



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura de seguridad y la prevención de riesgos
laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru –
ESSALUD Lima, 2017**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Edward Roberto Díaz Ortiz

ASESOR:

Mg. José Muñoz Salazar

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LINEA DE INVESTIGACIÓN

Administración de Talento Humano

**LIMA – PERÚ
2019**

Página del jurado



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): DIAZ ORTIZ, EDWARD ROBERTO

Para obtener el Grado Académico de *Maestro Gestión Pública* ha sustentado la tesis titulada:

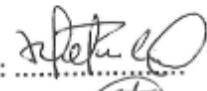
CULTURA DE SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA RED ASISTENCIAL DE SALUD TÚPAC AMARU – ESSALUD LIMA, 2017

Fecha: 5 de octubre de 2017

Hora: 8:00 a. m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. José Víctor Quispe Atuncar

Firma: 

SECRETARIO: Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

Firma: 

VOCAL: Dr. José Muñoz Salazar

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

Ampliar con tablas cruzadas
Coherencia en los niveles de cada variable
Redacción APA

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Eduardo, Rodrigo y Suylin los motivos de mi superación.

Agradecimiento

A Dios, a mi Josho, Angelita y Fidel mi hermano, a mis hijos y a mi amada Suylin

Declaratoria de autenticidad

Yo, Edward Roberto Díaz Ortiz, identificado con DNI N° 40956740 estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada “Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.



Lima, octubre de 2017

Edward Roberto Díaz Ortiz

DNI N° 40956740

Presentación

Señores miembros del jurado examinador:

En cumplimiento con los dispositivos vigentes que establece el proceso de graduación de la Universidad César Vallejo, con el fin de optar el grado de Magister en Gestión Pública, presento la tesis titulada “Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017”

En base a una esmerada investigación y a la aplicación de los procesos del análisis y construcción de los datos obtenidos, presento esta tesis, esperando que proporcione informaciones para las investigaciones futuras y nuevas propuestas que contribuyan en el mejoramiento de la calidad educativa, mejor enseñanza y aprendizaje en bienestar de los estudiantes de educación secundaria.

El informe está compuesto por siete capítulos que son: Capítulo I Introducción, Capítulo II Marco Metodológico, Capítulo III Resultados, Capítulo IV Discusión, Capítulo V Conclusiones, Capítulo VI, Recomendaciones, Capítulo VII, Referencias Bibliográficas asimismo se presenta los anexos.



Br. Edward Roberto Díaz Ortiz

Índice

	Pág.
Páginas preliminares	
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xii
Abstrac	xiii
I. Introducción	14
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	19
1.4. Formulación del problema	27
1.4.1. Problema general	27
1.4.2. Problemas específicos	28
1.5. Justificación del estudio	28
1.5.1. Justificación teórica	28
1.5.2. Justificación practica	28
1.5.3. Justificación normativa	28
1.6. Hipótesis	29
1.6.1. Hipótesis general	29
1.6.2. Hipótesis específicas	29
1.7. Objetivos	29
1.7.1. Objetivo general	29
1.7.2. Objetivos específicos	29

II. Método	
2.1. Diseño de investigación	32
2.2. Variables, operacionalización	34
2.2.1. Variable 1 Cultura de seguridad	34
2.2.2. Variable 2 Prevención de riesgos laborales	34
2.2.3. Operacionalización de variables	34
2.3. Población y muestra	37
2.3.1. Población	38
2.3.2. Muestra	39
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y Confiabilidad	40
2.4.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
2.4.2. Validez y confiabilidad	41
2.5. Métodos de análisis de datos	43
2.6. Aspectos éticos	44
III. Resultados	45
IV. Discusión	64
V. Conclusiones	72
VI. Recomendaciones	75
VII. Referencias	77
ANEXOS	80
Anexo 1: Artículo científico	
Anexo 2: Matriz de consistencia	
Anexo 3. Constancia emitida por la institución que acredite la realización del estudio in situ	
Anexo 4 Instrumentos	
Anexo 5 Base de datos	

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable Cultura de seguridad	33
Tabla 2	Operacionalización de la variable Prevención de Riesgos Laborales	33
Tabla 3	Relación de Validadores	40
Tabla 4	Confiabilidad Cuestionario de Cultura de seguridad	41
Tabla 5	Confiabilidad Cuestionario de Prevención de Riesgos Laborales	41
Tabla 6	Cultura de seguridad según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD	43
Tabla 7	Compromiso según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD	45
Tabla 8	La Comunicación según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD	47
Tabla 9	La Competencia según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD	49
Tabla 10	Percepción del riesgo y actitudes según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD	51
Tabla 11	Prevención de Riesgos Laborales opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru	53
Tabla 12	Políticas de Prevención según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru	55
Tabla 13	Planificación según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru	57
Tabla 14	Organización según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru	59
Tabla 15	Seguimiento según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru	61
Tabla 16	Revisión según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru	63
Tabla 17	Coeficiente rho de Spearman entre las variables Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.	65

Tabla 18	Coeficiente rho de Spearman entre las variables Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.	66
Tabla 19	Coeficiente rho de Spearman entre las variables comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.	67
Tabla 20	Coeficiente rho de Spearman entre las variables Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.	69
Tabla 21	Coeficiente rho de Spearman entre las variables Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.	70

Índice de Figuras

		Pág.
Figura 1:	Cultura de seguridad según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru	44
Figura 2:	El Compromiso según opinión de los trabajadores d de la red asistencial de salud Túpac Amaru	46
Figura 3	La comunicación según opinión de los trabajadores d de la red asistencial de salud Túpac Amaru	48
Figura 4	La Competencia según opinión de los trabajadores d de la red asistencial de salud Túpac Amaru	50
Figura 5	Percepción del riesgo y actitudes según opinión de los trabajadores d de la red asistencial de salud Túpac Amaru	52
Figura 6	Prevención de Riesgos Laborales opinión de los trabajadores.	54
Figura 7	Políticas de prevención según opinión de los trabajadores.	56
Figura 8	Planificación según opinión de los trabajadores.	58
Figura 9	Organización según opinión de los trabajadores.	60
Figura 10	Niveles del seguimiento según opinión de los trabajadores.	62
Figura 11	Niveles de la dimensión revisión según opinión de los trabajadores.	64

Resumen

En el trabajo de investigación se planteó como principal objetivo determinar la relación entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017., en torno a la siguiente hipótesis general existió relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

La investigación fue de tipo básica sustantiva, utilizó un diseño no experimental, ya que la información se ha obtenido sin manipular las variables, además el estudio es de corte transversal. El enfoque fue cuantitativo de tipo hipotético deductivo, de diseño no experimental, de corte transversal debido a que se dio en un determinado momento la aplicación de los instrumentos. Se trabajó con una población censal que estuvo conformada por 80 trabajadores de la Sede de la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima- 2016, a quienes se les aplicó dos cuestionarios para recoger información referente a las dos variables de estudio, Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales respectivamente.

Con este trabajo de investigación se determinó que existe una relación $r = ,880^{**}$ entre las variables de investigación; Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Con un nivel de significancia $= ,000$, Con el que se rechazó la hipótesis nula de manera que se aceptó la hipótesis de investigación.

Palabras claves: Cultura, Seguridad, Prevención, Riesgos

Abstract

In the research work, the main objective was to determine the relationship between safety culture and the prevention of occupational risks in the health care network Tupac Amaru - ESSALUD Lima, 2017., around the following general hypothesis there was a significant relationship between Culture of security and the prevention of labor risks in the health care network Tupac Amaru - ESSALUD Lima, 2017.

The investigation was of basic substantive type, it used a not experimental design, since the information has been obtained without manipulating the variables, in addition the study is of cross section. The quantitative approach was a hypothetical deductive type, of non-experimental design, of a cross-sectional nature due to the application of the instruments at a certain moment. We worked with a census population that was made up of 80 workers from the Headquarters of the Tupac Amaru Health Network - Essalud, Lima-2016, to whom two questionnaires were applied to collect information regarding the two study variables, Culture of security and the prevention of labor risks respectively.

With this research work it was determined that there is a relation $r = ,880^{**}$ between the research variables; Safety culture and prevention of occupational risks in the health care network Tupac Amaru - ESSALUD Lima, 2017. With a level of significance $= ,000$, With which the null hypothesis was rejected so that the research hypothesis was accepted.

Keywords: Culture, Safety, Prevention, Risks

I. Introducción

1.1. Realidad problemática.

El estudio se llevó a cabo en la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, donde se fomenta el desarrollo de la cultura preventiva en la seguridad y salud del trabajo.

Actualmente, con la edificación de un nuevo conocimiento de prevención sobre salud y seguridad, los centros de trabajo no tienen otra cosa que beneficiarse; con la cual forma parte del desarrollo cultural, social y económico más extenso. La mayoría de los mandantes de la OIT están de acuerdo y establecen que la seguridad en el lugar de trabajo es imperativo y se caracteriza no solo por ser ético, sino también por tener un sentido y productiva. Considerando los cambios a nivel del mercado laboral del Perú, esto ha influenciado en cuestión al problema de la seguridad y salud, tanto en los centros laborales y en el país, y por consiguiente en la Red de Salud Túpac Amaru - ESSALUD, se presenta una preocupación respecto a la seguridad laboral y se ha enfocado casi únicamente en el comportamiento de los trabajadores en las diferentes áreas de la organización. No obstante, es necesario formular una mirada de mayor envergadura para ver qué factores están influenciando de manera positiva o negativa dichas conductas, es decir el rol de la administración en relación a la influencia que ésta ejerce sobre sus empleados y su compartimento, lo que implica directamente en la probabilidad de ocurrencia o evasión de futuros accidentes, tomando en cuenta que en la parte legislativa, la normativa actual en cuestión de salud ocupacional y seguridad laboral en el trabajo está establecida en normas sectoriales, aunque muchas veces la reglamentación en esta materia, no poseen todos los sectores. En el Perú, contamos con la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su reglamento D.S. 005-2012-TR, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo considerada una norma integrada e integral con el categoría de ley sobre el presente tema, como también, política de Estado, todavía existe ausencia de un sistema actualizado de información y una arquitectura sistémica que brinde el respaldo y soporte al sistema nacional de salud ocupacional y seguridad laboral en el trabajo, y dentro de lo acotado se extiende la exigencia de la normativa a los organismos públicos de Salud tales como la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – ESSALUD

La defensa, tanto de la vida y salud de todos los trabajadores es uno de los principales objetivos que está establecido en la Constitución de la OIT. Actualmente, la celeridad de la economía globalizada y los avances tecnológicos proyectan mayores presiones y nuevos desafíos en todas las zonas del mundo del trabajo especialmente en la esfera de la seguridad y en la salud laboral, componente integral del Programa de Trabajo Decente de la OIT. La tasa de accidentes en los países en desarrollo presenta un aumento, siendo un enfrentamiento de estos a un desafío en particular, donde la mayor parte de la planilla de trabajadores representa a la economía informal, por ende, no existe un registro formal de las enfermedades y accidentes vinculadas con el trabajo y debería ser una preocupación principal tanto la salud ocupacional y seguridad laboral de los trabajadores. Aunque durante los últimos años la promoción de la salud y de la seguridad en el trabajo (SST) ha mejorado; sin embargo, el porcentaje de muertes, enfermedades y lesiones en los centros laborales siguen siendo altos. Cuyas consecuencias llegan a ser devastadoras, no solo para el trabajador como ser individual sino también para sus familiares y entorno social.

1.2. Trabajos previos.

Internacionales.

Saavedra (2013), estableció los comportamientos del personal del departamento en investigación respecto a la seguridad. En tal sentido el estudio realizado fue epidemiológico, observacional, transversal, descriptivo, realizando una muestra censal, por consiguiente el resultado obligó a orientar las acciones de la seguridad en el comportamiento del personal.

Romero (2013) la investigación elaboró para una determinada empresa, el reglamento de salud ocupacional y seguridad laboral, analizó la normativa legal de la Salud Ocupacional y Seguridad Industrial, realizó una entrevista a todo el personal, para conocer el nivel de preparación en la Salud Ocupacional, Seguridad Industrial, Reglamentos y leyes, tomando la muestra del 100% de los trabajadores, quienes se encuentran expuestos a los peligros de sus actividades realizadas.

Tangarife (2012), realizó un estudio en diferentes empresas del sector industrial, sobre la prevención y seguridad como clave para fortalecer la cultura y prevenir los riesgos laborales. Su principal finalidad es la descripción y comprensión de un grupo de trabajadores en un tiempo específico, tomó en cuenta las experiencias y principalmente se basó en el enfoque cuantitativo-hermenéutico. La conclusión de esta investigación es que las empresas deben responsabilizarse de la intención de la prevención como factor estratégico, reconstruir el concepto de prevención para establecer, promover y orientar las acciones o el comportamiento de todo el personal de acuerdo al contexto cultural que lo rodea.

Correa Tangarife (2012), el estudio se realizó en un determinado sector industrial, elaboró una propuesta educativa de intervención para fortalecer la prevención de riesgos laborales y la cultura de seguridad, investigó las diferentes ideas de los trabajadores respecto a cómo prevenir los riesgos en el centro laboral. Concluyendo, que el 40% del total consideró que la salud está totalmente relacionada con el bienestar mental, físico, social, espiritual y moral. Recomendó evaluar los resultados al año siguiente proponiendo acciones de mejora para reforzar, mejorar y fortalecer la concepción de seguridad y prevención de riesgos laborales en los trabajadores, esta conclusión se llevó a cabo a través de un enfoque cuantitativo –hermenéutico.

Gamboa (2007) la investigación se cimienta en un diseño no experimental, descriptivo, transversal; cuya temática que abordo fue sobre la actitud de los Trabajadores y comportamiento laboral inseguro, donde el propio factor personal de los trabajadores por juicio propio, evalúa y determina si la conducta que ejerce para una actividad es favorable o desfavorable. Es importante resaltar que no se puede establecer que la actitud determine como predictor de la creencia conductual y la intención del personal en realizar o no un Acto Seguro.

Nacionales.

Pacheco (2013) Realizó un estudio con los trabajadores de una empresa minera, Desarrolló una investigación aplicada, de diseño causa efecto, utilizó el método observacional descriptivo, de corte transversal. Identificó los diferentes factores de

riesgo que intervienen en la incidencia de los accidentes de los centros laborales. La conclusión del estudio es que la motivación influye en la cultura organizacional de los trabajadores de la empresa, donde sólo el 54% de los empleados tienen una motivación laboral y cultura organizacional adecuada.

Quenta (2013) El objetivo de su trabajo investigativo, fue lograr establecer la relación entre la satisfacción laboral de los trabajadores y el clima organizacional, cuya metodología aplicada es descriptiva - no experimental, correlacional, de corte transversal; con una muestra aleatoria simple, donde concluye que, los trabajadores administrativos calificaron como nivel medio o moderado al clima organizacional, es decir la percepción del trabajador se encuentra en término medio su ambiente laboral, lo que interviene el comportamiento y actitud de cada integrante que se da a notar en el apoyo, el reconocimiento y la confianza por parte de la Jefatura a cargo, y la facultad para realizar sus actividades cotidianas y relaciones interpersonales con sus compañeros.

Carrasco (2012) El principal objetivo del estudio, analizar la propuesta para implementar en una empresa fabricante de productos plásticos, un sistema Salud en el Trabajo y de Gestión de Seguridad. Explica la metodología para implementar el sistema y usó de referencia el modelo del Sistema de Gestión OHSAS 18001, por ser la que más se aproxima a los requerimientos de la normativa legal vigente y la empresa. Como resultado de la investigación refiere un margen extenso por desarrollar dado que los temas concerniente a seguridad y salud ocupacional son de gran importancia; realizándolo a través de diferentes actividades de protección y promoción de su salud, prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales con fines humanitarios para lograr mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

Torres (2011) El estudio que se desarrolló fue básico, no experimental y correlacional, con una población escogida aleatoria simple en un determinado equipo de salud, teniendo como objetivo de la investigación identificar los factores extrínsecos e intrínsecos del motivo que influyen y determinan en el actuar organizacional de un equipo de Salud. La conclusión de la investigación refiere, para lograr una mayor influencia en el comportamiento organizacional de una

empresa o entidad determinada, depende de la motivación que le brindas a los trabajadores, con lo que se pudo comprobar un grado moderado de relación entre estos factores con el desempeño de sus actividades.

