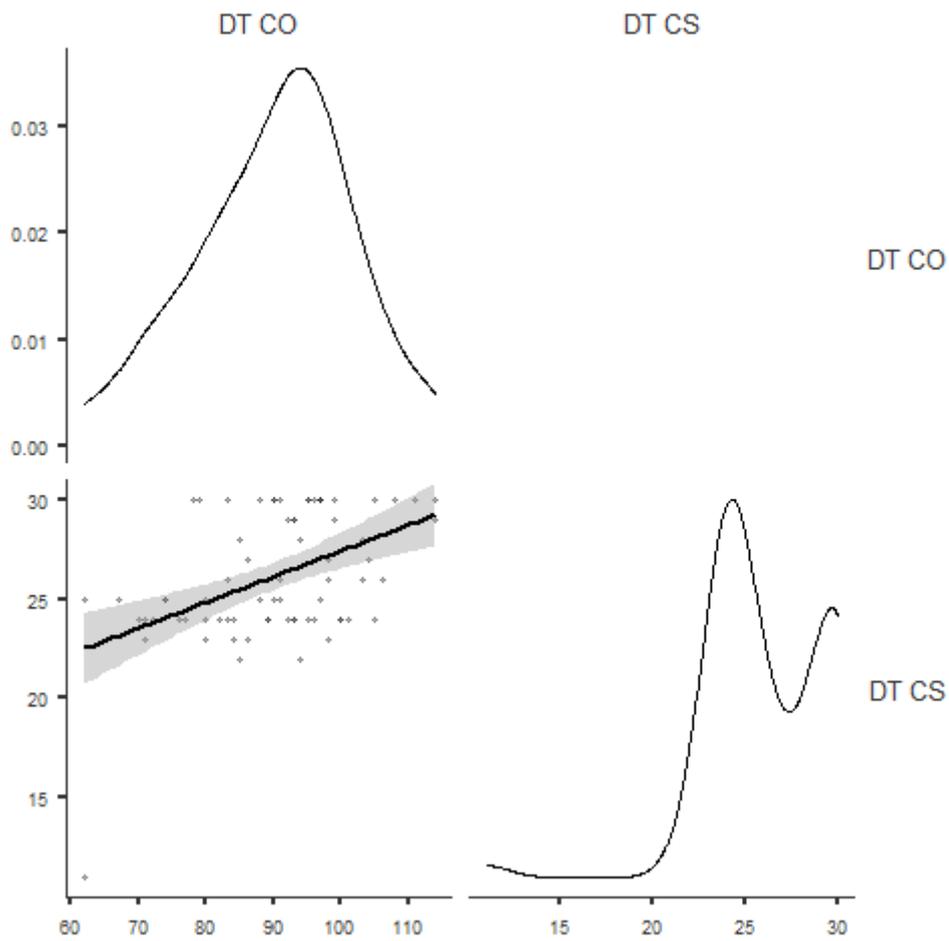


Figura 2

Matriz de correlación entre compromiso organizacional y dimensiones de conductas de seguridad