Pérez (2007) La investigación se basó en las cifras estadísticas del Ministerio de Energía y Minas, recolectadas durante los siete años últimos (2000 – 2006), además de la exploración de la evolución, referente al tiempo, de la seguridad y salud ocupacional, y el origen de los accidentes; se pudo aplicar la presente investigación en una empresa contratista. Tomó como referencia los usuales accidentes de trabajo (437 accidentes fatales, donde al personal contratista, corresponde 293 casos, el 67% de casos, son del personal trabajadora en la Empresa Minera que no tiene ningún vínculo laboral), lo que hace referencia, que de la empresa minera, su Administración de la salud y seguridad Ocupacional no es suficiente o no está de acuerdo con las reales necesidades de sus socios estratégicos.

Concluyendo, a nivel nacional, que la efectuar un sistema de seguridad y salud ocupacional deberá ser para todas las empresas contratistas propio o adaptado, son quienes brindan los lineamientos, controles y herramientas para realizar una exitosa gestión, es decir si se aplica y desarrolla bien el sistema de salud y seguridad ocupacional disminuirá la tendencia de los accidentes fatales, lo que significa realizar un proceso de lograr concientizar y sensibilizar respecto a las ventajas y beneficios de la ejecución del sistema de salud y seguridad ocupacional, basado en el plan general de capacitación, formación y entrenamiento, a través de la monitorización y medición para el control de la gestión, esto dependerá del grado que se involucre directamente cada uno de los trabajadores para lograr un sistema de seguridad y salud ocupacional óptimo implantado en una determinada empresa contratista.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Definición de Cultura de Seguridad

Rodríguez (2009) Estableció las pautas de la importancia de la organización:

Dentro de ellas se demuestra las decisiones y comportamiento en todos los niveles, recompensa y reconocimiento de aquellos comportamientos acordes en materia de seguridad, administración del tiempo para la seguridad y disposición de recursos, elección entre las diferentes prioridades y sobre la seguridad, rechazo de condiciones inseguras, entre otros.

Wilpert, (2000) La tarea de la seguridad industrial y de la salud de toda organización se basan en los resultados tangibles de los valores, comportamientos y competitividades, sobre todo en los patrones de conducta individual y grupal, desde sus capacidades y estilos.

La cultura de seguridad se refiere al producto de las percepciones, los valores, patrones de conducta y competencias de los trabajadores de la organización, que determinan el compromiso, referente a la tarea de la seguridad y de la salud.

La Organización Internacional del Trabajo (2010) señaló que:

Es inequívoco pensar que la cultura de salud y prevención de seguridad de los trabajo depende del fomento y promoción del mismo. Este binomio es fundamental para los resultados relativos a un largo plazo. Un elemento de la prevención destaca el derecho a un ambiente óptimo laboral, porque de esa manera los empleados apoyan activamente en iniciativas que aseguren un trabajo seguro y saludable, responsabilidades y deberes.

La Organización Internacional del trabajo (2002) también manifestó que:

Otro de los instrumentos de la seguridad y salud laboral es el requerimiento de requisitos dados por la SST acorde con las leyes nacionales (las responsabilidades y el deber del empleador). El funcionario debe mostrar su desempeño laboral respecto con las actividades de la SST y debería prologar las condiciones necesarias para una gestión favorable en la SST, poseyendo los elementos políticos

(planificación, organización, aplicación, evaluación y acción en pro de mejore).

Ciavarelli y Figlack (1996) Definieron a la cultura de seguridad como: los valores, suposiciones, normas y creencias compartidas que pueden llegar a orientar a la toma correcta de decisiones en la organización. Tales como las posturas, individual y grupal, en concepto a la seguridad.

Cooper (2000) indico que: Los diferentes aspectos alternativos orientados hacia la cultura organizacional, perjudican las conductas y las actitudes de los miembros en reciprocidad con el desarrollo de la seguridad y salud poseída en la organización.

Cox y Cox (1991) manifestaron que: son aspectos que revelan las creencias, percepciones, las actitudes y valores compartidos por los empleados en relación a la seguridad.

Flin, Mearns, Gordon y Fleming (1998) señalaron que: La expresión se refiere a opiniones y las actitudes arraigadas compartidas por un conjunto de personas apuntándose a la seguridad.

Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (ACSNI), Study group on human factors, en third report: organization for safety, Londres, HMSO (1993) manifestaron que:

La cultura de una organización, referente a seguridad laboral, vendría siendo el resultado de las actitudes, valores, patrones de comportamiento y competencias, tanto individual y grupal, determinando el deber, estilo y aptitud ante los programas seguridad y de salud. Organizaciones con culturas positivas poseen comunicaciones que se basan en la mutua confianza, por apreciaciones compartidas referente a la importancia de la seguridad.

La cultura de seguridad aparenta resguardar está vinculado con la cultura de organizaciones. La cultura de seguridad se apoya en el compromiso y participación. Indudablemente, puede no resultar común hablar de cultura de seguridad, debido

a que ya hace nueve años en nuestro país coexiste una norma legal que muestra la cultura de prevención como el núcleo, el medio fundamental y el objetivo para obtener una segura mejora de las condiciones de trabajo. Existen diversas orientaciones para abordar la prevención, resultando útil de uno u otro modo. Un requisito de éxito, indispensable pero no suficiente es la colaboración de trabajadores y trabajadoras.

Toda participación debería de ir unida al compromiso visible de cada uno de los agentes comprometidos a la cultura de prevención, esa nueva perspectiva busca lograr la perfección en cuanto a la calidad de la vida laboral. En conclusión, las actividades sobre la prevención debe ser añadida en el día de actividades, como un innegable “estilo de vida” y no como una compostura.

Dimensiones de la variable Cultura de seguridad.

Dimensión 1: Compromiso

Rodríguez, (2009) señaló que:

Las pautas de la importancia de la organización, donde se demuestra las decisiones y comportamiento en todos los niveles, estímulo de los comportamientos acordes en temas de seguridad, rechazo de todas las condiciones contrarias a la seguridad, administración del tiempo de seguridad y disponibilidad de recursos, etc.

Robbins (1999) expresó que:

El compromiso organizacional por lo general es más habitual entre los trabajadores con mayor tiempo en la empresa, con los que tienen menos tiempo. Ahí emerge la importancia de fomentar en los empleados recién ingresados a la organización, la filosofía, metas y objetivos.

Los funcionarios involucrados a la organización normalmente poseerán un historial de asistencia, afecto grato a las políticas, bajos índices en el despliegue del personal.

Hellnegel (1999) dio a conocer que: El compromiso organizacional radica en el énfasis de la colaboración del trabajador e identidad organizacional.

Dimensión 2: Comunicaciones

Rodríguez (2009) señaló que: el método, estilo y frecuencia de la interacción y comunicación entre las distintas partes de organización, incluye el modo de administración participativa, democrática, con la posibilidad de modificar sus condiciones de trabajo, donde la seguridad corresponde a todos.

Hersey, Blanchard y Jonson (1998) señalaron que:

Las experiencias de comunicaciones escritas y orales son fundamentales, tanto para el logro de un puesto, así como para ejercer una buena aptitud. El saber escuchar una habilidad importante en el desarrollo de comunicación, aplicando una dinámica de escuchar pueden evitarse malos entendidos y errores.

Las comunicaciones, son las herramientas usadas por los humanos para interpretar, reproducir, transformar o mantener el concepto de las cosas. Resumidamente la comunicación constituye el carácter de la cultura, empresa y la vida misma.

Dimensión 3: Competencia

Rodríguez (2009) manifestó que: La calidad, cantidad y frecuencia de las capacitaciones, tanto informales como formales; la retroalimentación y evaluación.

Mertens (1996) en cuanto a las competencias señaló que: son el conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos comprobables aplicadas en el desempeño de productividad.

Hooghiemstra (1996) mencionó que

Las competencias se basan en rasgos de carácter, motivos, actitudes o valores, capacidades cognitivas, concepción de uno mismo y contenido de conocimientos, generalizando toda particularidad medida de forma íntegra y demostrando una diferencia en forma significativa entre trabajadores con alto y bajo desempeño.

La razón es debido a la necesidad elemental del modo de pensar, la cual orienta, inspira, selecciona y caracteriza los rasgos de cada persona, estos conforman el concepto personal de sí mismo, entre ellas las actitudes y valores, la cual revela los pensamientos e intereses individuales. Los conocimientos es el grupo sucesos, recursos, hechos interpersonales y técnicos respecto a un asunto.

Dimensión 4: Percepción del riesgo y actitudes

Rodríguez (2009) expresó que: el riesgo expuesto en los diferentes peligros, la confianza y aceptación en los controles a las que corresponden, dentro de ella la retroalimentación de las conductas inaceptables e inseguras.

Pastor (2000) señaló que: La percepción es un proceso cognitivo, voluntario e inmediato, permitiendo realizar estimaciones o juicios sobre personas, objetos y situaciones, debido a la información seleccionada por la persona.

Los diferentes factores como la idiosincrasia puede alterar la percepción de una determinada situación, ocasionando deducciones perceptivas sin coincidencia entre personas, aquellas situaciones tienden a configurar creencias, estereotipos, actitudes, motivaciones, etc. En el momento de hablar de actividades de riesgo es inapelable tomar a las personas como seres cognitivos los cuales buscan y procesan informaciones destacadas, por ello es común tener explicaciones a las conductas cognitivas de las personas. En este entorno, la psicología social pretende poseer un desarrollo de investigación el cual permita establecer las posibles consecuencias de la salud en tanto a las prácticas de riesgo. Este optimismo exagerado y obcecado en relación a sucesos negativos se le designa ilusión de invulnerabilidad, y el sesgo perceptivo positivo el cual realiza el individuo en sí mismo y su alrededor, conocido como optimismo ilusorio.

Definición de prevención de riesgos laborales

Cortés (2012) expresó: Los modelos extensos en cuanto a la gestión de prevención; encierra una política basada en la planificación, formación y programación de las actividades de prevención, realizará el seguimiento y revisión de la actividad.

Fernández (2008) puso de manifiesto que:

La prevención de peligros laborales es considerada como la ciencia que busca promover la seguridad y salud de los empleadores a través del reconocimiento, control y evaluación de peligros, riesgos afiliados a las actividades laborales, además de impulsar a desarrollar actividades y medidas necesarias para poder evitar los diferentes riesgos producidos por el trabajo.

Dimensiones de la variable prevención de riesgos laborales

Dimensión 1: Política de Prevención

Cortés (2012) expresó que: Abarca los propósitos, objetivos y criterios generales de la dirección de la organización y los principios basada en las respuestas y acciones.

La dirección debe elaborar una declaración escrita de su política, establecer los objetivos que se van a lograr y mostrar una actitud respecto a las necesidades de su implantación, para de este modo lograr una seguridad que comprometa a todos.

Facilitar normas, práctica y cumplimiento de seguridad, asignar trabajos específicos de forma preventiva para el cumplimiento y practica de sus funciones.

Después la Política deberá ser difundida, con el objetivo que los mandos y trabajadores se relacionen y puedan asumir. La dirección será el ejemplo, es decir debe participar activamente.

La gerencia asignará un presupuesto anual, en las reuniones con directivos, designado para las actividades de prevención de riesgos relacionados a evaluar la investigación de accidentes y riesgos, seguridad de nuevas obras, compras de equipo, entre otros.

Dimensión 2: Planificación

Cortés (2012) señaló que: la planificación es la descripción del proceso donde se fijan los métodos y objetivos para evaluar y estimar las diferentes acciones requeridas.

La planificación de la gestión respecto a los riesgos ocupacionales requiere de un plan de actuación y debe poder responder a las políticas fijadas, las que comprende:

Diagnóstico de la Situación, comprende la identificación de peligros, estadísticas de accidentes, auditorías de gestión, evaluación y métodos en los lugares de trabajo, etc.

Definición de Objetivos, después de realizar diagnóstico de la situación, se plantean los objetivos, estos deben ser claramente definidos, realistas y alcanzables, para comprobar si se logró o no, se puede fijar un determinado tiempo para proceder a ejecutar.

Asignación de medios, Deberán responder a la referencia del punto óptimo económico de las curvas costos-accidentes-costos de prevención, disminución de los costos por accidente, la justificación de las labores propuestas y grado de peligrosidad.

Asignación De Funciones Y Responsabilidades, en cuestión preventiva la asignación de las diferentes funciones y responsabilidades se distribuyen directamente dependiendo del cargo que desempeñe en la empresa.

Dimensión 3: Organización

Cortés (2012) refirió que:

La organización de la prevención debe garantizar la notificación de la información a través de toda la organización, promover la cooperación entre los distintos estamentos de la empresa, el control de la gestión dentro de la organización y actualización de conocimientos a través la formación continua

Luna (2018) refirió que:

Toda empresa es una organización entendida por un conjunto de elementos y personas orientadas para conseguir sus objetivos. Cualquier organización necesita ser abastecida por una estructura de funcionamiento. La misma empresa posee la necesidad de acaparar los fines propuestos.

Según lo indicado por el autor en una organización las personas necesitan ordenarse a fin de lograr los objetivos y para funcionar, deben dotarse de una estructura.

Díaz, (1998) indicó que:

Descrito por una variedad de autores, una organización podría ser definida por grupo de individuos, o por grupos minoritarios, concentrados en una o diversas metas propuestas, utilizando la diferenciación de divisiones y funciones de trabajo. Además, puede establecer sistemas racionales de dirección y coordinación, presentando una estancia eventual, y cierto deslinde espacial, tecnológico e instrumental. (p.39).

Dimensión 4: Seguimiento.

Cortés (2012) manifestó que:

Para lograr el sostenimiento y óptimas mejoras de las diversas acciones preventivas requiere de un seguimiento adecuado del programa de prevención, pudiendo apelar a sistemas activos de control (controles

ambientales, inspecciones de seguridad, informes o estadísticas, auditorías, etc.). (P.686)

Dimensión 5: Revisión.

Cortés (2012) expresó que: Radica en el estudio de la implementación de las acciones de prevención con el objeto de establecer las decisiones a adoptar y el instante más adecuado para subsanar las deficiencias observadas.

1.4. Formulación de problemas

Problema general

¿Qué relación existe entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?

¿Qué relación existe entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?

1.5. Justificación

Justificación Teórica

El presente trabajo de investigación, a nivel teórico va a permitir conocer la relación entre la prevención de riesgos laborales y la cultura de seguridad, siendo que las conclusiones, permitirán ver la problemática en este ámbito de la institución.

Justificación Práctica

El trabajo realizado, a partir de identificar y analizar la relación de la Cultura de seguridad y la Prevención de Riesgos Laborales, busca aportar sugerencias que podrán contribuir a mejorar la forma en que las instituciones realizan la tarea en prevención de riesgos laborales, al momento de implementar sistemas que por sí mismos no son garantía de un buen resultado, en la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima- 2017

Justificación Normativa

El presente trabajo contribuye con el cumplimiento de la legislación nacional que exige la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima, siendo el objetivo la Prevención de Riesgos laborales.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Hipótesis específica

Existe relación significativa entre el compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Existe relación significativa entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Existe relación significativa entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Existe relación significativa entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

1.7. Objetivos:

Objetivo General

Determinar la relación entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Objetivos Específicos

Determinar la relación entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Determinar la relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Determinar la relación entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Determinar la relación entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método

Tamayo, citado por Valderrama (2014) señaló que:

La médula espinal de la investigación, está conformada por la metodología. Asimismo, se muestra alusivo al diseño del elemento de investigación o estudio mismo, los procesos de observación, herramientas de medición, recolección de datos, como también a las técnicas y procedimientos de análisis.

Para el presente estudio de investigación se consideró el método hipotético deductivo; el cual permite, a través de un diseño estructurado, probar las hipótesis.

En tal sentido Bernal (2006) indicó:

El método que parte de aseveraciones que se encargan de la calidad de una hipótesis y buscan aceptar o refutar hipótesis, a través de las deducciones de ellas mismas, surgiendo conclusiones que se confrontan con los hechos; es el llamado método hipotético deductivo. (p.56)

Tipo

La investigación es de tipo aplicada, su fin es aportar conocimiento científico que contribuya teóricamente a la comprensión del problema, en función a las variables de estudio. Se puede señalar que el tipo de estudio fue el motivo por el que se pensó realizar la indagación (Hernández, Fernández & Baptista 2010).

Diseño

Hernández et. al (2010) manifestaron: Para la investigación se empleó el diseño no experimental, descriptivo, correlacional, transversal.

No Experimental.

Alfaro (2012) definió: una investigación es no experimental cuando el investigador toma los datos de forma natural sin intervenir y se limita solo observar los sucesos.

Descriptivo

Según Alfaro (2012) señaló:

Una investigación descriptiva responde a diferentes interrogantes tales como: ¿quiénes?, ¿cómo?, ¿cuántos?, ¿dónde están?, entre otras preguntas, las que reflejan las diferentes propiedades, cualidades internas y externas, características fundamentales de los fenómenos y hechos de la realidad en un determinado momento y tiempo.

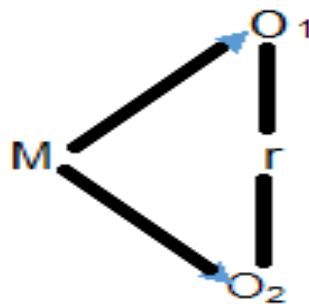
Correlacional

Hernández et. al (2010) señalaron: este tipo de investigación tiene como objeto conocer una variable y su comportamiento; además, teniendo como referencias el comportamiento de otras variables con la misma.

Transversal

Hernández et. al (2010) manifestaron: Los diseños transversales se encargan de recolectar datos en un tiempo y momento determinado, cuyo objetivo es analizar y describir las variables, su interrelación e incidencia en un momento proporcionado.

El esquema que se ha empleado en el presente trabajo, es:



Dónde:

M : Población

O1 : Variable 1 Cultura de seguridad.

O2 : Variable 2 Prevención de riesgos laborales.

R : Relación

2.2. Variables, operacionalización:

2.2.1. Definición conceptual

Variable 1: Cultura de seguridad

La Cultura de Seguridad de una institución es los comportamientos individuales y grupales aceptables resultado de actitudes, competencias, valores, normas y patrones los cuales tienen por objetivo conservar una dirección de autodisciplina respecto al fortalecimiento de la seguridad más allá de la reglamentación, por consiguiente la cultura de seguridad tiene que ser esencial a las acciones y pensamientos de todos los individuos de los diferentes niveles de la organización.

La cultura de seguridad promueve la vigilancia que se necesita para reconocer los problemas reales o los posibles en cuanto a la seguridad así como la comunicación y el compromiso requerido para afrontar los problemas

Variable 2: La prevención de riesgos laborales

La prevención referente a los peligros laborales, trata de fijar las medidas para evitar o disminuir las posibilidades de ocurrencia de las incidencias y enfermedades de los trabajadores teniendo en cuenta el modelo más extendido de la gestión de la prevención los cuales estos comprenden: Política de prevención, organización de la prevención, planificación, programación, seguimiento y la revisión de las actuaciones donde se logra reducir los daños, además, es considerado clave para optimizar la felicidad de los empleados de la institución en su día a día y, por ende, mejora su productividad.

2.2.2. Definición operacional

Tabla 1. Operacionalización de la variable <i>Cultura de seguridad</i>			
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango
Compromiso	Estado de animo	1-7	Malo
	Eficiencia Liderazgo		
Comunicación	Estratégica	8-13	Regular
	Táctica		Bueno
	Operativa		
Competencia	Trabajo en equipo	14-19	
	Solución de problemas		
Percepción del riesgo y actitudes	Cumplimiento de procedimientos	20-25	
	Resultados frente a procedimientos		
	Actitud ante proposiciones de mejora		

Tabla 2

Operacionalización de la variable Prevención De Riesgos Laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango
Políticas de Prevención	Integración de políticas con otras áreas		Bueno
	Participación de toda la organización		
Planificación	Elaboración de políticas		Regular
	Compromiso en el cumplimiento de los objetivos		
	Elaboración de planes		
	Ejecución de los planes		
Organización	Reuniones con toda la organización		Deficiente
	Divulgación de planes		
	Organización en Línea		
	Organización Staff		
Seguimiento	Organización en grupos de trabajo		
	Organización		
	Inspecciones de seguridad 2.- Auditorías		
	Informes		
Revisión	Estadísticas		
	cumplimiento de objetivo		
	Revisión de resultados		
	Recomendaciones		
	Revisión de normas		

2.3. Población, Muestra y Muestreo

Población

Tamayo y Tamayo (2007) manifestó: El que brinda los datos para un trabajo de investigación y es establecida por ella, es la población, considerada como un conjunto de personas de una misma clase.

Para esta investigación, la población estuvo conformada por 100 trabajadores de la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima-2017.

Muestra

Según Tamayo y Tamayo (2007), la muestra, es el grupo de individuos que cumplen con ciertos criterios de la investigación, y es extraído de la población; con el objeto de verificar un fenómeno estadístico. Para establecer el tamaño de la muestra se necesitó utilizar una fórmula que se presenta a continuación:

$$n = \frac{N \times z_{\alpha}^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + z_{\alpha}^2 \times p \times q}$$

Dónde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población, 100

z = Valor de significancia= 1.96

E = Error de tolerancia de la estimación= 5%

p = Proporción estimada o esperada de la variable (P=0.5, Q=0.5)

Cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5)(0.5)(100)}{0.05^2 (100 - 1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)}$$

n = 80 es la muestra

Muestreo

Según Gonzales (2014) refirió: Muestreo probabilístico, técnica para la recolección de muestras según un proceso, y establece las mismas oportunidades a todos los individuos de la población si son seleccionados.

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Técnicas

Según Gonzales (2009) se definió: Los analistas, de una situación existente, recopilan datos aplicando diversas técnicas (cuestionarios, observación, entrevistas, inspección de registros), cada uno con sus ventajas y desventajas.

Al respecto Cook (2004) indicó:

Técnica, proceso por el cual se obtiene los datos y opiniones impersonales que son de interés para el investigador; utilizándose un conjunto de preguntas escritas, agrupadas en un listado, y que son entregadas a los sujetos bajo la investigación, con el fin de que las contesten igualmente por escrito.

La técnica aplicada para esta investigación es la encuesta, donde a través de una entrevista y de acuerdo a escalas establecidas, las personas expresan sus opiniones, para conseguir la información es importante realizar preguntas precisas, claras, y de fácil comprensión y de este modo lograr el objetivo de nuestro estudio.

Instrumentos.

Según Hernández et al. (2010), un cuestionario es, en base a la o las variables a medir, se elaboran un conjunto de preguntas.

Para el presente trabajo, se usó como instrumento, un cuestionario para las dos variables de estudio, cuya estructura es: dieciséis preguntas a través de la escala de Likert; permitiendo medir tanto el grado positivo como neutral y negativo

de cada enunciado. (1) Nunca (2) casi nunca (3) algunas veces (4) casi siempre (5) siempre.

Para procesar, validar y contrastar las hipótesis, se utiliza la técnica del software utilizará el paquete estadístico IBM SPSS 22.

Instrumento para el recojo de información.

Variable 1: Cultura de Seguridad.

Ficha Técnica

Nombre del Instrumento: Cuestionario de cultura se Seguridad.

Autor: Edward Roberto Díaz Ortiz.

Año: 2017.

Descripción: Evaluar la cultura de seguridad.

Tipo de Instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar Cultura de seguridad en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Población: Trabajadores de Sede de la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima- 2017.

Número de ítem: 25.

Aplicación: De manera directa.

Tiempo de Administración: 25 minutos.

Normas de Aplicación: El trabajador marcará la opción que más se adecua a su evaluación de lo observado.

Escala: de Likert.

Instrumento para el recojo de información.

Variable 2: Prevención de Riesgos Laborales

Ficha Técnica

Nombre Del Instrumento: Cuestionario Prevención de Riesgos Laborales.

Autor: Edward Roberto Díaz Ortiz.

Año: 2017.

Descripción: Evaluar la cultura de seguridad.

Tipo de Instrumento: Cuestionario.

Objetivo: Evaluar la Prevención de Riesgos Laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Población: Trabajadores de la Sede de la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima- 2017.

Número de ítem: 25

Aplicación: De manera directa.

Tiempo de Administración: 25 minutos.

Normas de Aplicación: El trabajador marcará en cada ítem de acuerdo a lo que considere evaluado en relación de lo observado.

Validez y Confiabilidad de instrumentos

Validez del instrumento

La validación de los instrumentos está proporcionada por el juicio de un (01) experto lo que permitirá corroborar con la validación de los instrumentos, en este caso los cuestionarios realizados, que presenta resultados favorables en el juicio de expertos. (Anexo 3).

Tabla 3. Relación de Validadores

Validador	Resultado
Juez 1	Aplicable

Nota: La fuente se obtuvo de los certificados de validez del instrumento

Confiabilidad del Instrumento

Quero (2010), la confiabilidad, cuando es medida o estimada, puede tomar diversas formas: Coeficientes de precisión, estabilidad, consistencia interna, equivalencia o homogeneidad.

En esta investigación, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, para determinar la confiabilidad de los instrumentos; obteniendo como resultado, que el instrumento

es confiable; este coeficiente requiere una sola aplicación del instrumento, produciendo valores que oscilan entre 0 y 1.

Tamayo (2007), un instrumento posee la característica de ser confiable, cuando al ser aplicado de forma reiterativa a una misma persona o grupo, muestra resultados similares o iguales; cuya condición también es válida cuando es aplicado por diferentes investigadores al mismo tiempo. La ventaja del alfa de Cronbach, radica en que los ítems del instrumento de medición, no se debe dividir en dos mitades; solo teniendo que aplicar y calcular el calor del coeficiente. La prueba piloto para el presente trabajo, contó con 20 trabajadores.

Tabla 4. Confiabilidad Cuestionario de Cultura de Seguridad

	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Cultura de Seguridad	,923	28

El valor obtenido para el Alfa de Cronbach ,923; indica, la confiabilidad del instrumento es muy buena.

Tabla 5. Confiabilidad cuestionario de Prevención de Riesgos Laborales

	Alfa de Cronbach	N.º de elementos
Prevención de Riesgos Laborales	,946	34

Interpretación:

El instrumento posee un nivel de confiabilidad, buena. Siendo demostrado por la obtención de los coeficientes de Alfa de Cronbach superiores a 0,946.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de cada variable se hizo uso del programa SPSS V. 2.4, y para presentar la distribución de los datos se realizó porcentajes en tablas y figuras, además de la estadística descriptiva.

Según Ávila (2010) se definió que:

El coeficiente de correlación por rangos (ρ) o Rho Spearman, es una medida de asociación entre dos variables de tipo ordinal, es decir que entre los objetos o individuos en estudio pueden formar un orden jerárquico para las series.

En cuanto al nivel de significación estadística se dice que si el coeficiente es menor del valor 0.05, entonces el coeficiente es significativo en el nivel de 0.05, es decir que existe el 95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error.

2.6. Consideraciones Éticas

Para nuestra investigación se contó con el permiso correspondiente de las autoridades de la institución de la red de Salud Túpac Amaru. Asimismo la investigación es original, real como también se mantiene libre de plagio. Por otro lado se mantuvo el anonimato de los sujetos investigados, manteniendo las respuestas tal y conforme se dieron.

III. Resultados

3.1. Resultados Descriptivos

En las tablas y gráficos se presentan los resultados descriptivos de las variables, Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales, respecto a las encuestas aplicadas a los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

3.1.1 Resultados Descriptivos de la Variable Cultura de Seguridad

Tabla 6
Cultura de seguridad según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	15	18,8	18,8	18,8
	Adecuada	51	63,8	63,8	82,5
	Muy Adecuada	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Respecto a la tabla anterior se aprecia que 51 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, el cual representa el 63,8% de la muestra, indican que la cultura de seguridad referida al producto de valores, patrones de comportamiento, competencias, actitudes y estilo, a decir las percepciones respecto de la importancia de la seguridad se encuentra dentro de un nivel adecuado, Asimismo, se obtiene, que el 18,8% de la muestra, que representan a 15 trabajadores resaltan que se encuentra en un nivel inadecuada. Por otro lado se aprecia que un 17,5% de la muestra de estudio que esta representada por 14 trabajadores indicaron que la cultura organizacional se encuentra en un nivel muy adecuado. Datos obtenidos en el año 2017.

De manera gráfica, se aprecia los resultados de la Cultura de seguridad en opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

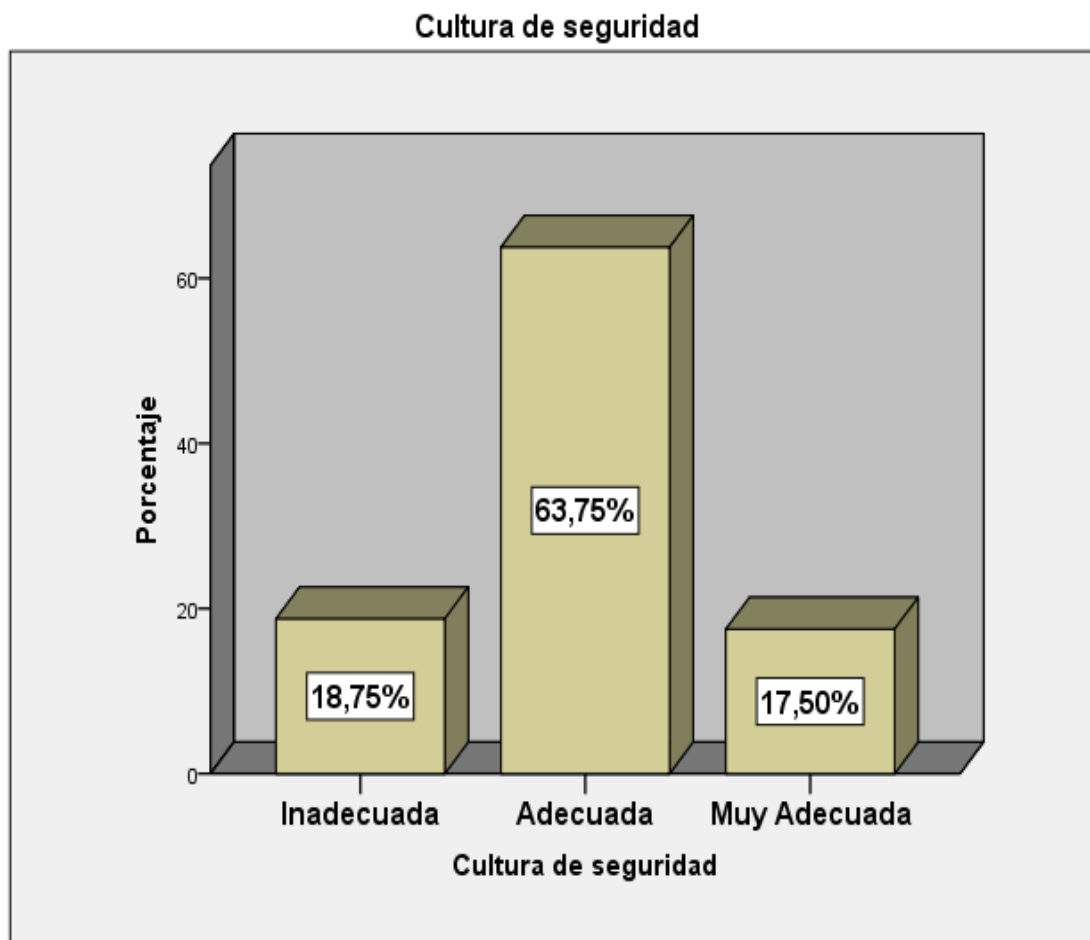


Figura 1: Cultura de seguridad según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

En la figura se resalta, que la cultura organizacional posee el adecuado nivel, en lo que corresponde a los componentes compromiso, comunicación, competencia y Percepción del riesgo y actitudes. Asimismo se aprecia que el nivel muy adecuado presenta menos nivel. También con un 18.75% es el nivel inadecuado. En opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017. También se aprecia en los trabajadores, que nueve de cada diez, de la red asistencial de salud Túpac Amaru, opinan que la cultura de seguridad está entre el nivel adecuado a inadecuada de ejecución en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Descripción de las Dimensiones de la Variable Cultura de Seguridad

Tabla 7

Compromiso según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	24	30,0	30,0	30,0
	Adecuada	39	48,8	48,8	78,8
	Muy Adecuada	17	21,3	21,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Respecto a la tabla anterior se aprecia que 39 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, el cual representa el 48,8% de la muestra de estudio, indican que la dimensión Compromiso referido al comportamiento y las decisiones de la seguridad se encuentra dentro de un nivel adecuado, Asimismo se observa que el 30,0% de la muestra, que se encuentra conformada por 24 trabajadores resaltan que se encuentra en un nivel inadecuada. Por otro lado se aprecia que un 21,3% de la muestra de estudio que está representada por 17 trabajadores indicaron que el compromiso se encuentra en un nivel muy adecuado. Datos obtenidos en el año 2017.