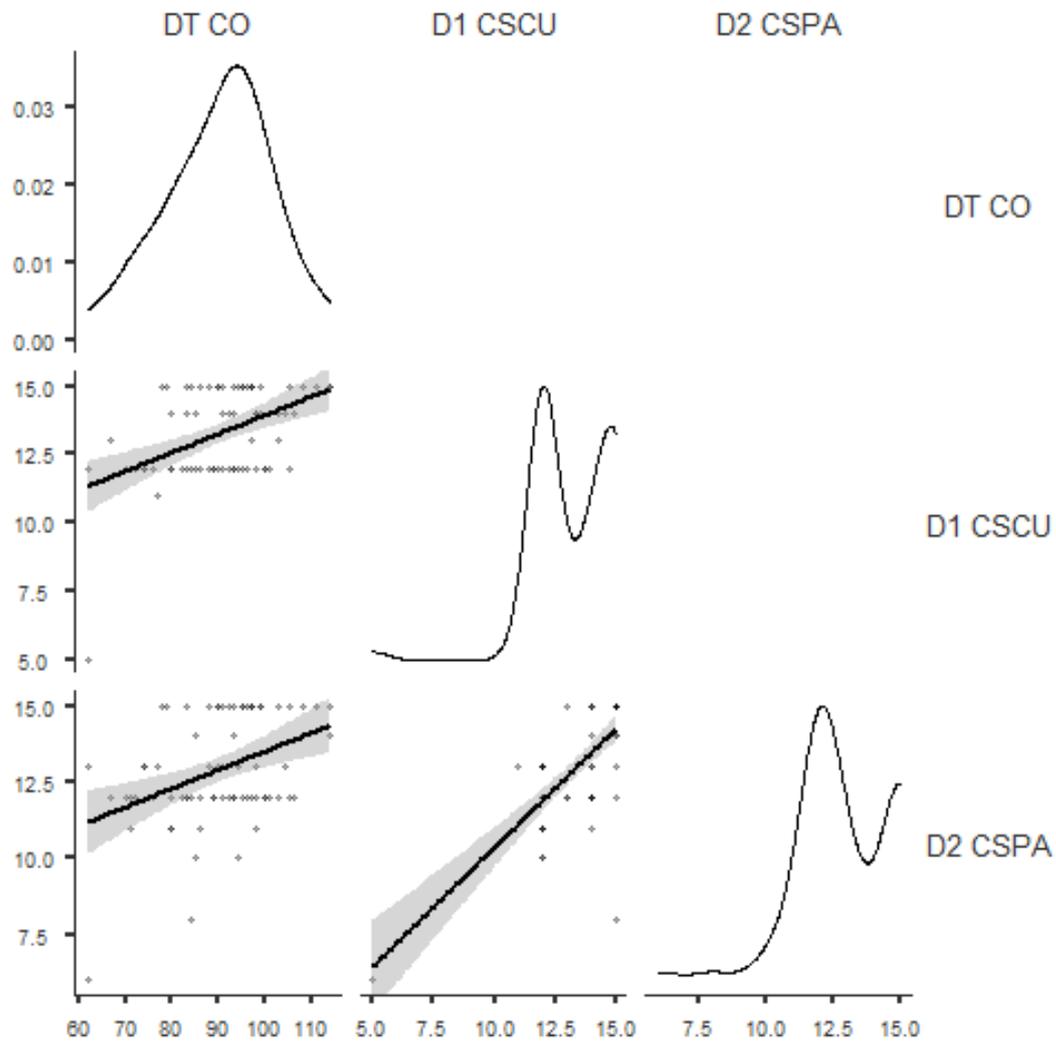


Figura 3

Matriz de correlación entre conductas de seguridad y dimensiones de compromiso organizacional