En la gráfica se aprecia los resultados de la dimensión compromiso en opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

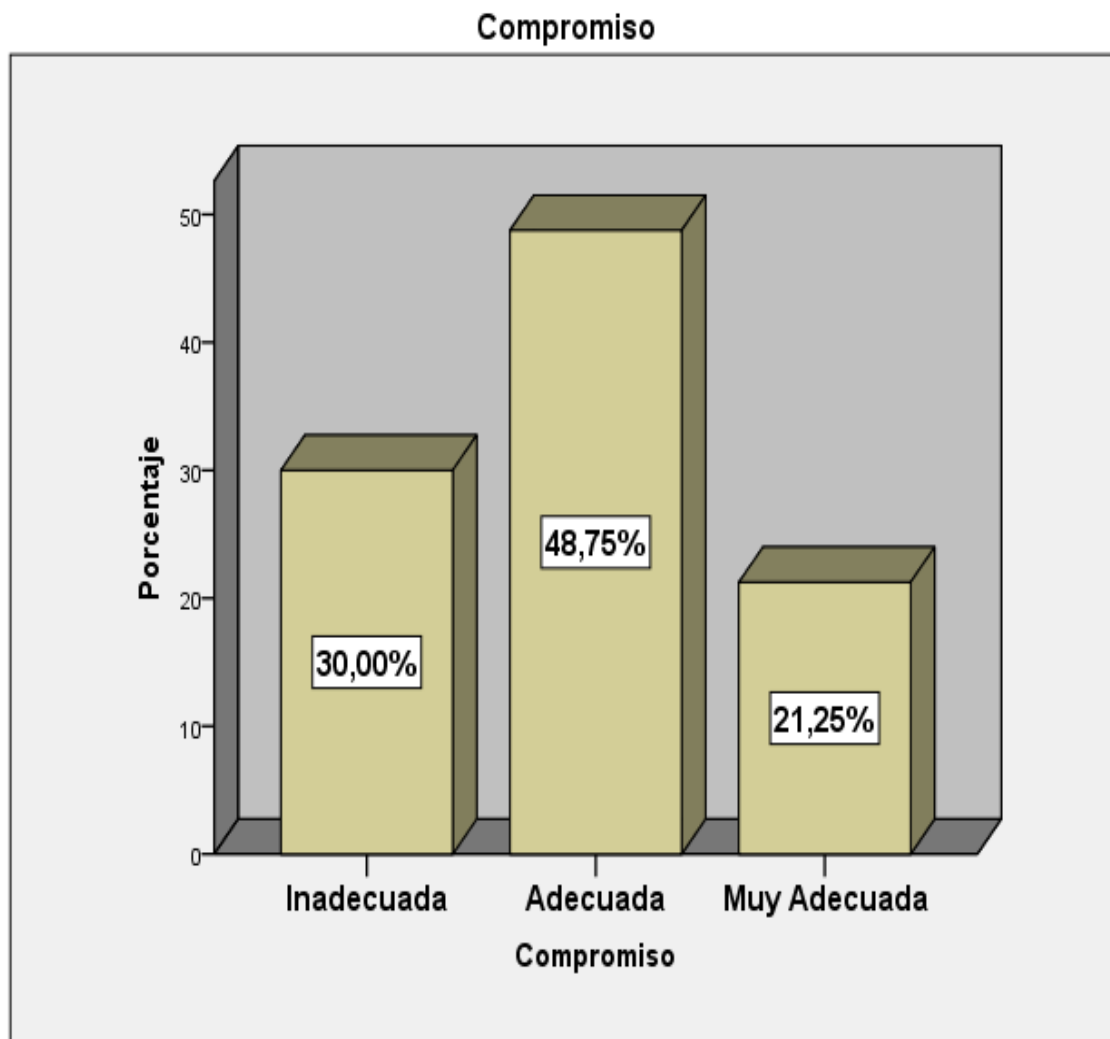


Figura 2: El Compromiso según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

La gráfica resalta el nivel adecuado de la dimensión compromiso. Asimismo se aprecia que el nivel muy adecuado presenta menos nivel. También con un nivel de 30.00% considerable es el nivel inadecuado. En opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017. También se aprecia en los trabajadores, que nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que el compromiso de la cultura de seguridad está entre el nivel adecuado a inadecuada de ejecución en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Tabla 8

La Comunicación según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	15	18,8	18,8	18,8
	Adecuada	55	68,8	68,8	87,5
	Muy Adecuada	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Respecto a la tabla anterior se aprecia que 55 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, el cual representa el 68,8% de la muestra de estudio, indican que la dimensión Comunicación referido a la interacción entre distintas partes de la organización se encuentra dentro de un nivel adecuado, Asimismo se aprecia que el 18,8% de la muestra, que representa un total de 15 trabajadores resaltan que se encuentra en un nivel inadecuada. Por otro lado se aprecia que un 12,5% de la muestra de estudio que está representada por 10 trabajadores indicaron que la comunicación se encuentra en un nivel muy adecuado. Datos obtenidos en el año 2017.

De manera gráfica, se aprecia los resultados de la dimensión comunicación de la cultura de seguridad en opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

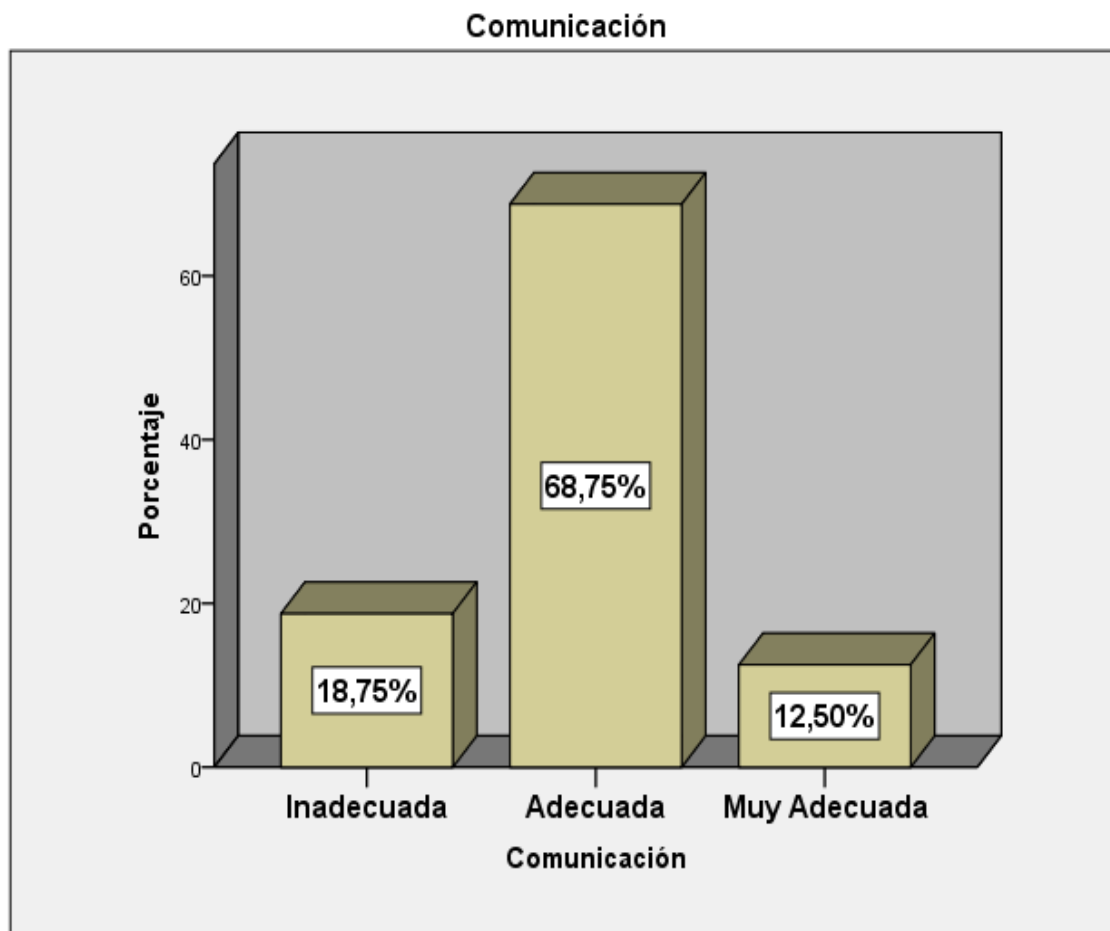


Figura 3: La comunicación según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

De la figura se resalta el nivel adecuada de la dimensión comunicación. Asimismo se aprecia que el nivel muy adecuado presenta menos nivel. También con un nivel de 18.75% considerable es el nivel inadecuado. En opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017. También se obser en los trabajadores, que nueve de cada diez, la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la comunicación de la cultura de seguridad está entre el nivel adecuada a inadecuada de ejecución en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Tabla 9

La Competencia según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	15	18,8	18,8	18,8
	Adecuada	44	55,0	55,0	73,8
	Muy Adecuada	21	26,3	26,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru– ESSALUD.

Respecto a la tabla anterior se aprecia que 44 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, el cual representa el 55,0% de la muestra de estudio, indican que la dimensión Competencia referido a la Calidad y frecuencia de capacitación formal se encuentra dentro de un nivel adecuado, Asimismo se observa que el 18,8% de la muestra, representada por 15 trabajadores, resaltan que se encuentra en un nivel inadecuada. Por otro lado se aprecia que un 26,3% de la muestra de estudio que está representada por 21 trabajadores indicaron que la Competencia se encuentra en un nivel muy adecuado. Datos obtenidos en el año 2017.

De manera gráfica, se aprecia los resultados de la dimensión Competencia de la cultura de seguridad en opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

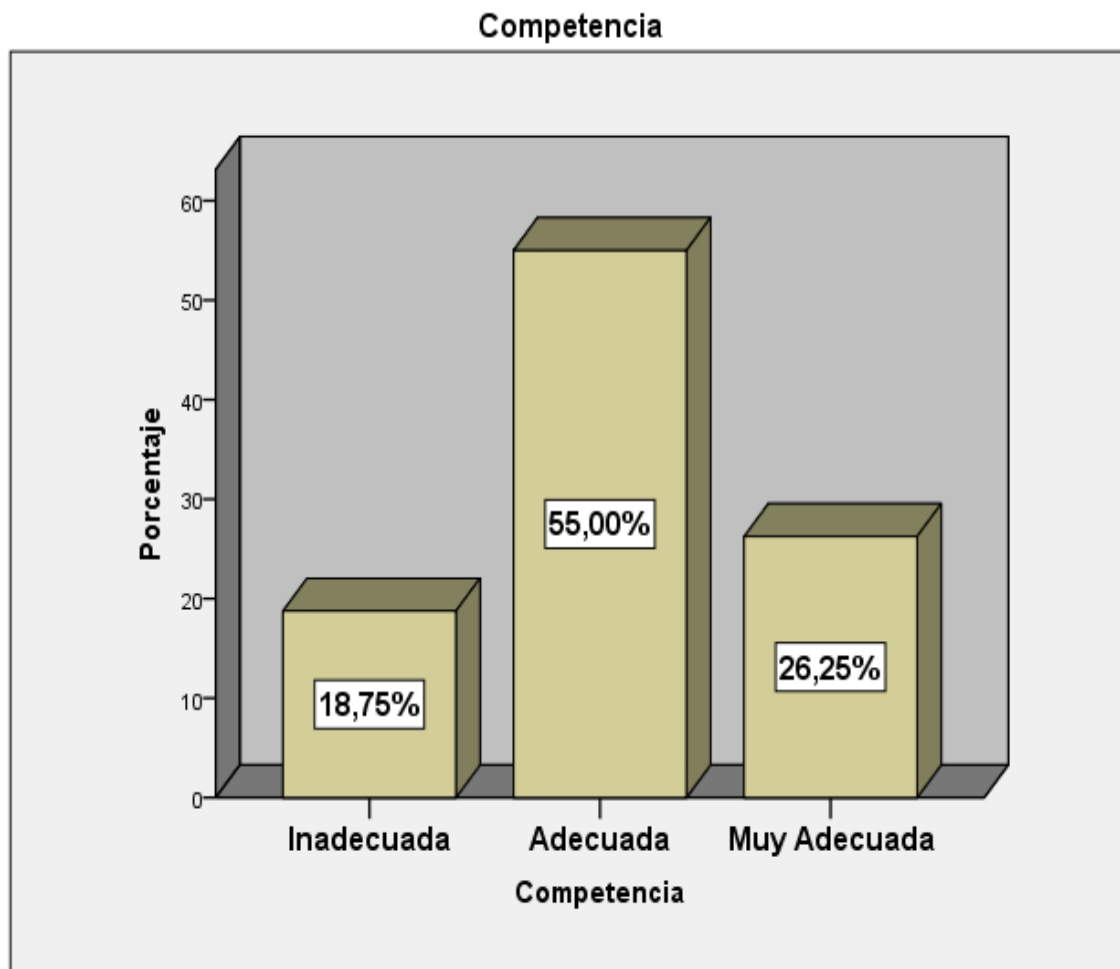


Figura 4: La Competencia según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

De la figura se resalta el nivel adecuada de la dimensión Competencia. Asimismo se aprecia que el nivel muy adecuado presenta menos nivel. También con un nivel de 18.75% considerable es el nivel inadecuado. En opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017. Se puede apreciar, que de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la competencia de la cultura de seguridad está entre el nivel adecuada a muy adecuada de ejecución en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Tabla 10

Percepción del riesgo y actitudes según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Inadecuada	15	18,8	18,8	18,8
	Adecuada	57	71,3	71,3	90,0
	Muy Adecuada	8	10,0	10,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Respecto a la tabla anterior se aprecia que 57 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, el cual representa el 71,3% de la muestra de estudio, indican que la dimensión Percepción del riesgo y actitudes referido al riesgo planteado por cada peligro se encuentra dentro de un nivel adecuado, Asimismo se observa que el 18,8% de la muestra, conformada por 15 trabajadores, resaltan que se encuentra en un nivel inadecuada. Por otro lado se aprecia que un 10,0% de la muestra de estudio que está representada por 8 trabajadores indicaron que la Competencia se encuentra en un nivel muy adecuado. Datos obtenidos en el año 2017.

De manera gráfica, se aprecia los resultados de la dimensión Percepción del riesgo y actitudes de la cultura de seguridad en opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

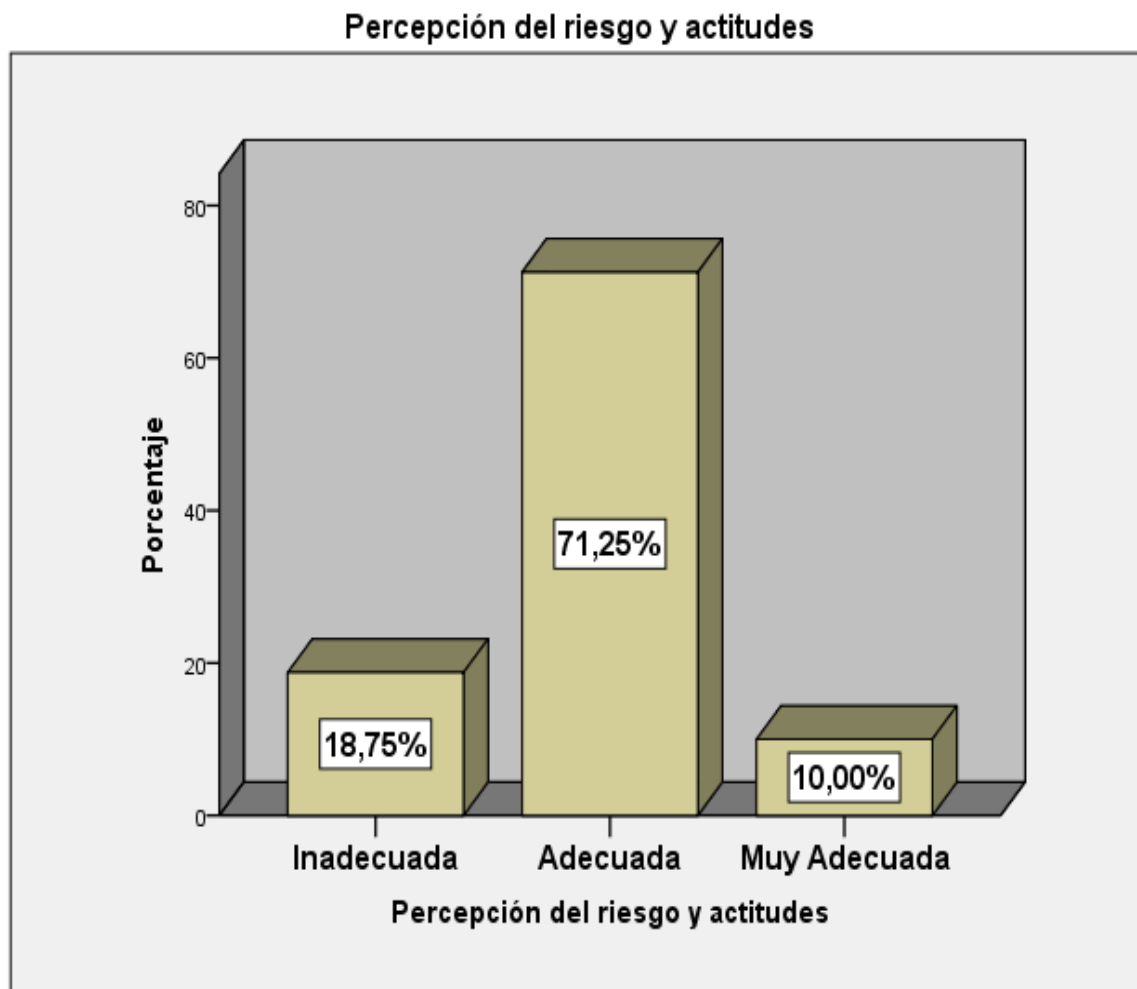


Figura 5: Percepción del riesgo y actitudes según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

De la figura se resalta el nivel adecuada de la dimensión percepción del riesgo y actitudes. Asimismo se aprecia que el nivel muy adecuado presenta menos nivel. También con un nivel de 18.75% considerable es el nivel inadecuado. En opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017. Apreciándose, de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la percepción del riesgo y actitudes de la cultura de seguridad está entre el nivel adecuada a inadecuada en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Resultados de la Variable Prevención de Riesgos Laborales

Tabla 11

Prevención de Riesgos Laborales opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	16	20,0	20,0	20,0
	Regular	48	60,0	60,0	80,0
	Bueno	16	20,0	20,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Se evidencia en la tabla anterior que 48 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, que representan un 60,0% respecto a la muestra de estudio, indicaron que la prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel regular, en tal sentido la variable de estudio involucra a políticas de prevención, planificación, organización, seguimiento, revisión. Asimismo se calcula que el 16,0% de la muestra, organizada por 16 trabajadores indican que la prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel bueno. También se indica que el 20,0% de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, señalan que la prevención de riesgos laborales se encuentra en un nivel deficiente, datos obtenidos el 2017.

De manera gráfica, se aprecia que el nivel en la Prevención de riesgos laborales, es regular en opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru - ESSALUD, año 2017.

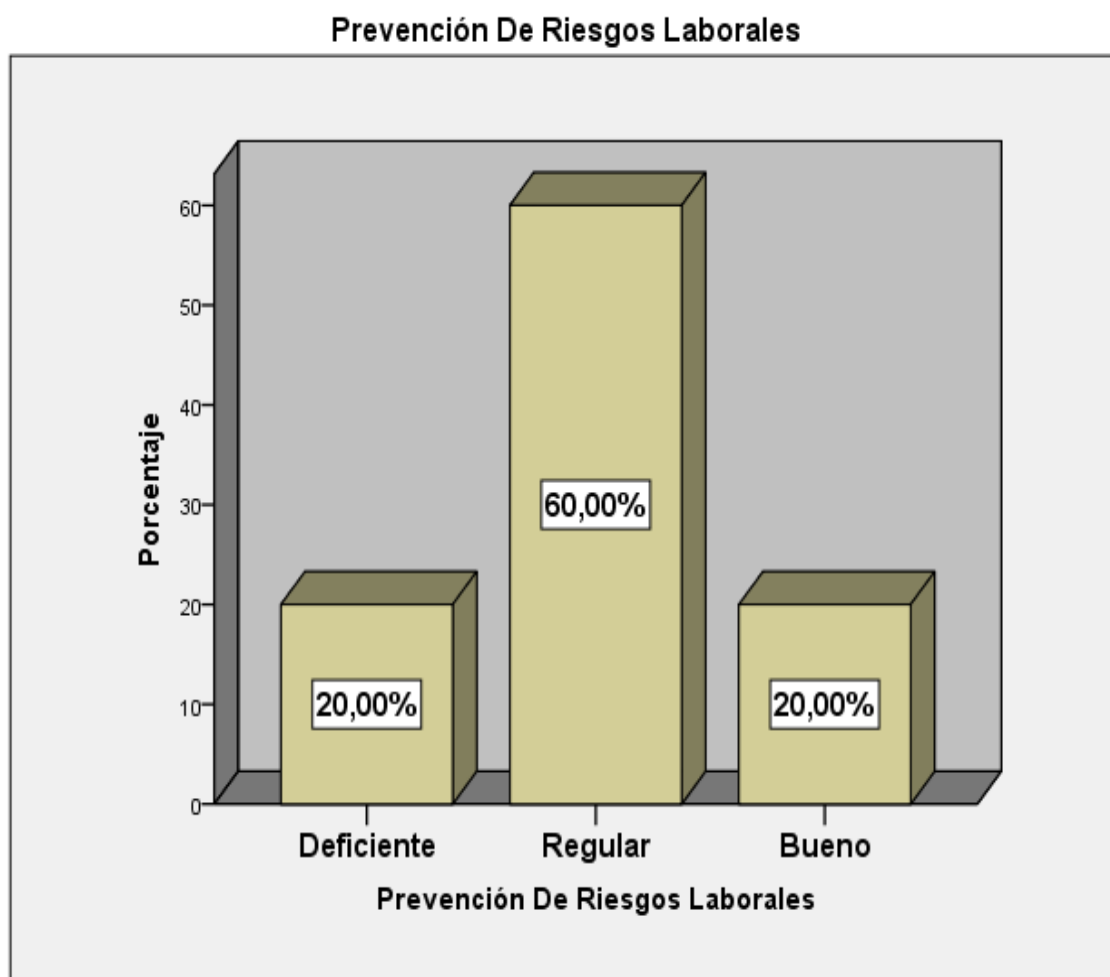


Figura 6. Prevención de Riesgos Laborales opinión de los trabajadores.

De la figura resalta el nivel regular de prevención de riesgos laborales. Asimismo se puede apreciar que el nivel deficiente y bueno presenta el mismo porcentaje. También se aprecia, de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la prevención de riesgos laborales está entre el nivel regular en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Descripción de las Dimensiones de la Variable Prevención de Riesgos Laborales

Tabla 12

Políticas de Prevención según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	20	25,0	25,0	25,0
	Regular	46	57,5	57,5	82,5
	Bueno	14	17,5	17,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Se evidencia en la tabla anterior que 46 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, que representan un 57,5% respecto a la muestra de estudio, indicaron que la dimensión política de prevención de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel regular. Asimismo se aprecia que el 25.0% de la muestra, organizada por 20 trabajadores indican que la dimensión políticas de prevención de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel deficiente. También se indica que el 17,5% de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, indican, que se encuentra en un nivel bueno las dimensión política de prevención se encuentra en un nivel bueno, datos obtenidos el 2017.

De manera gráfica, se aprecia que en la dimensión política de prevención de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel regular según la opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru - ESALUD, año 2017.

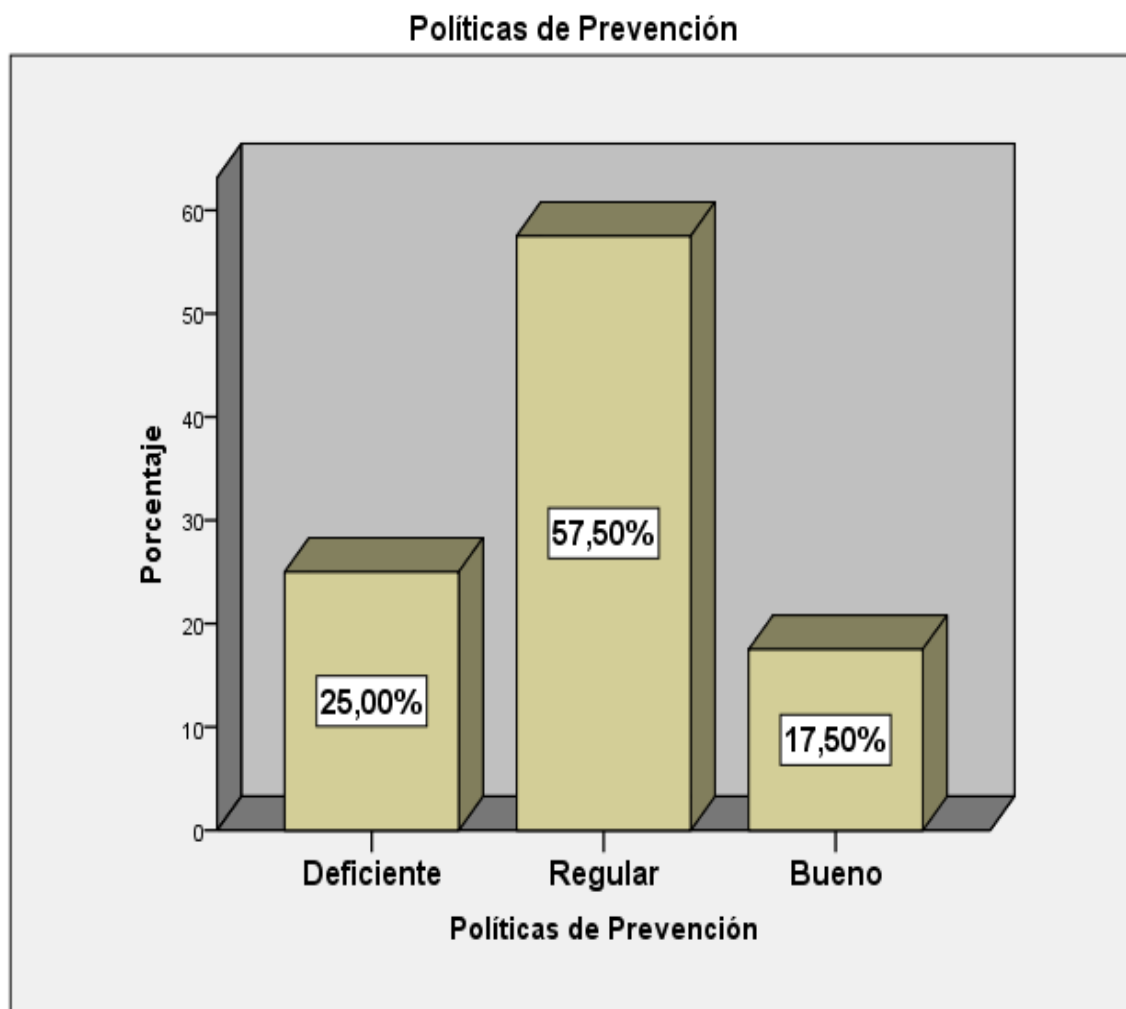


Figura 7. Políticas de prevención según opinión de los trabajadores.

De la figura resalta el nivel regular de las políticas de prevención de la variable prevención de riesgos laborales. Asimismo se puede apreciar que el nivel deficiente presenta un 25% y un 17% presenta el nivel bueno. También se aprecia, de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la dimensión políticas de prevención de la variable prevención de riesgos laborales está entre el nivel regular a deficiente en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Tabla 13

Planificación según opinión de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	22	27,5	27,5	27,5
	Regular	48	60,0	60,0	87,5
	Bueno	10	12,5	12,5	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Se evidencia en la tabla anterior que 48 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, que representan un 60,0% respecto a la muestra de estudio, indicaron que la dimensión Planificación de la variable prevención de peligros laborales se encuentra dentro de un nivel regular. Asimismo se estima que el 27.5% de la muestra, organizada por 22 trabajadores indican que la dimensión Planificación de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel deficiente. También se indica que el 12,5% de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, señalan que la dimensión Planificación se encuentra en un nivel Bueno, datos obtenidos el 2017.

De manera gráfica, se aprecia que la dimensión planificación de la variable prevención de peligros laborales se encuentra dentro de un nivel regular según la opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru - ESALUD, año 2017.

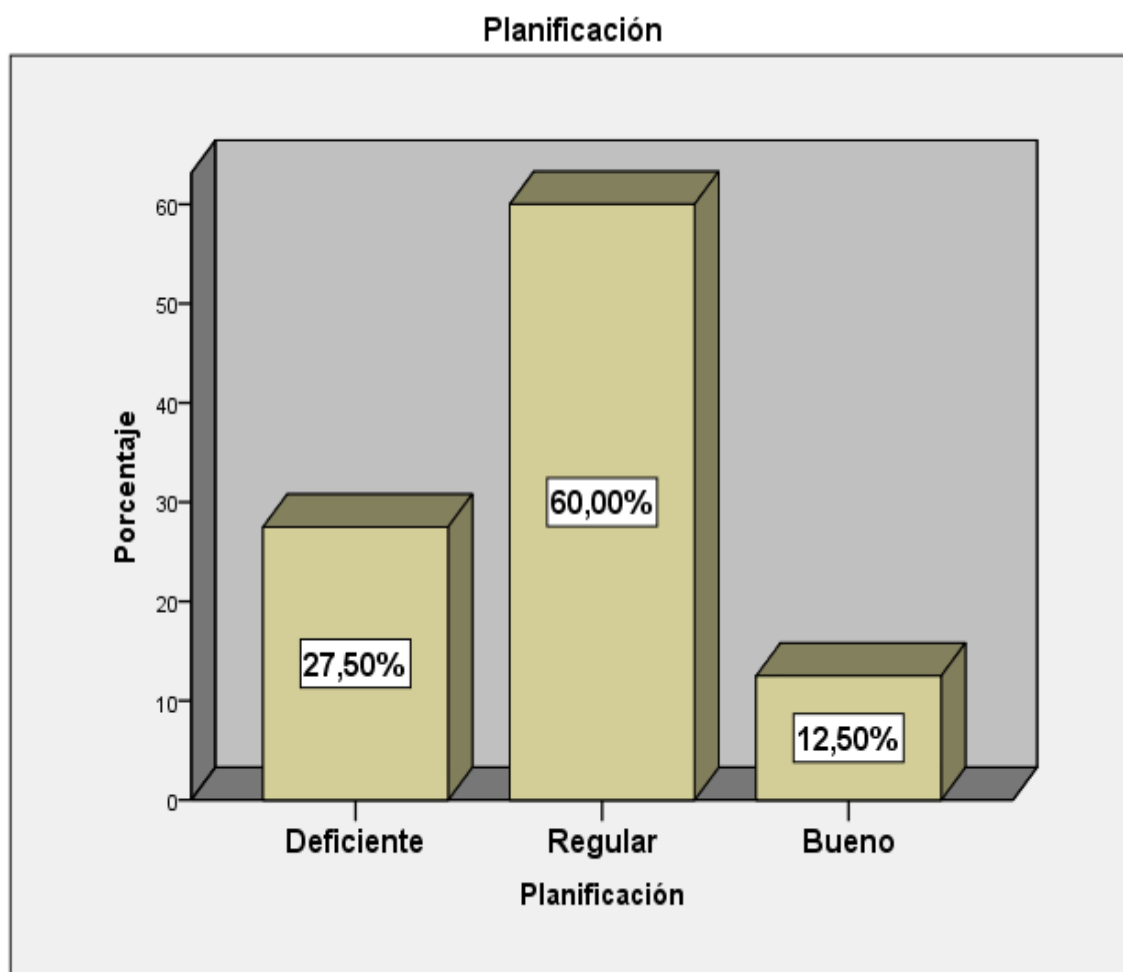


Figura 8. Planificación según opinión de los trabajadores.

De la figura resalta el nivel regular de las políticas de prevención de la variable prevención de peligros laborales. Asimismo se puede apreciar que el nivel deficiente presenta un 27,50% y un 12,50% presenta el nivel bueno. Apreciándose, de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la dimensión políticas de prevención de la variable prevención de peligros laborales está entre el nivel regular a deficiente en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Tabla 14

Organización según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	16	20,0	20,0	20,0
Regular	51	63,8	63,8	83,8
Bueno	13	16,3	16,3	100,0
Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Se evidencia en la tabla anterior que 51 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, que representan un 63,8% respecto a la muestra de estudio, indicaron que la dimensión organización de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel regular. Asimismo se aprecia que el 20.0% de la muestra, organizada por 16 trabajadores indican que la dimensión organización de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel deficiente. También se indica que el 16,3% de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, señalan que posee un nivel bueno la dimensión organización, datos obtenidos el 2017.