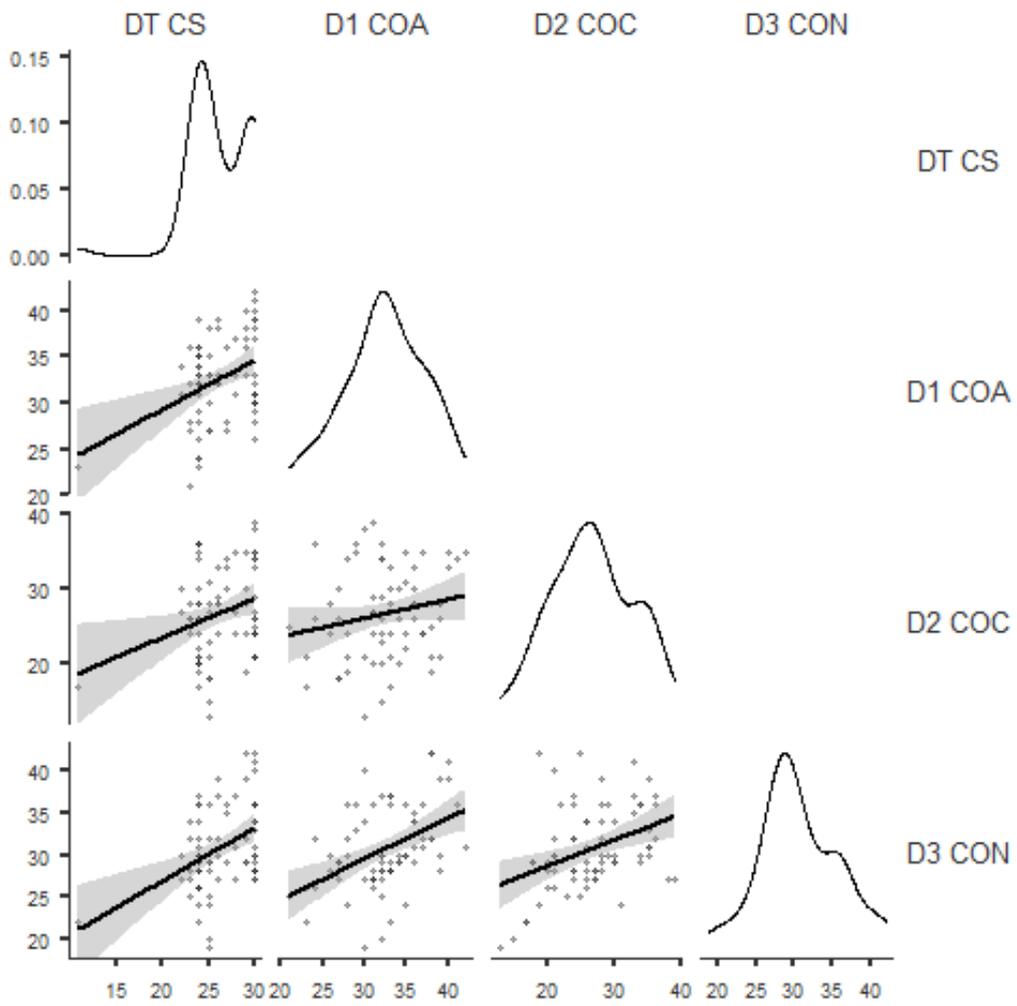


Figura 4

Correlación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad en el sexo femenino