De manera gráfica, se aprecia que en la dimensión organización de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel regular según la opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru - ESSALUD, año 2017.

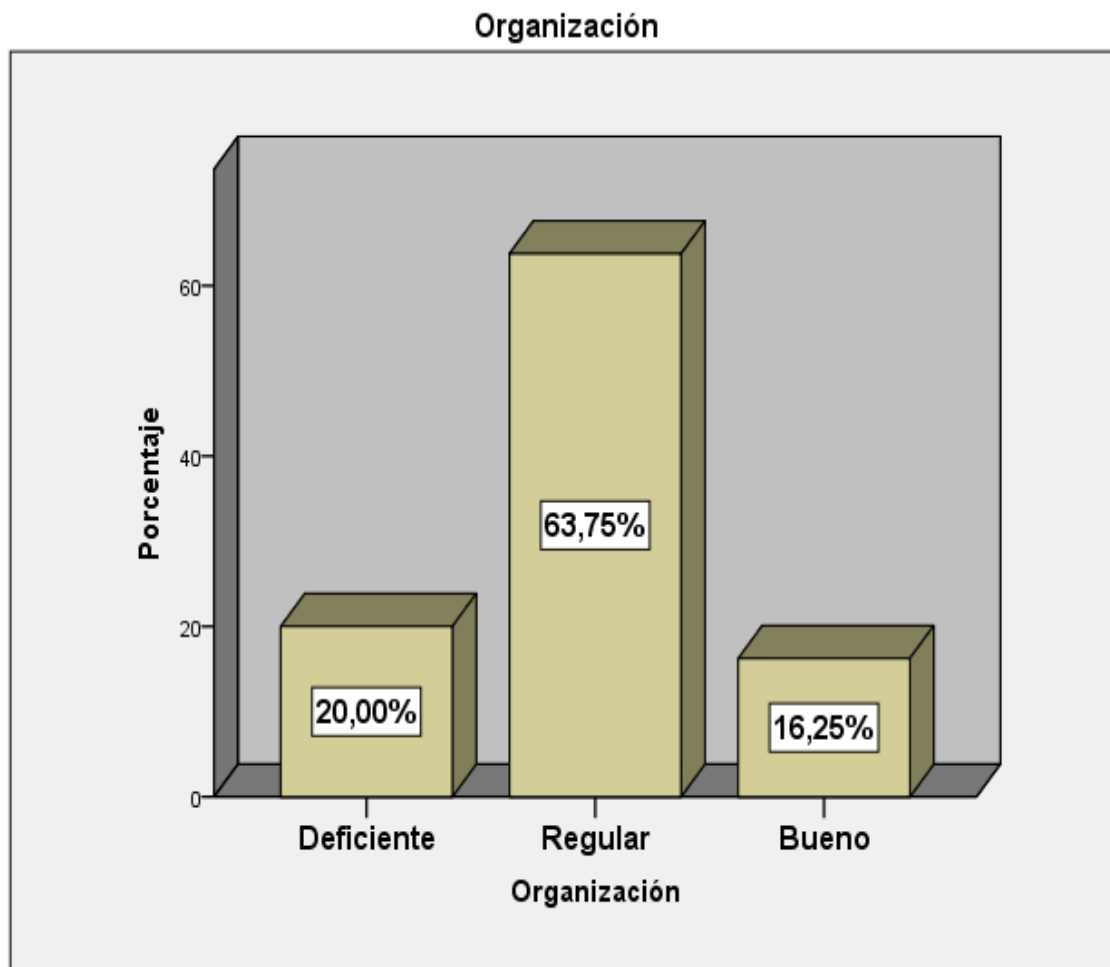


Figura 9. Organización según opinión de los trabajadores.

De la figura resalta el nivel regular de la dimensión organización de la variable prevención de riesgos laborales. Asimismo se puede apreciar que el nivel deficiente presenta un 20% y un 16.25% presenta el nivel bueno. Apreciándose, de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la dimensión organización de la variable prevención de riesgos laborales está entre el nivel regular a deficiente en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Tabla 15

Seguimiento según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	25	31,3	31,3	31,3
	Regular	35	43,8	43,8	75,0
	Bueno	20	25,0	25,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Se evidencia en la tabla anterior que 35 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, que representan un 43,8% respecto a la muestra de estudio, indicaron que la dimensión seguimiento de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel regular. Apreciándose que el 31.3% de la muestra, organizada por 25 trabajadores indican que la dimensión seguimiento de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel deficiente. También se indica que el 25,0% de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, señalan que la dimensión seguimiento se encuentra en un nivel bueno, datos obtenidos el 2017.

De manera gráfica, se aprecia que en la dimensión seguimiento de la variable prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel regular según la opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru - ESSALUD, año 2017.

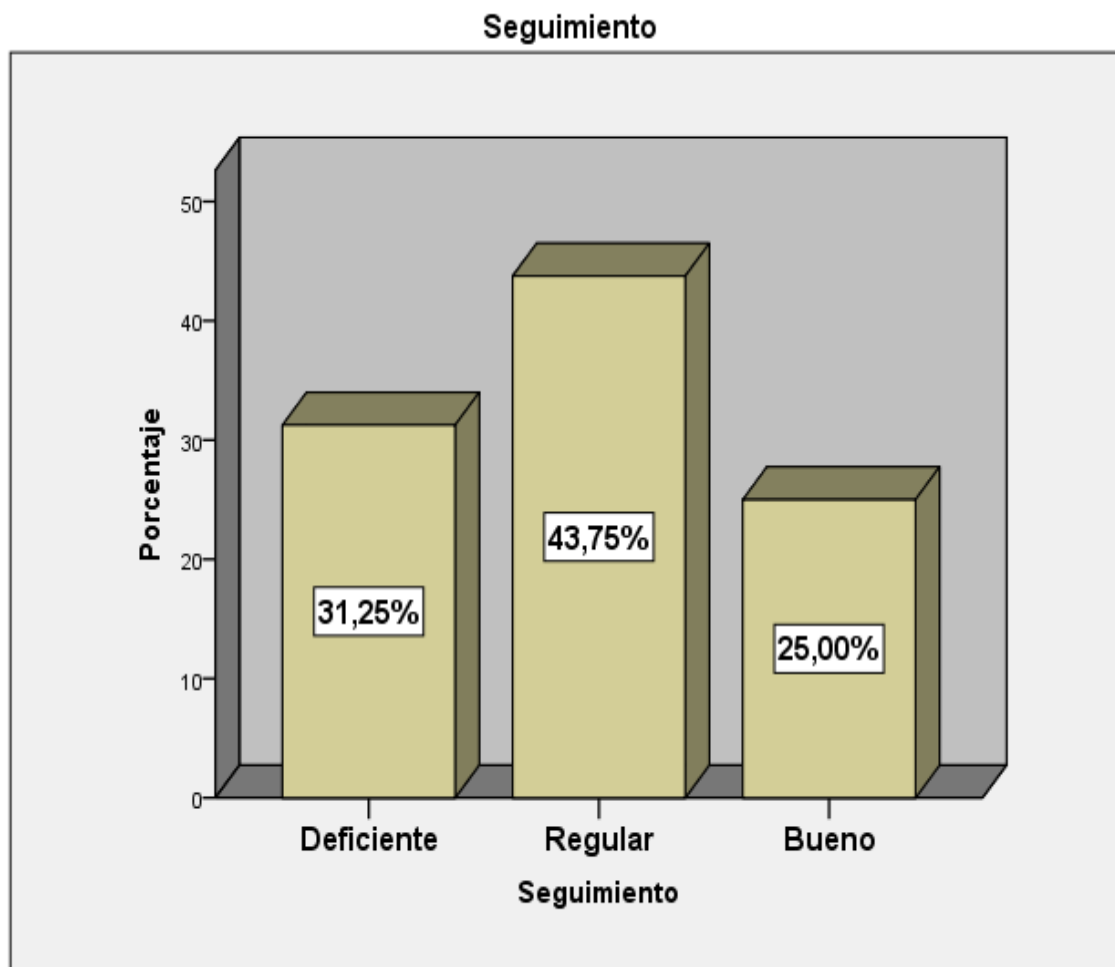


Figura 10. Niveles del seguimiento según opinión de los trabajadores.

De la figura resalta el nivel regular de la dimensión seguimiento de la variable prevención de peligros laborales. Asimismo se puede apreciar que el nivel deficiente presenta un 31,25% y un 25,00% presenta el nivel bueno. Apreciándose de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru, opinan que la dimensión seguimiento de la variable prevención de riesgos laborales está entre el nivel regular a deficiente en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Tabla 16

Revisión según opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	23	28,8	28,8	28,8
	Regular	52	65,0	65,0	93,8
	Bueno	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

Cuestionario aplicado a trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD.

Se evidencia en la tabla anterior que 52 trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, que representan un 65,0% respecto a la muestra de estudio, indicaron que la dimensión revisión de la variable prevención de peligros laborales se encuentra dentro de un nivel regular. Asimismo se observa que el 28.8% de la muestra, organizada por 23 trabajadores indican que la dimensión revisión de la variable prevención de peligros laborales se encuentra dentro de un nivel deficiente. También se indica que el 6,3% de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, señalan que la dimensión revisión se encuentra en un nivel bueno, datos obtenidos el 2017.

De manera gráfica, se aprecia que en la dimensión Revisión de la variable Prevención de Peligros Laborales se encuentra dentro de un nivel regular según la opinión de los trabajadores de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru - ESSALUD, año 2017.

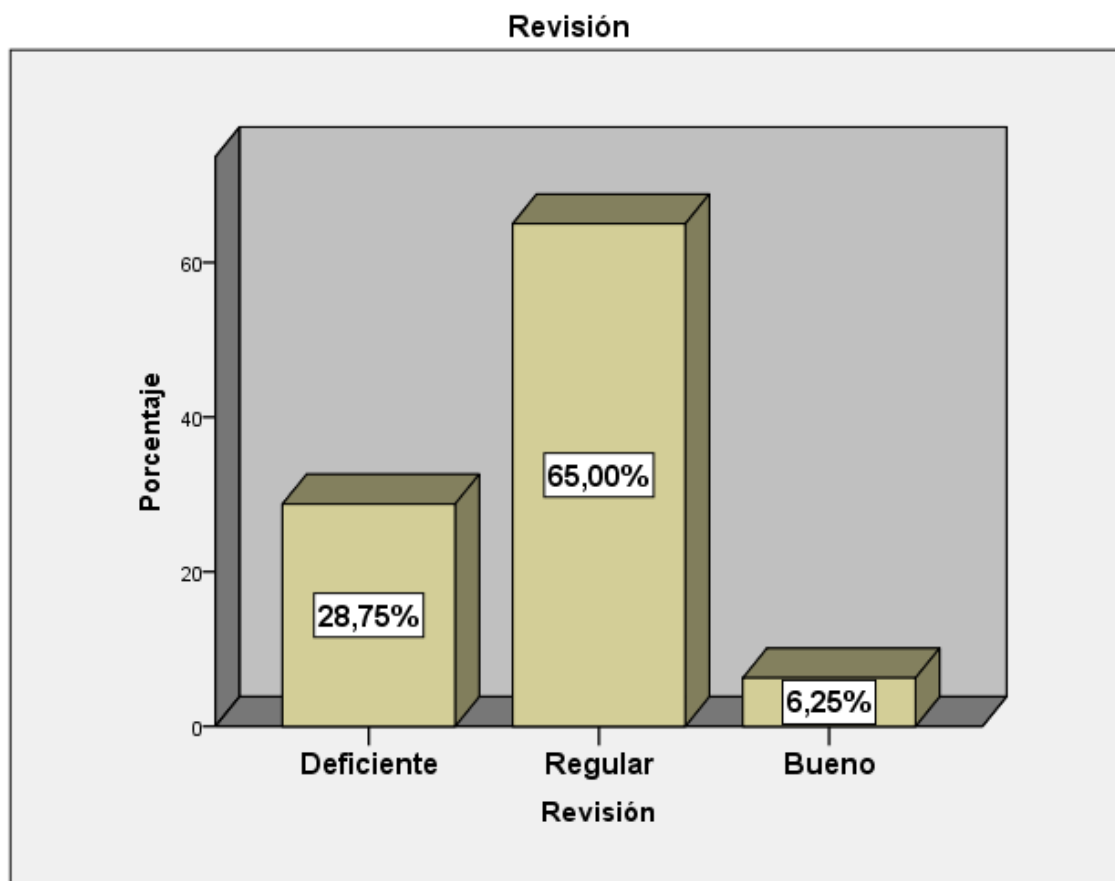


Figura 11. Niveles de la dimensión revisión según opinión de los trabajadores.

De la figura resalta el nivel regular de la dimensión revisión de la variable prevención de peligros laborales. Asimismo se puede apreciar que el nivel deficiente presenta un 28,75% y un 6,25% presenta el nivel bueno. Se puede apreciar de los trabajadores, nueve de cada diez, de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru opinan que la dimensión revisión de la variable Prevención de Peligros Laborales está entre el nivel regular a deficiente en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

Prueba de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: No existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Nivel de Significancia de Confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si el valor p valor < α ; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17

Coeficiente rho de Spearman/ entre las variables Cultura de Seguridad y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Correlaciones				
			Cultura de seguridad	Prevención De Riesgos Laborales
Rho de Spearman	Cultura de seguridad	Coeficiente de correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Prevención De Riesgos Laborales	Coeficiente de correlación	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Del análisis estadístico que se muestra en la tabla anterior, se indica que existe una relación r (rho de spearman) = ,880** entre las variables de investigación; cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Por otro lado la significancia del análisis estadístico =,000, lo que nos muestra que es menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señala que la relación es significativa,

En tal sentido se rechaza la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación.

Teniendo lo siguiente: Existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Hipótesis Específicas

Hipótesis Específica 1

Ho: No Existe relación significativa entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Nivel de Significancia de Confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si el valor p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18

Coefficiente rho de Spearman entre las variables Compromiso y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

		Correlaciones		
			Compromiso	Prevención De Riesgos Laborales
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Prevención De Riesgos Laborales	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Del análisis estadístico que se muestra en la tabla anterior, se indica que existe una relación r (rho de spearman) = ,632** entre las variables de investigación; Compromiso y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Por otro lado la significancia del análisis estadístico =,000, lo que nos muestra que es menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señala que la relación es significativa, En tal sentido se rechaza la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación.

Teniendo lo siguiente: Existe relación significativa entre el Compromiso y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Hipótesis Específica 2

Ho: No Existe relación significativa entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Nivel de Significancia de Confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si el valor p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 19

Coefficiente rho de Spearman entre las variables comunicación y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Correlaciones				
			Comunicación	Prevención de Riesgos Laborales
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1,000	,700**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Prevención de Riesgos Laborales	Coefficiente de correlación	,700**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Del análisis estadístico que se muestra en la tabla anterior, se indica que existe una relación r (rho de spearman) = ,700** entre las variables de investigación; comunicación y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Por otro lado la significancia del análisis estadístico =,000, lo que nos muestra que es menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señala que la relación es significativa, En tal sentido se rechaza la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación.

Teniendo lo siguiente: Existe relación significativa entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Hipótesis Especifica 3

Ho: No existe relación significativa entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la Competencia y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Nivel de Significancia de Confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si el valor p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 20

Coefficiente rho de Spearman entre las variables Competencia y la Prevención de Riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Correlaciones				
		Competencia		Prevención de Riesgos Laborales
Rho de Spearman	Competencia	Coeficiente de correlación	1,000	,784**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Prevención de Riesgos Laborales	Coeficiente de correlación	,784**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Del análisis estadístico que se muestra en la tabla anterior, se indica que existe una relación r (rho de spearman) = ,784** entre las variables de investigación; Competencia y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Por otro lado la significancia del análisis estadístico =,000, lo que nos muestra que es menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señala que la relación es significativa, En tal sentido se rechaza la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación.

Teniendo lo siguiente: Existe relación significativa entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Hipótesis Específica 4

Ho: No existe relación significativa entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la Percepción del riesgo y actitudes y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Nivel de Significancia de Confianza: 95% ($\alpha=0.05$)

Regla de decisión:

Si el valor p valor $< \alpha$; se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 21

Coefficiente rho de Spearman entre las variables Percepción del riesgo y actitudes y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Correlaciones			Percepción del riesgo y actitudes	Prevención de Riesgos Laborales
Rho de Spearman	Percepción del riesgo y actitudes	Coefficiente de correlación	1,000	,789**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Prevención de Riesgos Laborales	Coefficiente de correlación	,789**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Del análisis estadístico que se muestra en la tabla anterior, se indica que existe una relación r (rho de spearman) = ,789** entre las variables de investigación; Percepción del riesgo y actitudes y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

Por otro lado la significancia del análisis estadístico =,000, lo que nos muestra que es menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señala que la relación es significativa, En tal sentido se rechaza la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación.

Teniendo lo siguiente: Existe relación significativa entre la Percepción del riesgo y actitudes y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.

IV. Discusión

Se puede observar, de los resultados de la investigación dan como referencia que el 63,8% de la muestra de estudio realizados a los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD indican que la cultura de seguridad referida al compromiso, comunicación, competencia, percepción del riesgo y actitudes, a decir las percepciones respecto de la importancia de la seguridad se encuentra dentro de un nivel adecuado, Asimismo se indicó que el 18,8% de la muestra, que se encuentra conformada por 15 trabajadores resaltan que se encuentra en un nivel inadecuada. Por otro lado se aprecia que un 17,5% de la muestra de estudio que está representada por 14 trabajadores indicaron que la cultura organizacional se encuentra en un nivel muy adecuado. En tal sentido la Organización Internacional del Trabajo (2010) señala que es inequívoco pensar que la cultura de prevención de salud y seguridad de un trabajo depende del fomento y promoción del mismo. Este binomio es fundamental para los resultados relativos a un largo plazo. Un elemento de la prevención destaca el derecho a un ambiente óptimo laboral, porque de esa manera los empleados apoyan activamente en iniciativas que aseguren un trabajo seguro y saludable, responsabilidades y deberes.

De otro lado, los datos obtenidos respecto a la tabla de frecuencias dan cuenta que un 60,0% respecto a la muestra de estudio, indicaron que el nivel de la prevención de riesgos laborales, es regular, en tal sentido la variable de estudio involucra a políticas de prevención, planificación, organización, seguimiento, revisión. Asimismo se aprecia que el 16,0% de la muestra, organizada por 16 trabajadores indican que la prevención de riesgos laborales se encuentra dentro de un nivel bueno. También se indica que el 20,0% de los trabajadores de la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD, señalan que la prevención de riesgos laborales se encuentra en un nivel deficiente. En tal sentido Fernández (2008) indica que se busca promover la salud y seguridad de empleadores a través del reconocimiento, control y evaluación de peligros y riesgos afiliado a actividades laborales, además de impulsar el desarrollo de medidas y actividades necesarias para poder evitar los riesgos producidos por el trabajo.

En cuanto a nuestra hipótesis general de estudio, se indicó que existe una relación r (rho de spearman) = ,880** entre las variables de investigación; Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud

Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Asimismo la significancia del análisis estadístico $=,000$, lo que nos indicó ser menor al nivel $\alpha=0.05$, con dichos datos, nos señaló que la relación es significativa, por lo tanto, se rechazó la hipótesis nula; aceptándose la hipótesis de investigación, de manera que existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. En ese sentido Correa (2012) concluyó que los trabajadores consideraron que la salud se encontraba relacionada con el bienestar físico, así como también el mental y social, en lo que se incluye la parte espiritual y moral esto se dio con un total de 40% de las respuestas.

En cuanto a nuestra hipótesis específica de estudio N° 1, se indicó que existe una relación r (rho de spearman) $= ,632^{**}$ entre las variables de investigación; Compromiso y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Asimismo la significancia del análisis estadístico $=,000$, lo que nos indicó ser menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señaló que la relación es significativa, En tal sentido se rechazó la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación, es decir existe una relación significativa entre el Compromiso y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. En ese sentido Tangarife (2012) concluyó que las empresas con intencionalidad deben asumir la prevención como un estratégico factor de manera que se establezca acciones en los trabajadores que ayuden a promover la reconstrucción del significado preventivo de acuerdo a lo que la empresa desea lograr en su contexto cultural.

En cuanto a nuestra hipótesis específica de estudio N° 2, se indicó que existe una relación r (rho de spearman) $= ,700^{**}$ entre las variables de investigación; comunicación y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Asimismo la significancia del análisis estadístico $=,000$, lo que nos indicó ser menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señaló que la relación es significativa, En tal sentido se rechazó la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación, por lo que existe una relación significativa entre la comunicación y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. En ese

sentido carrasco (2012) mencionó sobre la importancia que se le da a la salud y seguridad ocupacional, este incluye un fin humanitario de las vidas de los los que laboral en un centro de trabajo, a través de la prevención de los accidentes laborales, y de la protección y promoción de su salud.

En cuanto a nuestra hipótesis específica de estudio N° 3, se indicó que existe una relación r (rho de spearman) = ,784** entre las variables de investigación; Competencia y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Asimismo la significancia del análisis estadístico =,000, lo que nos indicó ser menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señaló que la relación es significativa, En tal sentido se rechazó la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación. Por lo tanto existe relación significativa entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. En ese sentido Pérez (2007) indicó que todas las empresas contratistas deberán implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional, es decir deben ser desarrolladas de forma correcta, para disminuir accidentes fatales.

En cuanto a nuestra hipótesis específica de estudio N° 4, se indicó que existe una relación r (rho de spearman) = ,789** entre las variables de investigación; Percepción del riesgo y actitudes y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Asimismo la significancia del análisis estadístico =,000, lo que nos indicó ser menor al nivel $\alpha=0.05$, de esta manera nos señaló que la relación es significativa, En tal sentido se rechazó la hipótesis nula de manera que se acepta la hipótesis de investigación, lo que significa que existe relación significativa entre la Percepción del Riesgo y actitudes y la Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. En ese sentido Romero (2013) indicó que los trabajadores de la empresa, quienes se encuentran expuestos a los riesgos de sus actividades propias de la labor que desempeñan.

V. Conclusiones

- Primera:** Existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017, de manera que se comprobó una tendencia creciente, partiendo de los resultados; donde predomina un nivel adecuado de la cultura organizacional, también predomina el nivel regular de Prevención de Riesgos Laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.
- Segunda:** Existe relación significativa entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017, de manera que se comprobó una tendencia creciente, partiendo de los resultados; donde predomina un nivel adecuado de la dimensión compromiso, también predomina el nivel regular de prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.
- Tercera:** Existe relación significativa entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017, de manera que se comprobó una tendencia creciente, partiendo de los resultados; donde predomina un nivel adecuado de la dimensión Comunicación, también predomina el nivel regular de Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.
- Cuarta:** Existe relación significativa entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017, de manera que se comprobó una tendencia creciente, partiendo de los resultados; donde predomina un nivel adecuado de la dimensión Competencia, también predomina el nivel regular de Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.
- Quinta:** Existe relación significativa entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac

Amaru – ESSALUD Lima, 2017, de manera que se comprobó una tendencia creciente, partiendo de los resultados; donde predomina el nivel adecuado de la dimensión Percepción del riesgo y actitudes, también predomina el nivel regular de Prevención de Riesgos Laborales en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, año 2017.

VI. Recomendaciones

Primera: Se recomienda emplear todos los medios disponibles de manera que se pueda aumentar la sensibilización, la comprensión general y el conocimiento respecto a los conceptos de prevención de riesgos laborales, buscando la manera de prevenir y controlarlos.

Segunda: Se recomienda al Director de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, realizar talleres, impartir educación y tomar conciencia sobre la cultura de salud en mejora de la institución y del personal que labora en ella.

VII. Referencias

- Advisory Committee on the Safety of Nuclear Installations (1993) Study group on human factors, en trird report: Organization for safety, Londres, HMSO*
- Alfaro, J. (2012) *Psicología comunitaria y políticas sociales: reflexiones y experiencias*. Buenos Aires: Ed. Paidós.
- Ávila, L. (2010) *Introducción a la metodología de la investigación*. México: Instituto Tecnológico de Cuauhtémoc. Recuperado de: <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2s.htm>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la Investigación*. México, D.F., Pearson educación.
- Carrasco, S. (2012) *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: Ed. San Marcos.
- Ciavarelli, A. y Figlack, R. (1996) *Cultura de seguridad*. Madrid: Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>.
- Cook, M. (2004) *Coaching efectivo. Como aprovechar la motivación oculta de su fuera laboral*. Bogotá: Mc Graw Hill InterAmericana
- Cooper, M. (2000) *Validación de una medida climática de seguridad. Ponencia presentada en la británica Sociedad de Psicología, Conferencia Anual de Psicología Ocupacional, Birmingham*. Recuperado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>
- Cortés, J. (2012) *Técnicas de prevención de riesgos laborales: Seguridad e Higiene en el trabajo*. Madrid, España: Ed. Tebar, S.L
- Cox, A. & Cox, S. (1991) *Entornos marinos de Safety Culture I: cultura de seguridad herramienta de medición del clima en Procedimientos de Cultura de Seguridad Industrial*. Universidad de Aberdeen. Recuperado de: <http://www.istas.ccoo.es/descargas/La%20cultura%20de%20la%20prevenci%C3%B3n.pdf>
- Díaz, J. (1998) *Seguridad industrial y prevención de riesgos laborales*. Bilbao: Ed. Deusto.
- Fernández, R. (2008) *Manual de prevención de riesgos laborales para no iniciados* (2da. Edición). San Vicente: Editorial Club Universitario.

- Flin, R., Mearns, K., Gordon, R. y Fleming, M. (1998) Percepción de riesgo y Seguridad en la industria de petróleo y gas costa afuera. HSE, Informe OSD OTH. Universidad de Valencia. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10188/diaz.pdf>.
- Gamboa, J. (2007) *Actitud de los trabajadores y comportamiento laboral inseguro*. (Tesis) Caracas, Venezuela: Universidad Andres Bello. Pacheco. Recuperado de: <https://docplayer.es/56760174-Trabajo-de-grado-actitud-de-los-trabajadores-y-comportamiento-laboral-inseguro-acto-inseguro-tesista-yanitza-j-gamboa-m.html>
- Gonzales, G. (2014) *Medidas para prevenir riesgos laborales*. Catalunya: Fundación Universitat Oberta de Catalunya
- Gonzales, M. (2009) *Conocimiento y actitud en prevención de trabajadores lesionados de una empresa metalmecánica en México*. Nuevo México: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. (5ª ed.). México: Mc Graw Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Hersey, P., Blanchard, K., & Jonson, D. (1998) *Administración del Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall.
- Hooghiemstra, T. (1996) *Gestión Integrada de Recursos Humanos*. En, *Las Competencias: Clave Una Gestión Integrada de los Recursos Humanos*. Bilbao: Ediciones Deusto
- Luna, F. (2018) *Prevención de riesgos laborales*. España: Editorial Elearning: Recuperado de: [https://books.google.com.pe/books?id=jypWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Luna+\(2018\)+prevencion+de+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjclbmcqozhAhUHUVkKHccDBNQQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=jypWDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Luna+(2018)+prevencion+de+riesgos+laborales&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjclbmcqozhAhUHUVkKHccDBNQQ6AEIJzAA#v=onepage&q&f=false)
- Mertens L. (1996) *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Ed. Cinterfor.
- Organización Internacional del Trabajo (2010) *Salud y Seguridad en el Trabajo: Aportes de una Cultura de Prevención*. Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo_buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Pastor G. (2000) *Conducta interpersonal: ensayo de Psicología social sistemática*. Salamanca: Editorial Publicaciones Universidad Pontificia.
- Pérez, L. (2009) *Ciencia y conocimiento*. (Artículo Científico) Recuperado de: <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/8644>.

- Quenta, F. (2013) Relación de clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012. (Tesis) Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre. Recuperado de: http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2704/172_2013_sotomayor_quenta_fm_fcje_administracion.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quero, M. (2010) Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. Venezuela: Universidad Rafael Beloso Chacín. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>
- Robbins, S. (1999) *Comportamiento organizacional. Teoría y Práctica*. México: Ed. Prenticem- Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez, C. (2009) Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería de urgencias, unidad de cuidados intensivos y salas de cirugía del Hospital Universitario San Ignacio. Colombia. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/definitiva/tesis21.pdf>
- Rodríguez, C. (2009) *Exposición a peligros ocupacionales de los profesionales de enfermería*. (Tesis) Bogotá: Pontifica Universidad Javeriana. Recuperado de: <http://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/definitiva/tesis21.pdf>
- Rodríguez, C. (2009) Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo. Argentina. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf
- Romero, A. (2013) Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Mirrorteck Industries S.A. (Tesis). Ecuador, Guayaquil: Universidad de Guayaquil. Recuperado de: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/4494/1/TEISIS%20ANGELITA%20ROMERO%20PDF.pdf>
- Saavedra, T. (2013) *Estudio de la seguridad basada en el comportamiento, en el departamento de mantenimiento de un hotel de Quito, Año 2012*. (Tesis). Ecuador, Quito: Universidad Tecnológica del Ecuador.
- Tamayo y Tamayo, M. (2007) *El proceso de la investigación científica*. (5ta Edición) Colombia: Noriega Editores.
- Tangarife, P. (2012) *La seguridad y la prevención como valores de vida: una propuesta educativa para fortalecer la cultura en prevención de riesgos laborales el sector industrial de Manizales*. (Tesis) Colombia, Manizales:

Centro de Estudios Avanzados en Niñez y Juventud alianza de la Universidad de Manizales y el CINDE: Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/Colombia/alianza-cinde-umz/20130320121217/TesisPaolaAndreaCorrea.pdf>

Torres, M. (2011) Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del Equipo de Salud del Centro Quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. (Tesis) Lambayeque: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/573/1/TM_Vasquez_Torres_MarthaLuz.pdf

Valderrama, S. (2014) *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica*. (2da. Edición) Lima: Ed. San Marcos.

Wilpert, B. (2000) *La relevancia de la cultura de seguridad para las operaciones de energía nuclear*. Londres: Editores Taylor & Francis. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/html/778/77829110/>

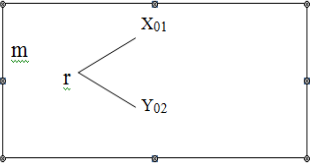
Anexos

“Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017”

Autor: Edward Roberto Díaz Ortiz

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Qué relación existe entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?</p> <p>b. ¿Qué relación existe entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?</p> <p>c. ¿Qué relación existe entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Determinar la relación entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p> <p>b. Determinar la relación entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p> <p>c. Determinar la relación entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>a. Existe relación significativa entre el Compromiso y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p> <p>b. Existe relación significativa entre la comunicación y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p> <p>c. Existe relación significativa entre la Competencia y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p>	V. INDEPENDIENTE: (X): Cultura de seguridad			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango
			COMPROMISO	Estado de animo Eficiencia Liderazgo	1-7	Inadecuada adecuada
			COMUNICACION	Estratégica Táctica Operativa	8-13	Muy adecuada
			COMPETENCIA	Trabajo en equipo Solución de problemas	14-19	
			Percepción del riesgo y actitudes	Cumplimiento de procedimientos Resultados frente a procedimientos Actitud ante proposiciones de mejora	20-25	

<p>d. ¿Qué relación existe entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017?</p>	<p>d. Determinar la relación entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p>	<p>d. Existe relación significativa entre la Percepción del riesgo y actitudes y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017.</p>	<p>V. DEPENDIENTE: (Y) Prevención De Riesgos Laborales</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="1290 309 1473 336">Dimensiones</th> <th data-bbox="1478 309 1892 336">Indicadores</th> <th data-bbox="1897 309 1984 336">Ítems</th> <th data-bbox="1989 309 2123 336">Rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="1290 339 1473 614">POLITICAS DE PREVENCIÓN</td> <td data-bbox="1478 339 1892 614"> Integración de políticas con otras áreas Participación de toda la organización Elaboración de políticas Compromiso en el cumplimiento de los objetivos </td> <td data-bbox="1897 339 1984 614"></td> <td data-bbox="1989 339 2123 614">Bueno</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 617 1473 858">PLANIFICACION</td> <td data-bbox="1478 617 1892 858"> Elaboración de planes Ejecución de los planes Reuniones con toda la organización Divulgación de planes </td> <td data-bbox="1897 617 1984 858"></td> <td data-bbox="1989 617 2123 858">Regular</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 861 1473 1102">ORGANIZACIÓN</td> <td data-bbox="1478 861 1892 1102"> Organización en Línea Organización Staff Organización en grupos de trabajo Organización </td> <td data-bbox="1897 861 1984 1102"></td> <td data-bbox="1989 861 2123 1102">Deficiente</td> </tr> <tr> <td data-bbox="1290 1106 1473 1281">SEGUIMIENTO</td> <td data-bbox="1478 1106 1892 1281"> Inspecciones de seguridad 2.-Auditorías Informes Estadísticas </td> <td data-bbox="1897 1106 1984 1281"></td> <td data-bbox="1989 1106 2123 1281"></td> </tr> </tbody> </table>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango	POLITICAS DE PREVENCIÓN	Integración de políticas con otras áreas Participación de toda la organización Elaboración de políticas Compromiso en el cumplimiento de los objetivos		Bueno	PLANIFICACION	Elaboración de planes Ejecución de los planes Reuniones con toda la organización Divulgación de planes		Regular	ORGANIZACIÓN	Organización en Línea Organización Staff Organización en grupos de trabajo Organización		Deficiente	SEGUIMIENTO	Inspecciones de seguridad 2.-Auditorías Informes Estadísticas		
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Rango																				
POLITICAS DE PREVENCIÓN	Integración de políticas con otras áreas Participación de toda la organización Elaboración de políticas Compromiso en el cumplimiento de los objetivos		Bueno																				
PLANIFICACION	Elaboración de planes Ejecución de los planes Reuniones con toda la organización Divulgación de planes		Regular																				
ORGANIZACIÓN	Organización en Línea Organización Staff Organización en grupos de trabajo Organización		Deficiente																				
SEGUIMIENTO	Inspecciones de seguridad 2.-Auditorías Informes Estadísticas																						