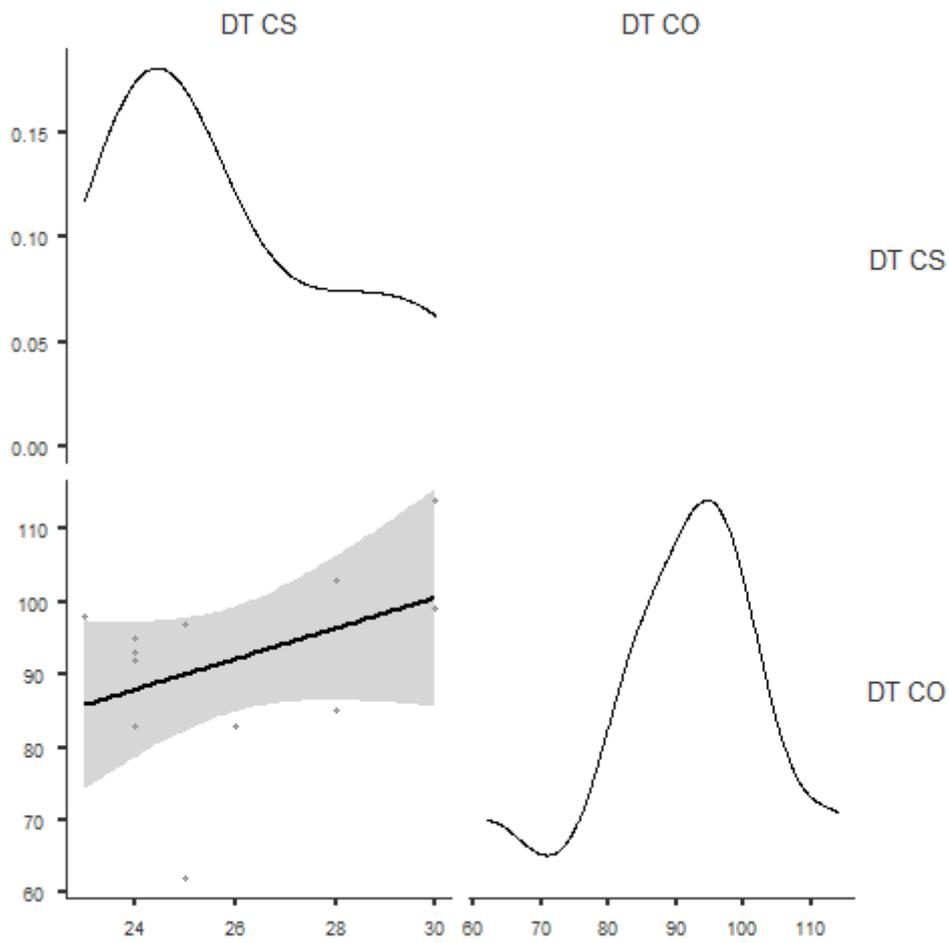
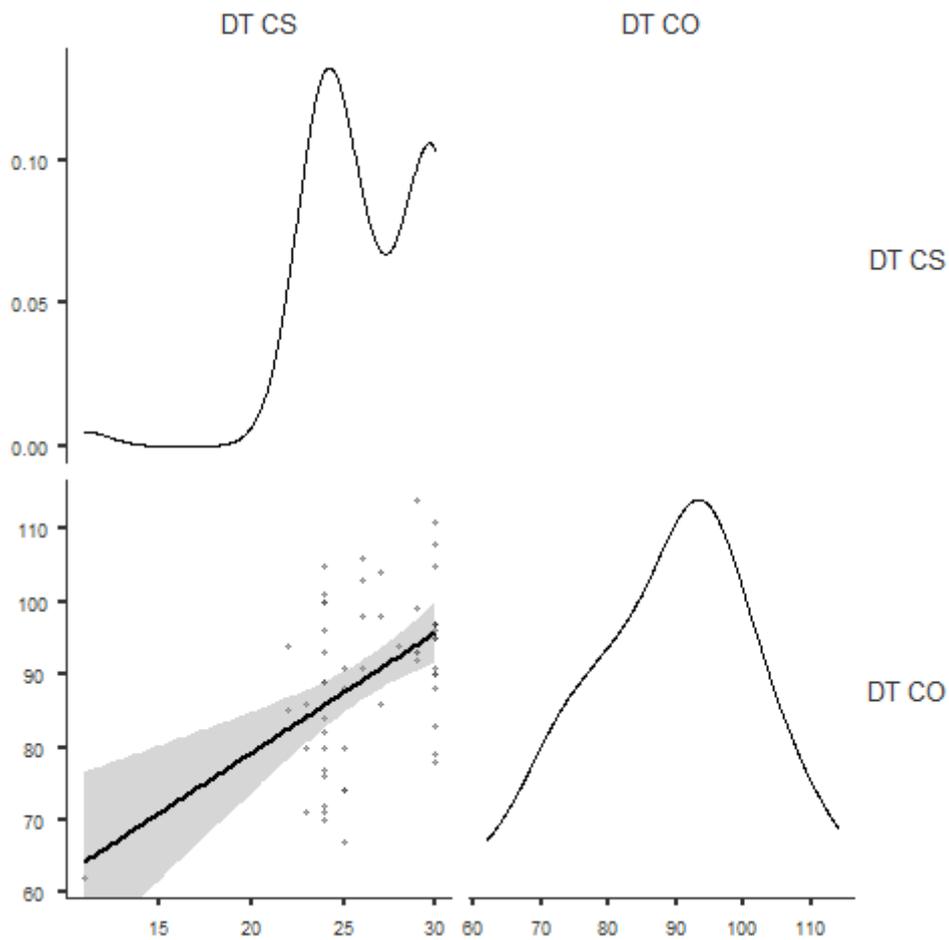


Figura 5

Correlación entre compromiso organizacional y conductas de seguridad en el sexo masculino



Anexo 12: Sintaxis JAMOVİ

```
jmv::descriptives(  
  data = data,  
  vars = vars(D1 COA, D2 COC, D3 CON, DT CO, D1 CSCU, D2 CSPA, DT CS),  
  sw = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(DT CO, DT CS),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  flag = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  plots = TRUE,  
  plotDens = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(DT CO, D1 CSCU, D2 CSPA),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  flag = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  plots = TRUE,  
  plotDens = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(DT CS, D1 COA, D2 COC, D3 CON),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  flag = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  plots = TRUE,  
  plotDens = TRUE)
```

```
jmv::corrMatrix(  
  data = data,  
  vars = vars(DT CO, DT CS, SEXO, EDAD),  
  pearson = FALSE,  
  spearman = TRUE,  
  flag = TRUE,  
  ci = TRUE,  
  plots = TRUE,  
  plotDens = TRUE)
```