MÉTODO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	INSTRUMENTOS Y TÉCNICAS	TRATAMIENTO ESTADÍSTICO
<p>TIPO. Tipo aplicada con enfoque cuantitativo.</p> <p>DISEÑO. El presente estudio se clasifica dentro del Diseño descriptivo, correlacional, de investigación No Experimental</p> <p>El esquema del presente diseño es el siguiente</p>  <p>Dónde: M = Muestra X = Cultura de Seguridad Y = Prevención de Riesgos Laborables R = Grado de relación</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>Población: La población del presente estudio estuvo constituida por 100 trabajadores de la Sede de la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima- 2017.</p> <p>Muestra: Se aplicara el cuestionario a 80 trabajadores de la Sede de la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima- 2017.</p>	<p>Variable 1: Cultura de seguridad Nombre Del Instrumento: Cuestionario de Prevención de Riesgos Laborales Año: 2017 Objetivo: Evaluar la relación entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Número de ítem: 25 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 30 minutos Normas de aplicación: El trabajador marcará en cada ítem conforme a lo que considere evaluado respecto de lo observado. Escala: de Likert Técnica: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Prevención de Riesgos Laborales Nombre del Instrumento: Cuestionario de Prevención de Riesgos Laborales Año: 2017 Objetivo: Evaluar la relación entre Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017. Población: trabajadores de la Sede de la Red de Salud Asistencial Túpac Amaru – Essalud, de Lima- 2016. Número de ítem: 25 Aplicación: Directa Tiempo de administración: 30 minutos Escala: de Likert Técnica: Cuestionario</p>	<p>Coeficiente de Correlación de Spearman: En estadística, el coeficiente de correlación de Spearman, ρ es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular "ρ", los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden.</p> $\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ $\rho = r_s$ <p>Dónde:</p> <p>ρ = Coeficiente de correlación por rango de Spearman \sum = Diferencia entre los rangos d = Diferencia entre los correspondientes estadísticos. n = Número de parejas</p> <p>Nivel de Significación: Si $p < 0.05 \Rightarrow$ Existe relación entre las variables Si $p > 0.05 \Rightarrow$ No Existe relación entre las variables</p>

Anexo B. Cuestionarios

Cuestionario para medir Cultura de Seguridad

Estimado: a continuación se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir la Cultura de Seguridad de la institución. Sírvase usted contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente.

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

	Dimensión 1: Compromiso	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted actuar con serenidad al corregir una tarea?					
2	¿En la institución tiene usted la oportunidad de hacer lo mejor cada día?					
3	¿Considera que en la institución usted tiene Iniciativa en su trabajo?					
4	¿La institución hace que su trabajo sea importante?					
5	¿Considera usted que en la institución usted trata de ahorrar tiempo en la tarea encomendada?					
6	¿En la institución cuenta con los materiales y equipo necesario para hacer el trabajo de manera correcta?					
7	¿En la institución se sanciona la desobediencia a los reglamentos como única forma de corregir la inobservancia de los mismos?					
8	¿Sus compañeros de trabajo están comprometidos en hacer un trabajo de calidad?					
9	¿Cuándo se presenta problemas en la institución se resuelven en equipo?					
	DIMENSIÓN 2: Comunicación					
10	¿La información recibida de la organización influye en el buen desempeño de sus labores?					

11	¿La organización cuenta con una fuente de información fiable?					
12	¿La organización utiliza canales de comunicación para dar información relevante a la prevención de riesgos laborales?					
13	Se evalúa si son idóneos los canales de información?					
14	¿Se le proporcionan instructivos relativos a la prevención de riesgos laborales?					
15	¿El contenido de los instructivos de seguridad, son didácticos?					
	DIMENSIÓN 3: Competencias					
16	¿Corrige su forma de realizar una tarea siempre y cuando lo considere necesario?					
17	¿Realiza sugerencias para mejorar el trabajo o las condiciones del mismo?					
18	¿Considera conocer su tarea suficiente como para enseñar?					
19	¿Cuándo se enfrenta a un problema actúa de manera positiva para enfrentarlo?					
20	¿Cuándo se presentan dificultades en el trabajo soluciona junto a otros compañeros?					
21	¿Recibe instrucción en prevención de riesgos laborales?					
22	¿Cuándo realiza una tarea prefiere ser autodidáctico?					
23	¿Sugiere criterios de prevención?					
	DIMENSIÓN 4: Percepción					
24	¿Comprende los niveles de riesgo laboral en el trabajo?					
25	¿Asume que a veces los procedimientos no son correctos?					
26	¿Reconoce claramente las conductas apropiadas y desalienta las inapropiadas?					
27	¿Se adapta ante un cambio de procedimiento?					
28	¿Da importancia a las sugerencias de sus compañeros?					

Cuestionario sobre Prevención De Riesgos Laborales

Estimado participante, a continuación se le presenta una serie de preguntas que servirán para medir su nivel de Prevención De Riesgos Laborales. Sírvase usted contestar según corresponda y siguiendo las indicaciones del cuadro adjunto.

Si considera que siempre se cumple la pregunta o afirmación de la tabla, marque un aspa en el casillero correspondiente.

Nunca	Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Políticas de Prevención		1	2	3	4	5
1	¿En la institución Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD se tiene explicación clara de la política de prevención?					
2	¿En la institución Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, las políticas de prevención contrastan con la realidad regional?					
3	¿En la institución Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, el compromiso gerencial cubre las expectativas de la institución?					
4	¿En la institución Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se facilita lo necesario para implementar medidas de control ante riesgos?					
5	¿En la institución Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, participan todos en la elaboración de las políticas de prevención?					
6	¿En la institución Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, Se aprueba las políticas de prevención de riesgos laborales por consenso?					
7	¿En la institución Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se plantea políticas de prevención laboral que permiten la interacción de las diferentes áreas?					
Dimensión 2: Planificación						
8	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se toma en cuenta las sugerencias de los trabajadores en los programas de prevención de riesgos laborales?					
9	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se define claramente las responsabilidades en la institución en la prevención de riesgos laborales?					
10	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, los programas de prevención facilitan el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales?					
11	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se tiene previsto los recursos para ejecutar los planes de prevención de riesgos laborales?					

12	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se convoca con frecuencia para revisar las políticas de prevención a todas las áreas?					
13	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se tiene un razonamiento y entendimiento claro de lo que se requiere por cada norma, requerimiento en prevención de riesgos?					
14	¿En M la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se tiene acceso a los planes de prevención de riesgos?					
	Dimensión 3: Organización					
15	¿Se asigna responsabilidades en la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, para la seguridad a cada uno de los directivos en su área?					
16	¿Los directivos de la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, tienen conocimiento en prevención de riesgos?					
17	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se aplican los directivos correctamente las normas de prevención?					
18	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se cuenta con personal especializado en temas de seguridad por área?					
19	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se asesora por especialistas al resolver temas de prevención?					
20	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, la prevención de riesgos se realiza por todas las áreas de manera integrada?					
21	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, para plantear soluciones en prevención de riesgos se realiza entre trabajadores y especialistas?					
	Dimensión 4: Seguimiento					
22	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se realizan inspecciones en seguridad?					
23	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se apoya cuando se realiza una inspección?					
24	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se realizan auditorías de prevención de riesgos laborales?					
25	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se informa de los resultados de las auditorías?					
26	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se realizan informes de seguridad?					
27	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se tienen estadísticas en seguridad?					
28	¿En la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se motiva a reportar incidentes?					
	Dimensión 5: Revisión					
29	¿En la institución la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se valora la consecución de objetivos?					
30	¿En la institución la Red Asistencial de Salud Túpac Amaru – ESSALUD, se mide el grado de cumplimiento de normas legales?					

31	¿En la institución se identifica medidas correctoras a partir de resultados?					
32	¿En la institución se implementa las medidas correctoras como organización?					
33	¿En la institución se difunde las recomendaciones a toda la organización?					
34	¿A partir de la revisión de la gestión de prevención en la institución se revisa la normativa interna y externa a la organización?					

VALIDACIONES ANALISIS DE CONFIABILIDAD

Prueba piloto de la variable 1. Cultura de seguridad*Confiabilidad Cuestionario Cultura de seguridad***Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,923	28

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach .923 indica que el grado de confiabilidad del instrumento es muy buena.

Prueba piloto de la variable 2. La prevención de riesgos laborales

Tabla

Confiabilidad cuestionario La prevención de riesgos laborales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	34

Interpretación:

Considerando la siguiente escala (De Vellis, 2006, p.8)

Por debajo de .60 es inaceptable

De .60 a .65 es indeseable.

Entre .65 y .70 es mínimamente aceptable.

De .70 a .80 es respetable.

De .80 a .90 es buena

De .90 a 1.00 Muy buena

Siendo el coeficiente de Alfa de Cronbach superior a 0.946 indicaría que el grado de confiabilidad del instrumento es Muy buen

Correlaciones

			Compromiso	Comunicación	Competencia	Percepción del riesgo y actitudes	Cultura de seguridad	Prevención de Riesgos Laborales
Rho de Spearman	Compromiso	Coeficiente de correlación	1,000	,413**	,397**	,411**	,762**	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,413**	1,000	,788**	,841**	,758**	,700**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Competencia	Coeficiente de correlación	,397**	,788**	1,000	,950**	,805**	,784**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Percepción del riesgo y actitudes	Coeficiente de correlación	,411**	,841**	,950**	1,000	,811**	,789**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Cultura de seguridad	Coeficiente de correlación	,762**	,758**	,805**	,811**	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
		N	80	80	80	80	80	80
	Prevención de Riesgos Laborales	Coeficiente de correlación	,632**	,700**	,784**	,789**	,880**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
		N	80	80	80	80	80	80

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

BASE DATOS

“Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017”


Table with columns: IND., Compromiso, COMUNICACIÓN, Competencia, Percepción de riesgos y actitudes, Políticas de Prevención, Planificación, Organización, Seguimiento, Revisión. Rows 1-80 contain numerical data for each category.

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, José Manuel Muñoz Salazar, docente de la Escuela de Postgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado "**Cultura de seguridad y la prevención de riesgos laborales en la red asistencial de salud Túpac Amaru – ESSALUD Lima, 2017**" del estudiante **Edward Roberto Díaz Ortiz**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

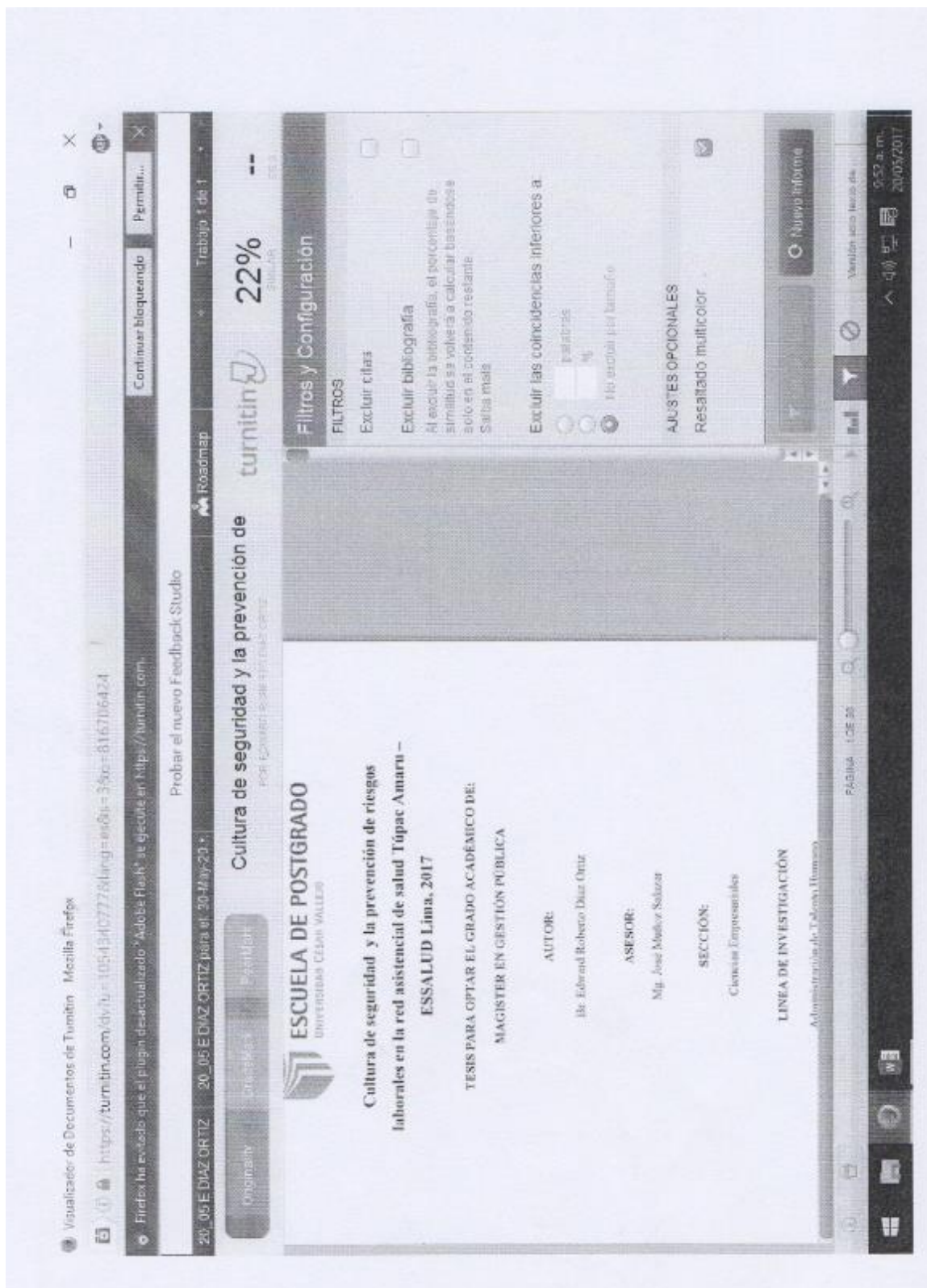
Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 27 de mayo del 2017



José Manuel Muñoz Salazar

DNI. 09536793





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres. (solo los datos del que autoriza)

DÍAZ ORTIZ EDUARDO ROBERTO

DNI 40956940

Domicilio CAL 4, MZ.S, Lt 12, ASOC VIVIENDA TIGEL GRAY

Teléfono Fijo Móvil 957610838

E-mail EDUARDOS094 @ GMAIL. COM

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad

Tesis de Pregrado

Facultad

Escuela

Carrera

Título

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado

Mención

MAESTRO

GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

DÍAZ ORTIZ EDUARDO ROBERTO.

Título de la tesis.

CULTURA DE SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES EN LA RED ASISTENCIAL DE SALUD
TÚPAC AMARU ESSAUD LIMA 2017

Año de publicación 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma

Fecha

18.03.2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

DÍAZ ORTIZ EDUARDO ROBERTO

INFORME TITULADO:

CULTURA DE SEGURIDAD Y LA PREVENCIÓN DE

RIESGOS LABORALES EN LA RED ASISTENCIAL DE

SAUD TÚPOC MARI - ESSAUD LIMA 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

SUSTENTADO EN FECHA: 05 OCTUBRE 2017

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR MAYORÍA



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN