



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Jessica Vela Rosas

ASESOR:

Mgtr. Rommel Lizandro Crispin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

Lima – Perú

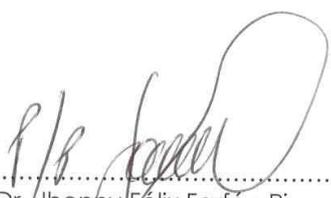
2019

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (a) JESSICA VELA ROSAS, cuyo título es: "**Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. Callao. 2018**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: 17 diecisiete.

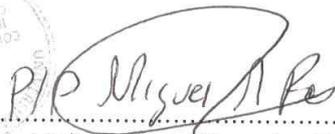
Lima, San Juan de Lurigancho 19 de enero del 2019



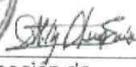
 Dr. Jhonny Félix Farfán Pimentel
 PRESIDENTE



 Mgtr. Rosa Estrella Pillman Infanzón
 SECRETARIO



 Mgtr. Rommel Lizandro Crispín
 VOCAL

	 Dirección de Investigación	Revisó	 Responsable del SGC	 Aprobó	 vicerrectorado de Investigación
---	--	--------	--	--	---

Dedicatoria:

A Dios, quien guía mi camino,
a mis padres por el apoyo incondicional.

Agradecimiento:

A mis maestros por su orientación,
al Abg. Herbozo por guiarme en la elaboración de la tesis,
al CITEpesquero del ITP que me brindó
las facilidades para desarrollar la información.

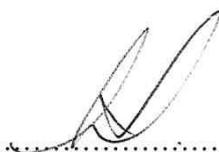
Declaratoria de autenticidad

Yo, Jessica Vela Rosas, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; declaro que la investigación académica “Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. Callao. 2018”, con 101 folios, es auténtico.

Por lo tanto, señalo lo siguiente:

- En el trabajo se han mencionado todas las fuentes utilizadas durante la investigación, los cuales se han citado de manera correcta, según lo establecido en las normas de elaboración de trabajos de investigación.
- Se han empleado sólo las fuentes señaladas en este trabajo.
- El presente trabajo no se ha presentado previamente para la obtención de otro grado académico.
- El presente trabajo puede ser revisado de manera electrónica a fin de buscar de plagios.

Lima, 19 de enero de 2019



Jessica Vela Rosas

D.N.I. 41858311

Presentación

La investigación titulada “Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018”, tuvo como objetivo determinar el vínculo entre el compromiso de los trabajadores del CITE pesquero con el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo que se encuentra implementada en la institución.

La investigación enfoca la seguridad y salud en el trabajo como un sistema que compromete la participación de los trabajadores a todo nivel dentro de la institución, cuyo objetivo principal es prevenir los riesgos y accidentes a consecuencia del desarrollo de las actividades en el centro laboral, según establece la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. La aplicación de este sistema de gestión es obligatoria en todas las entidades, tanto privadas como públicas, por lo cual el compromiso de los trabajadores con este sistema es fundamental para que su desarrollo sea de manera apropiada y colaborativa entre los trabajadores, con el fin de cumplir y mantener los objetivos de seguridad que establece la organización.

El presente estudio se encuentra estructurado en siete capítulos, manteniendo la estructura que sugiere las normas establecidas por la universidad.

El primer capítulo es la parte introductoria de la investigación, la cual describe la realidad problemática, tomando en cuenta los trabajos a nivel internacional y nacional, relacionados al tema, además plantea la justificación de la investigación, la hipótesis y el objetivo, los cuales proporcionan conocimiento sobre las variables de estudio. El segundo capítulo enfoca el método de investigación, el tercer capítulo, se enfoca en los resultados obtenidos de la investigación, el cuarto capítulo expone la discusión en base a los resultados y antecedentes referidos en el estudio, el quinto capítulo presenta las conclusiones de la investigación, el sexto capítulo presenta las recomendaciones y el séptimo capítulo adjunta la bibliografía y anexos del estudio.

ÍNDICE

Acta de aprobación de la tesis	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	viii
Lista de gráficos	ix
Resumen	x
Abstract	xi
I. Introducción	12
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	19
1.3. Teorías relacionadas al tema	28
1.4. Formulación del problema	50
1.5. Justificación del estudio	51
1.6. Hipótesis	54
1.7. Objetivos	54
II. Método	55
2.1. Diseño de la investigación	56
2.2. Variables, operacionalización	58
2.3. Población y muestra	60
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	61
2.5. Método de análisis de datos	66
2.6. Aspectos éticos	67
III. Resultados	68
3.1. Estadística descriptiva	69
3.2. Contrastación de la hipótesis	83
IV. Discusión	88
V. Conclusiones	94
VI. Recomendaciones	97
VII. Referencias	100
Anexos	108

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	: Operalización de la Variable 1 Compromiso organizacional	59
Tabla 2	: Operalización de la Variable 2 Sistema de seguridad y salud en el trabajo	60
Tabla 3	: Validación del instrumento	64
Tabla 4	: Alpha de Cronbach: Variable 1. Compromiso organizacional	65
Tabla 5	: Alpha de Cronbach: Variable 2. Sistema de SST	65
Tabla 6	: Escalas y baremos de la variable 1. Compromiso organizacional	66
Tabla 7	: Escalas y baremos de la variable 2. Sistema de SST	66
Tabla 8	: Distribución de la frecuencia de la variable 1: Compromiso organizacional	69
Tabla 9	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 1: Compromiso afectivo	70
Tabla 10	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 2: Compromiso de continuidad	70
Tabla 11	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 3: Compromiso normativo	71
Tabla 12	: Distribución de la frecuencia de la variable 2. Sistema de SST	72
Tabla 13	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 1: Responsabilidad del empleador con la SST	73
Tabla 14	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 2: Planificación	73
Tabla 15	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 3: Ejecución	74
Tabla 16	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 4: Mejora continua	75
Tabla 17	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 5: Trabajo en equipo	75
Tabla 18	: Distribución de la frecuencia de la dimensión 6: Retroalimentación	76
Tabla 19	: Tabla cruzada de la variable 1 y 2: Compromiso organizacional y el Sistema de SST	77
Tabla 20	: Tabla cruzada del compromiso afectivo y el sistema de SST	79
Tabla 21	: Tabla cruzada del compromiso de continuidad y el sistema de SST	80
Tabla 22	: Tabla cruzada del compromiso normativo y el sistema de SST	81
Tabla 23	: Prueba de normalidad de la variable 1: Compromiso organizacional	82
Tabla 24	: Prueba de normalidad de la variable 2: Sistema de SST	83
Tabla 25	: Correlación de las variables compromiso organizacional y sistema de SST	84
Tabla 26	: Correlación entre el compromiso afectivo y el sistema de SST	85
Tabla 27	: Correlación entre el compromiso de continuidad y el sistema de SST	86
Tabla 28	: Correlación entre el compromiso normativo y el sistema de SST	87

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1. Compromiso organizacional	69
Figura 2. Compromiso afectivo	70
Figura 3. Compromiso de continuidad	71
Figura 4. Compromiso normativo	71
Figura 5. Sistema de seguridad y salud en el trabajo	72
Figura 6. Responsabilidad del empleador con la SST	73
Figura 7. Planificación	74
Figura 8. Ejecución	74
Figura 9. Mejora continua	75
Figura 10. Trabajo en equipo	76
Figura 11. Retroalimentación	76
Figura 12. Datos cruzados del compromiso organizacional y el sistema de SST	78
Figura 13. Datos cruzados del compromiso afectivo y el sistema de SST	79
Figura 14. Datos cruzados del compromiso de continuidad y el sistema de SST	80
Figura 15. Datos cruzados del compromiso normativo y el sistema de SST	81
Figura 16. Grado de relación según coeficiente de correlación	84

RESUMEN

El trabajo de investigación “Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la variable de compromiso organizacional y la variable de sistema de seguridad y salud en el trabajo (SSST) en los colaboradores del CITE pesquero. La metodología de la investigación que se empleó fue de tipo básica, de nivel descriptivo y correlacional, de corte transversal y de naturaleza no experimental, para lo cual, se empleó instrumentos y técnicas de análisis que brindaron resultados cuantificables y fiables de la relación. Para la obtención de datos se empleó un cuestionario para cada variable, que fue validado por el juicio de expertos y aplicado a una población de 105 empleados. Se analizó la relación entre la variable compromiso organizacional y sus respectivas dimensiones con la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Los resultados reportados indicaron que existe una correlación positiva considerable entre las variables compromiso organizacional y sistema de seguridad y salud en el trabajo, con un $r = ,673$ y $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$). Respecto a la dimensión compromiso afectivo y el sistema de seguridad y salud en el trabajo se determinó que existe correlación positiva media, con un $r = ,273$ y $\rho = ,005$ ($\rho < ,05$). Entre la dimensión compromiso de continuidad con la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo, se reportó un $r = ,684$ y $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), lo que indica que existe una correlación positiva considerable. Respecto a la dimensión compromiso normativo y la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo, se reportó un $r = ,394$, con un $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), lo que indica que existe una correlación positiva media. Asimismo, los resultados mostraron que las variables por separado mantienen un nivel medio-alto en el compromiso organizacional y regular-eficiente en el sistema de seguridad y salud en el trabajo.

En ese sentido y según la importancia de los conceptos, es necesario reforzar el compromiso en el personal, así como el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de favorecer la eficiencia y eficacia en la organización.

Palabras clave: compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo.

ABSTRACT

The present research "Organizational commitment and occupational safety and health system, in the CITE pesquero of the Instituto Tecnológico de la Producción. Callao 2018", determined the relationship between the organizational commitment and the occupational safety and health system in the collaborators of the CITE pesquero. The method used was basic, descriptive and correlational, cross-sectional and non-experimental nature, it was used instruments and analysis techniques that provided quantifiable and reliable results of the relationship. For data collection, it was used the questionnaire as an instrument for each variable, these were validated by expert judgment and applied to a population of 105 employees. The relationship between the organizational commitment variable and their respective dimensions was analyzed with the variable safety and health system.

The reported results indicated that there is a considerable positive correlation between the organizational commitment and the occupational safety and health system variables, with $r = ,673$ and $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$). Regarding the dimension of affective commitment and occupational safety and health system, it was determined that there is a positive mean correlation, with $r = ,273$ and $\rho = ,005$ ($\rho < ,05$). Between the dimension commitment of continuity with the occupational safety and health system, this was reported with $r = ,684$, $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), which indicates that there is a considerable positive correlation. Regarding the dimension normative commitment and occupational safety and health system, with $r = ,394$, $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), which indicates that there is a positive mean correlation. Likewise, the results showed that the variables separately maintain a medium to high level of organizational commitment and regular to efficient in the occupational safety and health system.

In this sense and according to the importance of the concepts, it is necessary to reinforce the commitment in the personnel, as well as the safety and health system in the workplace, with the purpose of favoring the efficiency and effectiveness in the organization.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuity commitment, occupational safety and health system.

I. INTRODUCCIÓN

Los riesgos laborales siempre han existido, así como la imperiosa necesidad del ser humano de protegerse ante situaciones de peligro. Diversos accidentes emblemáticos han dado lugar a que los empleadores y trabajadores tomen iniciativas ante ello. En ese contexto, existen organismos internacionales que enfocan sus actividades a incentivar un ambiente laboral adecuado. Es así que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue fundada en 1919, promueve las políticas de seguridad y salud en el trabajo (SST) para generar un entorno laboral digno y en circunstancias adecuadas, evitando accidentes que puedan perjudicar de manera substancial al trabajador y por ende a la empresa.

En el Perú, mediante Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley de SST), se obliga a todas las entidades privadas y públicas a contar con un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST); cuyo objetivo, según artículo 2°, es el de promocionar una cultura preventiva ante cualquier desgracia que se pueda suscitar en el centro de labores en el país. Pero la SST no sólo depende de la normativa y el compromiso de la empresa, sino del compromiso de los trabajadores, y su participación activa en temas de SST. El compromiso del trabajador con su institución podría reflejar cuan integrado está con los sistemas que la institución implemente y su participación en ello.

En ese contexto, el presente trabajo se encuentra en la línea de investigación de gestión del talento humano, estudiando la correlación del compromiso organizacional y el Sistema de SST de las personas que trabajan en el Centro de Innovación Tecnológico Pesquero en el Callao (CITE pesquero Callao), del Instituto Tecnológico de la Producción (ITP).

Con la finalidad de lograr los objetivos planteados, el trabajo se estructuró en 07 capítulos. En el 1re capítulo se describió la realidad problemática, tomando en cuenta los trabajos elaborados a nivel internacional y nacional, relacionados al tema, además planteó la justificación de la investigación, la hipótesis y el objetivo, los cuales proporcionaron conocimiento sobre las variables de estudio. El 2do capítulo se describió los métodos que la investigación empleó en su desarrollo, el 3re capítulo explicó los resultados del trabajo, en el 4to capítulo se abordó la discusión del tema, el 5to y 6to capítulo, se refirieron a las conclusiones y recomendaciones, el 7mo capítulo especificó la bibliografía y anexos del estudio.

1.1. Realidad problemática

Desde tiempo atrás, incluso actualmente, en muchas industrias, se han interpretado los accidentes laborales como parte del progreso de la industria, por lo que la atención a estos acontecimientos tenía poca relevancia. Páramo y Bueno (2018), indicaron que los países promulgaron leyes de indemnización que delegaron la responsabilidad financiera, en primera instancia, en las autoridades públicas y, más tarde, a los empleadores, para dar respuesta a estas situaciones de necesidad que debían afrontar los trabajadores accidentados (p. 25). Con el paso del tiempo, se han logrado generar sistemas de seguros públicos y privados, con financiamiento de los empleadores, el objetivo de esto es el de cubrir los costos para la indemnización y prestaciones médicas, económicas y asistenciales.

La SST, es un tema actual, cuyo objetivo es evitar accidentes que perjudiquen al trabajador, por ende, a la empresa y a la sociedad. Para obtener un trabajo enmarcado en la justicia social, en 1919, se creó la OIT. Esta entidad concentra a las naciones, empleadores y empleados de los estados asociados, con la finalidad de instaurar las normas de trabajo, proponer políticas e impulsar programas que aseguren el trabajo digno para todos.

La OIT, en su página web institucional señala su misión en torno a cuatro objetivos estratégicos: promover las normas que son fundamentales para el trabajo, crear mayores y mejores oportunidades para que las personas tengan empleos decentes, mejorar la cobertura de la seguridad social haciéndolo eficaz y eficiente para los trabajadores y fortalecer el diálogo social.

Páramo y Bueno (2018), en el documento de trabajo 20 para la OIT, Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo, brindaron orientación para elaborar una ley que prevenga los riesgos laborales en el país de Argentina (p. 19), para lo cual analizaron los principios preventivos de normas y estándares internacionales, concluyendo que:

Mantener la seguridad en el personal de una empresa o institución no se puede concebir sin una legislación que consagre principios preventivos e incluya previsiones respecto a la valoración de riesgos, la proyección de medidas que

eviten o reduzcan al máximo la posibilidad de daño y la gestión en el caso que ocurran daños. (p. 204)

La OIT ha enfocado sus estudios en promover una formación basada en la prevención de riesgos en las empresas y en los trabajadores a modo de una acción conjunta; sin embargo, aún falta mucho por hacer, según Páramo y Bueno (2018), la OIT estimó que:

Cada año, en el mundo, aproximadamente 2,8 millones personas fallecen cumpliendo su deber laboral, de las cuales 0,38 millones son por accidentes laborales y 2,4 millones a consecuencia de enfermedades ocupacionales. El coste asociado con la totalidad de accidentes y enfermedades, anualmente se calcula en un 4% del Producto Interior Bruto mundial. (p. 18)

Asimismo, la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016), a través de la Agenda 2030, estableció 17 objetivos de Desarrollo Sostenible como herramientas para la transformación de las actividades productivas hacia un marco sostenible, de los estados que la integran. En cuanto a la salud y la seguridad en el centro laboral, estableció el objetivo 8 como una de sus metas, promoviendo un ambiente de trabajo sin riesgos para los trabajadores, incluidos los empleados migrantes y los que cuenten con empleos precarios, así como la defensa de sus derechos.

El Perú no es ajeno a las políticas y acuerdos entre países; por ello, mediante Ley 29783 Ley de SST, obliga a todas las entidades públicas y privadas a establecer en su sistema operativo un SG-SST, cuyo objetivo, según artículo 2º, es el de promocionar una educación preventiva en cuanto a los posibles daños del personal en los centros laborales en el país. Pero la SST no sólo depende de la normativa y el compromiso de la empresa, sino del compromiso de los colaboradores y su activa participación en estos temas.

Según estadísticas publicadas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MINTRA), en el Anuario Estadístico Sectorial para el 2016, se reportaron 20 876 accidentes de trabajo, de los cuales el 52,53% fueron accidentes leves, 46,45% accidentes incapacitantes y ,76% accidentes mortales; de los cuales, según las notificaciones de accidentes según regiones, tenemos que el 71,52% se suscitó en Lima Metropolitana, 9,93%

en Callao y 8,07% en Arequipa, siendo las regiones con mayores índices. Asimismo, el Centro de Prevención de Riesgos del Trabajo (CEPRIT) de ESSALUD, señala que el 96,4% de los trabajadores se exponen al principal factor de riesgo, el disergonómico, que es seguido por el psicosocial con 48,3%, el ruido con 34,9%, el biológico con 28,6% y polvo con un 19,8%. El Instituto Salud y Trabajo indicó que la distribución por actividad económica expuesta, es el sector público, seguido de empresas manufactureras de productos alimenticios, la producción de textiles, la producción de sustancias químicas industriales y de otros tipos de equipos de transportes.

La normativa nacional, el desarrollo del SG-SST en las empresas públicas y privadas, y el compromiso de parte de empleadores y trabajadores, son elementos clave para mantener una cultura preventiva de accidentes laborales. Una de las instituciones que debe expresar dicho compromiso es el Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), creado mediante Decreto Legislativo 092, como Instituto Tecnológico Pesquero del Perú, que en el artículo 1° precisa, “como persona jurídica de derecho público interno”, que mediante la Vigésima Quinta Disposición Complementaria Final de la Ley 29951, se modificó su denominación a Instituto Tecnológico de la Producción y se adscribieron los Centros de Innovación Tecnológica (CITE). El ITP es una entidad técnica especializada del Ministerio de la Producción, que tiene por finalidad brindar servicios de innovación tecnológica a las empresas para mejorar su productividad.

Dentro de la Red CITE, se creó el CITE pesquero en el Callao, mediante Resolución Suprema 001-2015-PRODUCE; cuyo objetivo, según artículo 2°, es el de articular acciones para realizar la transferencia tecnológica y asistir técnicamente a las empresas, contando con asesoría especializada en la adopción de nuevas tecnologías, con la finalidad de incrementar la competitividad, capacidades de innovación y el desarrollo de nuevos productos, originando un mayor valor en la transformación de recursos hidrobiológicos.

El CITE pesquero, se encuentra ubicado en la zona industrial del Callao y cuenta con cinco plantas piloto interconectadas, para el procesamiento de recursos hidrobiológicos, que operan desde antes de tener la actual denominación, hace 39 años. Sus equipos son especializados para la obtención de productos curados y fermentados; conservas; pastas y preformados; salchichas y surimi; y ensilados, cubriendo todo el proceso de valor agregado

pesquero. En el proceso productivo trabajan alrededor de 100 personas contratados bajo las modalidades de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), contrato bajo el régimen de la actividad privada a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo 728 (CPI) y Servicios de Terceros. A lo largo de su funcionamiento y por la complejidad de las actividades, se han producido incidentes y accidentes debido a diversas circunstancias que influyen en la productividad de los colaboradores.

La aplicación de la Ley de SST, es obligatoria para las empresas privadas y públicas, con el objeto de impulsar y mantener una educación preventiva ante accidentes dentro del centro laboral, es por ello que el ITP, a través de la Oficina de Recursos Humanos, implementó el SG-SST, instalando el Comité de SST del ITP, desde el 2012. Según el Reglamento de la Ley de SST, las funciones del Comité de SST, de acuerdo al artículo 40°, se encuentran orientadas a promocionar la seguridad y salud dentro del centro laboral, asesorando y vigilando el cumplimiento que indica el Reglamento Interno de SST y la normativa vigente a nivel nacional, con la finalidad de favorecer el bienestar laboral y apoyar el logro de las metas institucionales.

Según artículo 38° del reglamento de la Ley de SST, el empleador debe asegurar que los representantes de los trabajadores sean reconocidos, asimismo, debe brindar las facilidades para su participación; sin embargo, por el escaso compromiso de los directivos con esta norma, los comités anteriores al del año 2016 no fueron reconocidos según lo que dicta la normativa, esto afectó el compromiso y la gestión de los colaboradores elegidos. Actualmente, el escaso presupuesto para el sistema de SST en el ITP, afecta la operatividad del comité y en particular de la operatividad de los subcomités.

El ITP, cuenta con aproximadamente 500 trabajadores a nivel nacional, motivo por el cual el Comité de SST del ITP cuenta con 8 titulares y 8 suplentes, elegidos en proporción equitativa: 4 titulares por elección de los trabajadores y 4 titulares por designación del empleador. Asimismo, dentro de cada CITE, se conformaron los subcomités según la cantidad de trabajadores con los que cuentan. En el caso del CITE pesquero, en el Callao, se eligieron los miembros del sub comité, conformado por 4 titulares y 4 suplentes, en ambos casos, 2 por elección de los trabajadores y 2 por designación del empleador, cuyo

reconocimiento se dio mediante Resolución Ejecutiva 186-2016-ITP/DE por el periodo de 2 años.

El Reglamento de la Ley 29783, dispone en su artículo 32° que dentro de la documentación del SG-SST con el que debe contar el empleador, debe considerar la política y los objetivos de SST en el marco de SST. Como parte de sus compromisos, el ITP aprobó la política de SST mediante Resolución Ejecutiva 061-2017-ITP/DE, el 27 de abril del 2017; sin embargo, la respuesta tardía ante la normativa refleja la discontinuidad de acciones por parte de los directivos de la institución.

Como parte de sus compromisos de la institución para con sus trabajadores, el ITP elaboró el Plan Anual de SST. Este plan fue desarrollado con el fin de implementar el SG-SST en todos los niveles de la institución. Una de las actividades consideradas fueron las capacitaciones a los trabajadores en temas de SST; que, en el 2017, contempló cursos teóricos del plan de emergencias, incendios y desastres, simulacro de incendio y evacuación, inducción en seguridad, capacitación en SST y seguridad integral, prácticas contra incendios, entre otras actividades, a toda la Red CITE.

Existe la normativa nacional y el esfuerzo del ITP como institución estatal, para implementar el Sistema de Gestión de SST; sin embargo, el compromiso con la SST no sólo debe ser reflejado por los directivos, miembros del comité y subcomité; sino por todos los trabajadores del CITE pesquero. En ese aspecto, tenemos que Meyer y Allen (1990), dividieron el compromiso organizacional en 03 aspectos: aspecto afectivo, aspecto de continuidad y el aspecto normativo, los cuales se correlacionan en el individuo, generando vínculos de compromiso con su organización. Esto permite que el individuo tenga participación en las diversas mejoras del sistema que la institución tiene implementado o se encuentre en proceso de implementar, según sea el caso.

Actualmente, en el CITE pesquero del Callao se percibe la falta de compromiso con el Sistema de SST, esto se puede evidenciar en la asistencia del personal a las capacitaciones en temas de SST, que oscila entre el 20 – 35% del total. Además, según entrevistas con el personal, se tiene que no reportan al médico ocupacional sobre los accidentes menores que suceden en las plantas de procesamiento, tales como pequeños cortes y golpes, debido a que

son considerados como parte del trabajo, a pesar de las múltiples capacitaciones sobre el procedimiento de reporte de un accidente.

Teniendo en consideración la normativa vigente, y la problemática planteada, resulta necesario explorar la correlación entre el compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del ITP.

1.2. Trabajos previos

Las variables abordadas en la presente investigación son el compromiso organizacional y el sistema de SST. Siguiendo esa línea, se consideró aquellos trabajos relacionados con las mencionadas variables, no con las dos variables de forma conjunta, pero sí con cada una de ellas, aportando información importante para este estudio.

Trabajos internacionales

A nivel mundial, la seguridad ha tomado mayor iniciativa por parte de los estados, empresas y trabajadores, debido a la gran importancia de la intervención del factor humano en el cumplimiento de las actividades productivas; por ende, el crecimiento de la economía del país. Una adecuada gestión en la prevención de accidentes, implica una buena conducta de los trabajadores y de la organización, por lo que:

Zambrano (2015), en su tesis para optar el grado de doctor, titulada “Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España”, cuyo objetivo fue estudiar la manera que puede influir una formación organizacional integral en las actitudes y conductas seguras de los colaboradores en empresas productivas de España. El trabajo tomó como referencia al autor Azcuénaga, el cual indicó que la dedicación constante de la dirección, la comunicación eficaz, el control efectivo, adecuados procedimientos y promoción de los trabajadores con el sistema de seguridad en el trabajo, promueven el éxito en la prevención de accidentes en las empresas. El estudio tuvo un enfoque descriptivo y explicativo, su diseño fue no experimental de tipo transaccional; la unidad a analizar fue de 110 trabajadores y 25 directivos, correspondientes a dos empresas del sector de manufactura. La información fue obtenida a través del cuestionario de clima organizacional con enfoque a la seguridad, cuestionario a los supervisores y mandos medios en cuanto a su nivel de respuesta hacia la seguridad, nivel de

disposición hacia la prevención, la escala Cyclops y el cuestionario de conducta hacia la seguridad. El análisis de los datos brindó un Alfa de Cronbach de ,717; ,601; ,613; ,843 y ,764; un coeficiente de correlación (KMO) de ,677; ,721; ,576; ,668 y ,768 y un Chi-cuadrado de 4006,361; 104,453; 153,034; 940,224 y 273,709, para cada instrumento. Los resultados indicaron que los coeficientes son aceptablemente fiables; por lo que, la solidez de los instrumentos empleados, así como los resultados obtenidos, arrojaron que las correlaciones no se dan por un concepto de suerte y obteniendo resultados significativos; además, los valores del Test KMO, que fueron próximos a uno, advirtieron el acondicionamiento del modelo factorial para mejorar el contenido de los cuestionarios. En cuanto a la correlación entre el clima organizacional con enfoque a la seguridad y las variables, se concluyó que una eficiente estructura e información participativa del sistema de SST influye en la percepción del trabajador en cuanto al clima organizacional hacia la seguridad. El aporte del estudio radica en la influencia de una cultura preventiva que presenten los empleados en sus actitudes.

La responsabilidad social frente a los riesgos laborales se enmarca dentro de las directivas presentadas por la OIT, las cuales, países integrantes de esta organización, han tomado como referencia para sus políticas de acción, así tenemos que:

Pinos (2015) en su tesis para optar el grado de doctor, con título “Gestión de riesgos laborales en las prácticas de responsabilidad social corporativa en el Ecuador”, tuvo como objetivo, enfocar de manera conjunta las variables de gestión de riesgos laborales (GRL) y responsabilidad social corporativa (RSC), adentro de un proceso. La investigación tuvo como referencia a De Regil Castilla y Azuero, quienes afirmaron que los consumidores mantienen un rol activo en cuanto al respeto por los derechos de las personas, por lo cual el inicio de cualquier proceso son las mejoras en las situaciones sociales de los trabajadores con el objetivo de lograr mejorar la competitividad. La investigación fue documentada mediante una prospección, fue de tipo descriptiva, con un nivel explicativo, de carácter cuantitativo y con procesos inductivos, deductivos, sistemáticos y correlacionales. El estudio contó con tres fases: diagnóstico, implementación y resultados. La población de estudio fue de 79661 trabajadores, con una muestra de 671 informantes pertenecientes a 112 organizaciones privadas y públicas. La obtención de datos se realizó mediante cuestionarios. El análisis contó con un intervalo de confianza del 95%, un Alfa de Cronbach de ,888, en

legitimidad de ,848, en el aspecto social de ,977 y en conjunto de ,981, mediante el cual se obtuvo la fiabilidad de los resultados y la solidez del sistema. El estudio realizó la comparación del antes y el después de la intervención, concluyendo que hay diferencias significativas; tenemos así que, en la etapa inicial presenta 64,44 (mediana) y la etapa final presenta 74,44 (mediana); asimismo, inicialmente presenta una legitimidad de 53,33 y posteriormente una legitimidad de 62,22 y respecto al aspecto social inicialmente es de 55,46 y finalmente es de 62,28, con un $p < ,001$. Concluyendo que la gestión de riesgos en el trabajo tiene afinidad con la responsabilidad social de la corporación. El aspecto social incluido en la gestión de riesgos, debe mantener una mejora continua para establecer organizaciones de excelencia. El aporte de la investigación permite conocer la relación entre la responsabilidad de la organización con la gestión de un modelo de prevención de riesgos ocupacionales, con la finalidad de generar actitudes responsables en los trabajadores.

La percepción de seguridad en el entorno laboral, brindan mayor seguridad al trabajador, el lineamiento para mantener un ambiente seguro lo propone el empleador por lo que su compromiso con la seguridad de sus trabajadores debe encontrarse en buen nivel:

Martínez (2014), en sus tesis de maestría titulada “El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: actuación de los supervisores en empresas de manufactura”, cuyo objetivo fue diseñar y fundamentar en la práctica un patrón de gestión en temas de seguridad teniendo como base la conducta de los supervisores, con la verificación de su impacto en la reducción de accidentes laborales. La tesis tuvo como fundamento teórico a los autores DePasquale & Geller, Sulzer-Azaroff & Austin y Hurst & Payla, los cuales revelan los costos y efectividad del desarrollo de la gestión de la seguridad que se basa en la conducta. La investigación es tipo aplicada, con población 15 compañías del sector industrial, de las cuales se obtuvo como muestra 4 compañías. Estas 4 compañías de estudio contaban con una población de 905 empleados, de los cuales se obtuvo un tamaño de muestra de 324 empleados. El instrumento empleado fue el cuestionario, con un valor alfa de Cronbach de 0.950; además, en el desarrollo de la metodología se empleó la entrevista para recolectar información con lo cual se permitió direccionar mejor la investigación de acuerdo a la realidad de la organización. El estudio implementó un sistema de gestión de seguridad que se basó en las conductas, los resultados fueron comparados en dos momentos diferentes, analizando la interacción de los supervisores con los empleados en el proceso de

reforzamiento de los comportamientos seguros. En los resultados obtenidos se observó que la accidentalidad tuvo una disminución porcentual de 35,1% a 13%; respecto a la distribución de puntajes relacionados con la percepción del liderazgo de seguridad por la alta gerencia, se notó un cambio notorio entre la percepción antes de modificar el proceso de gestión (mediana=6) respecto a después de la modificación (mediana=12), en cuanto a la percepción de liderazgo en mandos medios y supervisores, se obtuvo una mediana=5 antes de modificar el proceso y una mediana=12 después de la modificación; respecto a los profesionales de seguridad que gestionan el proceso se notó un cambio en la percepción antes de modificar el proceso de gestión (mediana=4) respecto a después de la modificación (mediana=7). La investigación concluyó que la prospección del sistema posibilita el diseño de un modelo nuevo, conjuntamente con un diseño de evaluación de mayor alcance, lo que permitiría medir el proceso o la solidez del desarrollo de un sistema de seguridad que se basa en las conductas, para garantizar la efectividad y eficiencia del sistema. Esto aportó al presente estudio en reforzar la idea de que el comportamiento de los empleados, desde el nivel gerencial hasta el operativo, tiene influencia en generar una educación preventiva, que permita mantener seguro el entorno donde se desarrollan las actividades productivas.

El compromiso de la gerencia en una organización tiene como función principal implementar la política de seguridad y darle continuidad al SG-SST, esto genera interés de parte de los altos mandos en la SST de la empresa, generando un ambiente saludable y seguro para la realización de las actividades productivas, así tenemos que:

Leyva (2012), en su tesis de maestría titulada “Efecto del clima de seguridad en una percepción de riesgos laborales en una fábrica textil”, tuvo como objetivo estudiar la percepción sobre los riesgos industriales en una fábrica textil de parte de los trabajadores a consecuencia de mantener un clima laboral seguro. El estudio tomó como referente teórico al autor Zohar, el cual consideró que las dos dimensiones con una considerable relevancia para definir el ambiente de seguridad en el trabajo son las percepciones de los empleados en cuanto al comportamiento que tenga la administración en cuanto a la gestión de la seguridad. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo no experimental, de tipo transversal correlacional. Para la recolección de los datos se empleó el cuestionario, con una población de 405 trabajadores, con una muestra de 271. Los análisis de los resultados dieron un Alfa de Cronbach de 0,924 en cuanto al ambiente de seguridad en la organización, un 0,928 para el

clima de seguridad a nivel grupo y un 0,915 para la percepción de los riesgos. La relación entre el ambiente de seguridad de la organización y el ambiente de seguridad grupal obtuvo un $r = ,693$, $\rho < ,01$, lo que indicó que, si la alta gerencia presenta un nivel alto de compromiso con la seguridad, la supervisión de las prácticas seguras tendrá un nivel alto. La correlación entre el riesgo percibido y el ambiente de seguridad generado a nivel de grupo, fue $r = -,123$; $\rho < ,05$ y la correlación entre la percepción de seguridad y el clima grupal, otorgó un $r = -,112$; $\rho < ,10$; esto indicó que, si los administrativos y supervisores asumen un compromiso alto con la seguridad, los empelados percibirán menor riesgo. El estudio concluyó que el clima de seguridad en una empresa tiene correlación con la percepción del riesgo, por lo que el ambiente de seguridad debe enfatizarse en todas las empresas debido a su nivel de importancia. El aporte de la investigación permite determinar el nivel de correlación entre el ambiente de seguridad en una organización respecto a la sensación de riesgo al que se exponen los trabajadores, por lo que el compromiso de la administración con las practicas seguras en una empresa debe mantener un nivel alto, con ello los trabajadores podrán sentirse seguros en el momento de cumplir con las labores cotidianas, propiciando esto un mejor desempeño.

Trabajos nacionales

En el Perú se aprobó la Ley 29783, que obliga a todas las entidades públicas y privadas a participar en la implementación del SG-SST, cuyo objetivo principal es prevenir los riesgos laborales en las organizaciones, así tenemos que:

Gonzáles (2018), en su tesis de maestría “Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto Ciudad Nueva Fuerabamba”, cuyo objetivo fue, definir el modo de contribuir en la prevención de accidentes que se suscitan en los puestos de trabajo teniendo como punto de partida el liderazgo compartido dentro del proyecto Ciudad Nueva Fuerabamba. La tesis contó con la fundamentación teórica de Pearce, Conger y Locke, los cuales indicaron que el liderazgo participativo entre los miembros de un grupo es muy significativo en cuanto al avance en el proceso de la consecución de las metas organizacionales. Respecto a la prevención de accidentes el trabajo su fundamento teórico se basó en el D.S. 024-2016-EM, cuyo objetivo es prevenir los incidentes y accidentes en la actividad minera, así como promocionar una educación de prevención en riesgos del trabajo. El estudio tuvo un enfoque aplicado, con un nivel descriptivo longitudinal, para lo cual

empleó el método inductivo. La población del estudio tuvo una muestra de 210 personas. La obtención de datos fue mediante el check list, entrevistas, análisis documental y observación directa. La investigación tuvo una duración de 2 años, se estructuró la muestra en 10 cuadrillas, de las cuales a 4 cuadrillas se implementó el indicador preventivo denominado índice de riesgo, luego del seguimiento durante un año se obtuvo una valoración promedio en campo de riesgo crítico de 9.6 para la 1ra cuadrilla, una valoración promedio en campo de riesgo importante (0) para la 2da cuadrilla, una valoración en campo de riesgo crítico (13.4) para la 3ra cuadrilla y una valoración promedio de riesgo alto (3.8) para la 4ta cuadrilla, con los resultados se generó un programa de actividades y seguimiento en seguridad con el objetivo de mejorar el desempeño en los trabajadores. Las otras 6 cuadrillas no presentaron riesgos dentro de las inspecciones realizadas. El análisis de datos de la variable liderazgo compartido se dio a través del número de inspecciones mensuales y la variable accidentes laborales mediante los accidentes incapacitantes durante el periodo del proyecto, de la regresión lineal se obtuvo $F=5,797$; $F_{tab}(0.05,1/35)=4.121$; $F > F_{tab}$, lo que quiere decir que el liderazgo compartido afecta positiva y significativamente la prevención de accidentes laborales. Asimismo, se incrementó las horas capacitadas hasta establecer 18hrs mensuales por trabajador, desde el 2014 al 2016. Concluyendo que se obtuvo una disminución de comportamientos inseguros durante los años 2015 y 2016 en las diferentes cuadrillas, disminuyendo hasta en un 75%, además de incrementar el liderazgo de los supervisores mediante el incremento de las inspecciones para lograr cumplir con los niveles de seguridad. Esta investigación permitió conocer la importancia que tiene el liderazgo compartido para la prevención de riesgos y/o accidentes, debido a que la supervisión proveniente de parte de la institución es muy importante, esto refleja el compromiso que mantiene con la organización, además otorgar importancia a los miembros del subcomité permitirá que se promueva una cultura de seguridad en la institución.

El compromiso organizacional se refleja en el cumplimiento de las actividades por parte de los colaboradores, la manera cómo se lleve a cabo el desempeño de esas actividades y la eficacia de sus actos para el cumplimiento de las metas institucionales; sin embargo, existen una serie de factores que otorgan niveles de compromiso:

Gutarra (2017), en su tesis de maestría titulada “El compromiso organizacional de los inspectores de seguridad y salud en el trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana

de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017”, abordó sobre el nivel de compromiso de los inspectores de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, debido a que la continuidad de la gestión en la entidad se vio perjudicada debido a la inestabilidad política del cambio de autoridades, generando un ambiente de inestabilidad laboral, la cual repercute en el crecimiento profesional de los empleados, propiciando un ambiente de incomodidad general. La investigación fue de tipo básica no experimental, descriptivo, de corte transversal, se evaluó el nivel de compromiso con las variables de edad, género y tiempo de servicios. El tesista tomo como referencia teórica a Romo, quien se refirió a la importancia del compromiso organizacional basado en la implicación intelectual y emocional de sus trabajadores, indicando que, los que presentan un nivel mayor de compromiso afectivo demuestran una mejor tendencia a los cambios en la organización, identificación con la organización y permite expresar los talentos del personal.

El estudio tuvo una población y una muestra de 41 inspectores, y se aplicó la técnica de la encuesta, evaluando al personal según género, edad y tiempo de servicios. El análisis de datos arrojó un Alfa de Cronbach ,930; asimismo, el nivel de compromiso organizacional del 68,3% de los inspectores fue moderado. Tomando como referencia el género, el 69,2% de inspectores masculinos presentaron compromiso moderado en relación al 66,7% de los inspectores de género femenino. Según la edad se obtuvo que el 85% de inspectores de 34 a 47 años presentaron un nivel moderado alto de compromiso organizacional en relación al 66,70% de inspectores de 60 a 71 años que también presentaron un nivel moderado; asimismo, el 50% los inspectores entre 48 a 59 años presentaron un nivel moderado de compromiso organizacional. Según el tiempo de servicios, el 73,90% de inspectores entre 4 a 10 años presentaron un compromiso moderado en relación al 66,70% de inspectores de 11 a 16 años de antigüedad que también presentaron un nivel moderado. Concluyendo que los inspectores se encuentran comprometidos con la visión y misión de la organización e involucrados con sus funciones. El estudio permitió comprender los niveles de compromiso según factores propios de cada persona.

El compromiso organizacional, toma cada vez mayor relevancia en los organismos públicos y privados, ya que con ello las instituciones logran tener éxito en su gestión; sin embargo, este compromiso depende de los lazos afectivos que la organización establezca con el trabajador, así como la normativa que permita su continuidad. Así tenemos que:

Martínez (2017), en su tesis de maestría, “Conductas de ciudadanía y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017”, abordó sobre las manifestaciones problemáticas en las conductas de los empleados con la identificación de pertenecer a la institución. La investigación fue básica cuantitativa no experimental, de corte transversal, de alcance correlacional. Consideró una población de 500 empleados del Viceministerio de Pesquería y se tomó una muestra de 217 empleados, para este caso se empleó un muestreo no probabilístico. El estudio tomó como referencia teórica a Dimitriades, el cual propone la influencia de cinco factores en el comportamiento ciudadano, que son el compromiso organizacional, la satisfacción en el trabajo, las percepciones de equidad, las percepciones de apoyo al liderazgo y la moral. En la investigación se correlacionaron las variables de conductas organizacionales y compromiso organizacional de los empleados del Viceministerio de Pesquería 2017, con un coeficiente de correlación $R_h = ,507$ y $\rho = ,000$, reflejando una moderada relación. El estudio encontró correlación entre las conductas organizacionales y el compromiso organizacional conjuntamente con sus dimensiones. El estudio citado, brindó mayor conocimiento en cuanto a los factores que comprenden el comportamiento ciudadano, asegurando que el compromiso organizacional sea mayor y permita lograr los objetivos en conjunto.

Los factores que podrían afectar el bienestar en un trabajador son el trabajo excesivo, la baja remuneración, el sobre tiempo no considerado, el entorno sin condiciones adecuadas para el buen desempeño, entre otros; ocasionando, posiblemente, un desempeño laboral deficiente, además de no mostrar interés en temas de seguridad para sí y para sus compañeros en las actividades productivas:

Céspedes (2017), en su tesis de maestría “Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos, 2017”, tuvo como objetivo determinar la correlación del compromiso organizacional y el nivel de estrés resultante del sobre empeño a la realización de las actividades laborales y que no producen la recompensa que se desea. El tesista tuvo como referencia teórica a Gil-Monte, quien señaló que el SQT es el estrés originado por el exceso de exigencia que no es retribuida adecuadamente, lo que produce un sentimiento de frustración, desilusión, agotamiento emocional y físico, actitudes de indiferencia entre otros. El estudio fue básico no

experimental, con nivel descriptivo correlacional, el cual empleó el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo. La población del estudio fue de 1188, la muestra empleada fue de 129 docentes. La obtención de datos se realizó mediante la resolución de cuestionarios con preguntas cerradas. Se obtuvo un Alfa de Cronbach de ,884 para el compromiso organizacional; en cuanto a las dimensiones se obtuvieron: ,93 para la dimensión afectiva; ,70 para la dimensión de continuidad; ,82 para la dimensión normativa; ,906 para el SQT.

Los resultados señalaron la relación inversa y moderada ($Rho=-0,462$; $p<0,05$) entre el compromiso organizacional y el SQT en docentes de una universidad de Los Olivos, concluyendo que a menor compromiso organizacional entonces se presentaría un mayor SQT, produciéndose como consecuencia el absentismo de manera significativa, debido a que el colaborador carecerá de la fortaleza necesaria para participar de manera activa en la organización. Este estudio aporta a la investigación en la comprensión de los factores que pueden afectar al trabajador y que los directivos de la organización deben tener en cuenta. Si no se cuenta con un compromiso organizacional adecuado se podría producir una serie de eventos que perjudiquen la continuidad de las actividades en la institución.

La permanencia de un trabajador en una organización depende de muchos factores, uno de ellos es el compromiso que mantiene con su organización y la correspondencia por parte de la organización en cuanto a brindar las facilidades para que el empleado pueda desempeñar de manera favorable sus actividades para la consecución de las metas y objetivos de la empresa, así tenemos que:

Loli, Montgómery, Cerón, Del Carpio, Navarro y Llacho (2015), publicaron en la Revista de Investigación en Psicología (IISPI) el artículo titulado “Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana”, cuyo objetivo fue definir la correlación del compromiso afectivo, continuo y normativo de los profesionales en empresas públicas y privadas en la ciudad de Lima. Los autores tomaron como referencia teórica a Meyer y Allen quienes determinaron las dimensiones del compromiso organizacional. La investigación tomó una muestra de 221 empleados y se analizó empleando la prueba de KMO y Bartlett. La recopilación de datos fue mediante cuestionarios y el resultado del Alpha de Cronbach

fue de $\mu = ,95$. Asimismo, tomó los estadísticos de correlación de Spearman, las medidas de tendencia central y el Chi-cuadrado. El resultado del estudio indicó una correlación significativa del compromiso continuo y el compromiso afectivo con un $r = ,489$; además, un $r = ,151$ del compromiso afectivo y el compromiso normativo; esto indica que, un alto compromiso continuo, genera un alto compromiso afectivo. En las conclusiones del estudio, se determinó que hay una propensión favorable del compromiso organizacional, reflejando los niveles de compromiso y la relación entre sus factores, así como circunstancias sociodemográficas que intervienen en los niveles de compromiso.

A consecuencia de la implementación del sistema de seguridad en las empresas manufactureras, los accidentes laborales han ido disminuyendo; sin embargo, son pocas las empresas manufactureras que mantienen un sistema de seguridad comprometido entre empleadores y trabajadores, estos accidentes son de leves hasta severos. Al aplicar los lineamientos que indica la Ley de SST, por parte de una organización comprometida, se puede disminuir en gran medida estos accidentes, así tenemos que:

1.3. Teorías relacionadas al tema

En las líneas subsiguientes se presentaron teorías vinculadas al compromiso organizacional y al SSST, a partir de las que se dimensionaron y midieron los resultados en el presente estudio. Para el dimensionamiento de la variable de compromiso organizacional se consideró lo propuesto por Meyer y Allen (1990) y para la variable SSST se consideró lo establecido en la Ley 29783 Ley de SST.

Estudio de la variable 1: Compromiso organizacional

Las organizaciones son creadas por individuos que buscan lograr metas y objetivos, para lo cual, sus actividades son desarrolladas con personal especializado que cumple trabajos específicos dentro de una organización, con el objetivo de conseguir los resultados esperados. Es importante saber el funcionamiento de una organización, para que la interrelación de productos en las diversas dependencias conlleve a lograr las metas que la organización establezca (Chiavenato, 2017). Las exigencias de la competitividad, enfocan a una organización a realizar sus actividades de manera eficiente con resultados eficaces, con el objetivo de lograr fidelidad en los clientes (Ulrich, 2006). Según Peña, Díaz, Chávez y Sánchez (2016), un factor importante, dentro de la organización, es el capital humano. Su

lealtad y su vinculación puede brindar el éxito en las metas planteadas, por lo que es de relevancia para las organizaciones reconocer el tipo de compromiso y su nivel en los trabajadores (p. 96). Arias, Varela, Loli y Quintana (2003) indicaron que dentro de las empresas se toman decisiones que afectan el compromiso de los colaboradores (p. 15).

Existen muchas circunstancias que afectan el compromiso del empleado con la organización, una de ellas es la modalidad de contrato. En ese sentido, en el sector público existen diversas modalidades, una de ellas es servicio de terceros, como trabajo eventual, lo que puede generar que el compromiso de los trabajadores de vea disminuido (Arias et al., 2003, p. 15). Por lo que el compromiso del personal con la organización ha sido motivo de varios estudios, así tenemos que, para Steers (1977) el compromiso es un esfuerzo de la caracterización y colaboración de una persona en una organización, en la cual convergen la creencia y aprobación de las metas y objetivos de la empresa, la voluntad de trabajar con esfuerzo para la empresa y el empeño de perdurar como miembro de la empresa.

Algunos autores definieron el compromiso organizacional como un constructo multidimensional mediante el cual los trabajadores se identifican con la institución y sus parámetros de funcionamiento, lo que conlleva, según González y Antón (1995) a que exista la aceptación por parte de ellos, de las metas y objetivos de la organización, manteniendo el ánimo de realizar acciones pertinentes para el logro de lo establecido, con la firme voluntad de permanecer en la institución (p. 90). El cumplimiento de las exigencias del puesto de trabajo de cada empleado, con el adicional de actividades innovadoras y espontáneas, llevará al éxito a la organización. Por lo cual es necesario que la actitud del trabajador sea proactiva a cumplir las tareas que conlleven al logro de las metas y objetivos institucionales. Así tenemos que Betanzos y Paz (2007), definieron el compromiso organizacional como un constructo multidimensional, en el que el trabajador muestra una actitud vinculante con la organización, manteniéndose interesado en el cumplimiento de las actividades productivas con el objetivo de llegar a las metas establecidas por la empresa, con el deseo continuo de seguir siendo miembro de la misma, guiando su conducta a favorecer el compromiso organizacional.

Sin embargo, el recurso humano en una organización es variado, el éxito en la gestión no sólo depende de la habilidad profesional, sino de la capacidad de relacionarse entre los

trabajadores, para mantener el bien común de la organización. Según Chiavenato (2017), las personas tienen similitudes comunes; sin embargo, son muy diferentes en aspectos personales. El comportamiento del personal engloba sus personalidades con la influencia del sistema organizacional.

El compromiso organizacional del personal presenta factores como la satisfacción personal y profesional en el trabajo, la colaboración en las actividades que se deban desarrollar dentro del proceso para conseguir las metas y el apoyo que la empresa pueda brindarle al trabajador, lo que influyen en gran medida en el compromiso de continuidad del empleado (Bredillet y Dwivedula, 2010). A esto se debe que las organizaciones diseñen trabajos que ofrezcan crecimiento dentro de la organización y progreso profesional. Esta teoría es apoyada por Salvador y Morales (2012), quienes sostienen que los niveles de satisfacción del trabajador son un papel fundamental en la continuidad del compromiso; ya que, a mayores niveles de satisfacción de los trabajadores, mayor disposición a comprometerse.

El compromiso organizacional se compone de diferentes factores que influyen de manera directa en la actitud y la conducta de los trabajadores. Es importante para las organizaciones identificar el tipo de lazo predominante en sus trabajadores, según la responsabilidad de cada uno y dentro de su estructura, con la finalidad de fortalecer estos lazos, o en todo caso invertir los lazos que se encuentren en un bajo nivel y que los trabajadores aporten de manera substancial en el cumplimiento de las metas y propósitos organizacionales.

Según Claire y Böhr (2004), el compromiso organizacional se encuentra conformado por aspectos relacionados con el apego afectivo, el salario que cada trabajador recibe a consecuencia de las actividades realizadas, motivos asociados con retirarse de la empresa y el sentimiento de gratitud por algún beneficio percibido para permanecer en la misma. Esto genera surgen tres componentes del compromiso que son:

Identificación: referido a hacer propias las metas de la empresa, comprometiéndose con los mismos objetivos, realizando actividades eficientes y eficaces para conseguir los propósitos de la empresa,

Membresía: es el afán de mantenerse como miembro en la organización, y;

Lealtad: mantener una conducta de respeto y cumplimiento con las actividades que generen avances positivos para el logro de las metas.

Cuando estos tres componentes confluyen en el accionar del personal, podría decirse que la empresa posee un personal comprometido, que pueden participar en el desarrollo de las actividades que logren a cumplir las metas de manera satisfactoria, sintiéndose parte activa de la empresa. Así tenemos que, Meyer y Allen (1990), determinaron que el compromiso organizacional es una condición psicológica que cuenta con tres componentes: afectivo, normativo y continuidad, que mantienen a un empleado en la organización. El primero mide la identificación de participación, el segundo mide el compromiso a través de normas internas en la organización que sugiere el comportamiento de los trabajadores y el tercero se enfoca en los incentivos que otorga la organización a sus empleados.

Dimensionamiento de la variable 1: Compromiso organizacional

Dimensión 1: Compromiso afectivo

Según Meyer y Allen (1990), las personas con compromiso afectivo hacia una organización, se identifican con ella, participan y disfrutan del vínculo laboral, manteniendo un sentimiento de apego con los objetivos institucionales. La complejidad de sentimientos y estados psicológicos de las personas se extiende al ámbito laboral, es por esto que la inteligencia emocional juega un rol determinante en el éxito o fracaso de una gestión. Según Salvador (2012), las personas emocionalmente inteligentes consideran los sentimientos de los demás, así como los suyos, en el actuar cotidiano. Salovey y Meyer (1990) definieron las emociones como:

Respuestas organizadas, que cruzan los límites de muchos subsistemas psicológicos, incluidos los sistemas fisiológicos, cognitivos, motivacionales y experienciales. Las emociones surgen en respuesta a un evento, ya sea interno o externo, que tienen un significado validado positiva o negativamente para el individuo. (p. 186)

Es así que, Fienco y Itúrburo (2012) indicaron que la inteligencia emocional se refiere a la disposición de identificar el sentir propio, el de los demás; asimismo, suscitar y

guiar de manera adecuada los vínculos emocionales que se mantiene con los demás y consigo mismo (p. 29). Es así que, el enfoque más frecuente del compromiso organizacional es el vínculo afectivo o emocional que el personal tiene con la organización, de manera que éste se sienta identificado, tenga participación activa y disfrute de ser miembro. Según, Meyer y Allen (1990), existen diversos factores que influyen en el nivel de compromiso como nuevos retos, roles claros, objetivos claros, dificultad en lograr las metas, gerencia abierta a recibir la participación de todos, unión entre compañeros, confiabilidad organizacional, equidad, nivel de importancia del trabajador, retroalimentación, participación. Estos factores contribuyen al compromiso afectivo pudiendo agruparse en aquellas que satisfacen las necesidades de los empleados para sentirse cómodos en su relación con la organización y sentirse competentes con su trabajo.

Existen ciertos factores de riesgo en cuanto al compromiso organizacional, por lo que Claire y Böhr (2004), aseguraron que el nivel de compromiso no depende del nivel de educación en una persona, sucede lo mismo con un alto nivel jerárquico en una empresa, que según estudios exponen una inclinación hacia un menor compromiso con la organización. Al parecer, no resulta lo suficientemente aceptable que la empresa controle la rotación del personal, así como el ausentismo, o que se destaque y se premie el buen desempeño. Para que el trabajador se desempeñe sin dificultad y realice sus tareas de manera idónea, es importante que los niveles de compromiso con la organización sean desarrollados hasta mantener un nivel alto.

La permanencia de los profesionales en una organización es una acción estratégica, debido a que la mayoría de las personas no están conformes con sus ambientes de trabajo y/o con las condiciones que la organización ofrece. Loli et al. (2015), afirman que el compromiso afectivo se encuentra ligado al compromiso de conveniencia y con debilidad al sentimiento de permanencia o compromiso normativo; probablemente, se deba al lazo emocional de los trabajadores con la institución.

Dimensión 2: Compromiso de continuidad

Los autores Meyer y Allen (1990), indicaron que el tiempo y energía aprendiendo las actividades relacionadas al puesto de trabajo, la reubicación, la remuneración que dejarían de percibir si dejaran la organización, son circunstancias que contribuyen de forma directa

en el compromiso de continuidad en los empleados. Peña et al. (2016) señalaron que, existen factores como las pensiones, antigüedad, aprendizaje, entre otros, que determinan la permanencia de un individuo en la organización, por un determinado periodo (p. 98). Böhr et al. (2014), señaló que el compromiso continuo es resultante del reconocimiento de los costos significantes si se decidiera dejar el trabajo, por ello la conveniencia de los trabajadores con permanecer y no por que sientan un apego emocional con la institución (p. 229).

El compromiso de continuidad, según Claire y Böhr (2004), es el logro de la identificación del trabajador con la organización, el cual mantiene un desempeño destacado en las actividades que conlleven al logro de las metas en la empresa. El trabajador percibe que tiene un puesto de trabajo que le permite el crecimiento profesional y personal. Sin embargo, los trabajos temporales adoptados por muchas entidades, conllevan a que el compromiso de los trabajadores se vea disminuido, en vista a ello Arias, et. al (2003) indicaron que para los empleos eventuales o por contrato de obra, las empresas contratan a personas en actividades específicas o productos específicos, cuando se acaba la obra o se entrega el producto, el contrato es finalizado. Ni la empresa, ni el trabajador mantienen un vínculo laboral prolongado. Por este motivo, el compromiso hacia la organización de parte de los trabajadores bajo estas modalidades es menor.

Dimensión 3: Compromiso normativo

El compromiso normativo es el nivel de lealtad que la organización espera del trabajador (Meyer y Allen,1990). La lealtad en la organización podría reflejarse en la sensatez y moderación que muestren sus empleados con la información que manejan; asimismo, que la defiendan ante la duda de su prestigio (Claire y Böhr, 2004). Esta actitud demuestra que el empleado se encuentra conforme con su empresa.

El trabajador que mantenga un sólido compromiso normativo, se encuentra vinculado a la empresa por un sentimiento de obligación e imposición, cuyos orígenes son los valores gestados dentro de la familia y dentro de la propia empresa o, en todo caso, por haber percibido algún tipo de beneficio u oportunidad laboral que lo mantengan atado a la empresa por agradecimiento. (Böhr, Romero y Díaz, 2014, p. 229)

El compromiso normativo se refleja en el grado de obligación moral de un trabajador, de mantenerse en la institución. Peña et al. (2016) refirió que en el compromiso normativo:

Es el sentido moral de retribuir algún beneficio concedido por la gestión en una empresa, la cual pueden ser capacitaciones, beneficios económicos fuera de lo concedido por contrato, lo cual hace que el trabajador permanezca hasta saldar la deuda adquirida. Esto quiere decir, que el trabajador adquiere el sentimiento de lealtad por quien le ayudó cuando lo necesitó. (p. 98)

Asimismo, Peralta, Santofimio y Segura (2008), señalaron que la fidelidad se encuentra fuertemente ligada con defender la imagen de la empresa, desarrollar actividades de manera que esto coadyuve al cumplimiento de las metas institucionales; asimismo, hablar bien de la empresa ante cualquier ente externo, trabajar en equipo y respaldar los lineamientos que indique el código de ética, con responsabilidad (p. 103).

El compromiso normativo o sentimiento de permanencia, mantienen al trabajador ligado a la organización, de acuerdo al nivel en el que se encuentre. Según Claure y Böhrst (2004):

Mientras que el compromiso normativo o sentimiento de permanencia encuentre en un nivel elevado, los objetivos personales se encuentran en la misma línea que los objetivos institucionales; asimismo, los trabajadores se encuentran vinculados moralmente a la empresa, participando de manera activa en las tareas que ésta organice convencidos de que es un modo inherente de formar parte de ella. (p. 82)

Las dimensiones del compromiso organizacional, pueden estar ligadas según señaló San Martín (2011):

El compromiso normativo puede conducir al compromiso de continuidad, si bien es un efecto distinto del que proviene del compromiso afectivo, debido a que en el primer caso es el sentido de “hacer lo correcto” lo que lleva a

continuar la relación laboral, mientras que en el segundo caso es la implicación emocional la que genera la continuidad. (p. 14)

Asimismo, el sentimiento de dependencia hacia la organización por parte del trabajador puede generar el sentimiento de obligación con el cumplimiento de sus funciones, lo que puede ser un compromiso duradero.

Estudio de la variable 2: Sistema de SST

El trabajo es un derecho que todo ser humano posee, así lo determina la ONU; por lo cual, en el año 1948, se aprobó la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el cual el Art 23° indica que es derecho de todas las personas contar con un trabajo, según lo que considere pertinente, en un ambiente propicio para el buen desempeño laboral y a la protección contra el desempleo, además de contar condiciones laborales favorables para el buen desempeño. Esto fue incorporado a nuestro ordenamiento interno mediante Resolución Legislativa 13282, en el año 1959. El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, del año 1966, emitido por la ONU, señala en su artículo 6° el reconocimiento del derecho al trabajo, que comprende la conveniencia de que todas las personas puedan ganarse la vida a través de un trabajo libremente escogido y aceptado. Esto fue incorporado a nuestro ordenamiento interno mediante Decreto Ley 22129, en el año 1978. Asimismo, en 1993, la Constitución Política del Perú en su artículo 7° considera el derecho a la salud y mediante el artículo 23°, la protección de los trabajadores, por lo cual la salud siendo un derecho fundamental, el Estado debe encargarse de protegerlo mediante las regulaciones normativas y con mayor razón dentro de los sistemas productivos ya que estos pueden generar riesgos en los trabajadores.

Las medidas de protección en temas de SST enfocada en los trabajadores deben prevenir y controlar los peligros, riesgos y accidentes laborales, tanto aquellos riesgos tradicionalmente conocidos, como los que vayan surgiendo como resultado de las innovaciones tecnológicas. En ese sentido, en el 2011, se promulgó la Ley 29783 Ley de SST, es de aplicación obligatoria en todas las entidades particulares y públicas, con el objetivo, según su artículo 1°, de favorecer una educación de previsión en posibles riesgos de trabajo en el país. Asimismo, aprobó la formulación, la Política Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo principal objetivo se enfoca en impedir los accidentes y daños que

pueda sufrir la salud de los trabajadores, producto de la ejecución de actividades productivas en el trabajo, reduciendo de manera sensata y posible el origen de los riesgos para los mismos. Esta Política Nacional es un instrumento principal, mediante la cual el Estado promueve la generación de una educación de previsión de riesgos en las empresas, estableciendo objetivos, principios y ejes de acción.

Las condiciones laborales han ido mejorando con el transcurso del tiempo y con la aplicación de normas; sin embargo, según Brunette (2003), el empleo inestable, escasos salarios y beneficios, e inadecuada seguridad industrial, dan como resultado trabajadores frustrados e insatisfechos, cuya productividad es mermada, lo cual genera una consecuencia importante en la satisfacción del personal.

El objetivo de las normas de SST, es la de proteger la salud y la vida de los trabajadores de una empresa; empero el afán de mejorar la protección de los miembros en una empresa, la cantidad de enfermedades ocupacionales y accidentes sigue siendo elevado (Ugaz y Soltau, 2011). La Ley de SST, en su artículo 3º, establece los criterios mínimos para prevenir los riesgos laborales, la cual permite que la organización en su conjunto pueda establecer elementos adicionales de protección, como las normas internacionales OHSAS 18000, que son estándares voluntarios enfocados en SST, las cuales pueden ser implementadas de manera voluntaria dentro de su gestión para el mejoramiento de la SST.

Según la OIT (2012), el trabajo es una actividad esencial para la vida de una persona, para su crecimiento y satisfacción personal y profesional; sin embargo, ciertas actividades como la obtención de materias primas, elaboración de productos alimenticios, fabricación de bienes y prestación de servicios, implican procesos operacionales y materiales que generan riesgos en menor o mayor medida, para los trabajadores. Las organizaciones, con el fin promocionar una educación preventiva en temas de SST que avale un ambiente con niveles de seguridad aceptables y saludables para los miembros de una empresa, deben de acoger una orientación hacia la operación dentro del SG- SST, de acuerdo con las normas nacionales vigentes, así como con los instrumentos y directivas adicionales que puedan ser implementadas en favor del SG-SST. La educación preventiva de riesgos laborales es un elemento fundamental dentro del mercado laboral que conlleva al respeto de los derechos en el trabajo y de la organización de los sistemas productivos, por lo cual el nivel de desarrollo

de estos influye en la cultura de prevención en una organización. Según Auriolles y Torres (2015), “la creación o el fortalecimiento de una cultura de seguridad depende de la manipulación deliberada de varias características de la organización para crear un impacto en las prácticas de gestión de la seguridad” (p. 207).

En este sentido, la Ley de SST, establece un enfoque regulador en temas de SST, que mediante su reglamento ofrece un marco orgánico, unificado y de alcance intersectorial, cuyo objetivo es el de minimizar al máximo los accidentes en el trabajo y las enfermedades ocupacionales, minimizando el costo económico de dichos eventos, ya que el ausentismo laboral afecta la productividad en las empresas, generando elevados costos empresariales y afectando negativamente los métodos de cobertura de la seguridad.

Definición: Seguridad en el trabajo

En el 2012 la OIT indica que la seguridad absoluta es imposible conseguir en un centro laboral, por lo que el objetivo en la organización debe ser la reducción al mínimo de la probabilidad que se produzca un accidente. En ese sentido, Taylor, Easter y Hegney (2006), afirmaron que no existe nada seguro, a pesar de que los términos de seguridad y seguro originan la especulación de que algo se encuentra libre de riesgo; sin embargo, en términos absolutos no es así, no existe nada que sea absolutamente seguro. Más bien existen niveles de riesgo que proporcionan niveles de seguridad. En la ejecución de las actividades para el logro de las metas en una empresa, se puede decir que una actividad en un sistema productivo es seguro si el nivel del riesgo coligado es tolerable. El nivel de tolerancia del riesgo en una actividad que se encuentra dentro de un sistema productivo se puede definir el nivel de seguridad.

En 1993, la Constitución Política del Perú, contempla en su artículo 23° el derecho a la protección de los trabajadores, por lo que la Ley de SST, en el Principio IX, aborda sobre los derechos que tienen los empleados respecto a que, las condiciones de trabajo garanticen de manera continua un estado de vida saludable, para lo cual el Estado y los empleadores deben asegurar estas condiciones. La Ley de SST aborda el tema de seguridad definiéndolo como todos los actuados dentro del sistema de gestión que permiten al trabajador realizar sus funciones de manera que no sea transgredido por las condiciones del entorno y su salud sea preservada.

Los peligros y riesgos laborales siempre estarán presentes en las operaciones de una organización, por lo que es muy importante el compromiso de los altos mandos con la seguridad de sus trabajadores. Según Moreno y Godoy (2012), los directivos deben prestar atención a lo que pase dentro y fuera de la organización, con el objetivo de mantener la competitividad de sus funciones de acuerdo a los entornos cambiantes, mejorando las condiciones laborales. Mora (2003) indicó que las condiciones laborales previamente pactadas en contratos, pueden verse transgredidas con los riesgos laborales, además de poner en peligro a los trabajadores, con consecuencias negativas para el trabajo. De manera general podría decirse que los riesgos laborales son eventos que conllevan a consecuencias negativas posiblemente llegando a perjudicar las circunstancias del entorno donde se desenvuelve el personal de una empresa. Las posibles consecuencias negativas de un accidente laboral podrían llevar a la pérdida del trabajo, difícil incorporación al mercado laboral del personal afectado, condiciones laborales inseguras que no permitan un buen desempeño y esto a su vez afecte la productividad de la empresa.

Las condiciones propias del mismo trabajo pueden generar riesgos en las actividades productivas en una organización, a esto Collado (2008), indicó que:

Cualquier actividad productiva tiene de manera inherente sus propios riesgos y el ser humano con sus actos puede sumar una serie de circunstancias que generen elementos negativos y se susciten accidentes o en todo caso patologías que se deriven en enfermedades ocupacionales. Es así que, la actividad laboral puede repercutir de manera importante en el bienestar físico de los trabajadores, originando daños importantes y a veces irreparables en la salud. Los resultados estadísticos acreditan tal afirmación.

Este tipo de circunstancias pueden producir conflictos en una empresa, por lo que los sindicatos, representantes de los trabajadores pueden solicitar acciones en el sistema de gestión que disminuya los perjuicios a los trabajadores. (p. 92)

La prevención de riesgos laborales se ha centrado en los factores técnicos como causas de accidentes laborales. Un accidente laboral es negativo para una empresa, debido a que afecta la continuidad de su producción y los costos sociales y económicos que se generan

a consecuencia de esto pueden ser elevados. La OIT (2012) definió el accidente laboral como el producto de una serie de acaecimientos producto del mal funcionamiento en alguna etapa y que no permitió un buen final. Asimismo, la Ley de SST define como accidente de trabajo a todo evento repentino que acontece dentro del cumplimiento de las actividades laborales y que genere perjuicio en el bienestar físico, trastornos funcionales, incapacidad o deceso. Igualmente se considera accidente laboral cuando el evento acontece mientras se lleva a cabo una operación por órdenes del empleador externamente al centro de trabajo o en todo caso fuera de la jornada laboral. Collado (2008), puntualizó que existen elementos técnicos y humanos lo que genera un accidente, por lo que para evitarlos es muy necesario intervenir el factor, esto sería la manera más eficiente y práctica de evitarlos.

Las actitudes y conductas de los trabajadores de una organización influyen en la frecuencia de accidentabilidad en un centro laboral. Armengou y López (2006), indicaron que la actitud y las conductas del trabajador, conjuntamente con la aprehensión del riesgo, son el punto inicial para prevenir los accidentes laborales o en todo caso generarlos. La percepción del riesgo, se encuentra relacionado de manera indirecta con los accidentes del trabajo, los colaboradores que perciben el trabajo de manera segura, presentan accidentes menores, a diferencia de los que perciben su trabajo como peligroso. En cuanto a las conductas seguras, los autores indicaron que se han desarrollado y aplicado técnicas de prevención en los trabajadores de las organizaciones, con la finalidad de disminuir los accidentes laborales. Por su lado, las actitudes de los trabajadores reflejan sus conocimientos y sentimientos, las cuales están relacionadas con las conductas seguras aplicadas en las actividades laborales.

Definición: Salud en el trabajo

Según la OIT (2012), el estado de la salud debe permitir a las personas tener una vida productiva dentro del marco económico y social. Asimismo, destaca que, el lugar de trabajo puede promocionar la salud, debido a que los trabajadores pasan la mayor parte del tiempo compartiendo con sus compañeros, por lo que su comportamiento se enfocará en mantener una buena salud entre todos.

En el Perú, el derecho a la salud es amparado por la Constitución Política del Perú; asimismo, el Principio VI de la Ley de SST, señala que los empleados que sean afectados

por un accidente laboral o como resultado de las actividades que desempeñan, por una enfermedad, tienen derecho a la prestación de salud necesaria, siendo responsable el empleador, hasta completar su restablecimiento, pretendiendo la reincorporación en el centro laboral. Asimismo, la Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, se enfoca en prevenir los riesgos laborales mediante una educación continua de concientización sobre las consecuencias de las mismas; además, define los objetivos, principios y ejes de acción del Estado.

Anaya (2017) precisó que el bienestar de cada persona es una responsabilidad de sí mismo, por la cual debe ser preocupación de todos, desde los altos funcionarios hasta los operadores en una empresa. Así tenemos que, la Ley de SST define como salud ocupacional a la rama de la salud pública orientada a promocionar y sostener el bienestar personal de los trabajadores, previniendo algún percance en la salud a consecuencia de las circunstancias que rodean el entorno laboral; sin embargo, existen condiciones en el trabajo que generan riesgos para el trabajador, los cuales deben ser minimizados.

Debido a que la salud en el trabajo enmarca el bienestar personal de los trabajadores, la participación, tanto de empleadores como trabajadores debe ser colaborativa, propiciando condiciones laborales que fortalezcan las acciones de prevención ante situaciones que puedan perjudicar la salud del trabajador. Matabanchoy (2012), señala que la salud ocupacional, son las:

Circunstancias de seguridad personal que se encuentra enmarcado dentro de lo físico, mental y social de cada trabajador según sus puestos laborales, con el objetivo de adoptar medidas seguras en las actividades reduciendo el nivel de accidentabilidad o riesgos que se puedan suscitar. (p. 89)

Son responsabilidades del empleador la promoción de la salud en el centro laboral, vigilando las circunstancias con potenciales peligros del entorno y las actividades que pueden perjudicar el bienestar de los miembros de la empresa, ya que el derecho de toda persona es mantener una buena salud. Muñoz (2010) refiere que el fomento del bienestar en el centro laboral incluye la implementación oportuna de políticas que aseguren el trabajo en condiciones aceptables propiciando la seguridad de todo aquel que participe en la actividad

productiva en una empresa; asimismo, las actividades productivas deben estar diseñadas de tal manera que se puedan generar procedimientos de control, evitando en mayor magnitud el perjuicio de los trabajadores, lo cual beneficiaría la productividad y desarrollo empresarial, colaborando con el desarrollo económico y social del país.

Es responsabilidad del empleador la vigilancia de la salud de los trabajadores en la ejecución de sus actividades para el logro de las metas de la organización es responsabilidad del empleador, el cual debe establecer programas que garanticen la participación de los trabajadores; asimismo, concientizarlos a mantener y cuidar su salud y las de sus compañeros, participando en la identificación de peligros potenciales que atenten contra el bienestar común, según indica la Ley de SST. Además, según Marqués (2017), los factores que rodean la salud permiten mantener un nivel de trabajo constante, generando estándares de productividad que mantienen el progreso de las empresas y de las sociedades en conjunto, preocuparse por el bienestar del trabajador genera un ambiente saludable de trabajo (p. 15), por esto es importante tomar en cuenta las circunstancias que rodean el trabajo para que los miembros de la empresa mantengan un buen desempeño de sus labores.

Dimensionamiento de la variable 2: Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Dimensión 1: Responsabilidad del empleador con la SST

El artículo 18° de la Ley de SST, señala que el empleador tiene la responsabilidad de la SST dentro de la organización, como uno de los fundamentos del SG-SST. La Ley de SST en su artículo 22°, señala que la política en materia de SST es el inicio de la responsabilidad del empleador, la cual debe estar alineada con las actividades de la organización y, además, debe ser difundida de manera apropiada y actualizada periódicamente. El Reglamento de la Ley de SST, en su artículo 25°, refuerza esta idea, señalando que el empleador se encuentra obligado a implementar el SG-SST según las actividades que desempeñe la empresa y el nivel de peligros y riesgos a los que el trabajador se encuentra expuesto. Según la OIT (2012), para el trabajador la política de SST puede ser más o menos importante según el apoyo cotidiano que ésta reciba de parte del empleador. El Reglamento de la Ley de SST, en su artículo 26°, señala que es obligación del empleador asegurar que la SST sea un tema conocido por cada uno de los miembros de la empresa y practicada con responsabilidad en

todos los puestos laborales, incentivando la comunicación y cooperación entre los trabajadores, con la finalidad de aplicar los componentes del SG-SST de manera eficiente.

De manera usual se observa que las organizaciones elaboran su política en SST, para luego no verificar ni supervisar su aplicación; en ese sentido, la OIT (2012), indica que la política de SST es el comienzo del proceso de cambio en la organización y una condición fundamental es que, la alta dirección, se encuentre predispuesta a actuar según los lineamientos que indique esta política, por lo que la seguridad es un trabajo en conjunto con los directivos y empleados de la organización. El grado de colaboración de los trabajadores en el SG-SST es importante. La Ley de SST en su artículo 24°, indica que el empleador debe asegurar que los miembros de una empresa sean consultados, comunicados y preparados en los aspectos de SST, incluidas las situaciones de emergencia. Por lo que el empleador, según artículo 27° de la Ley de SST, debe instaurar un plan de entrenamiento y constante capacitación dentro de las horas laborables, con la finalidad de que los trabajadores sean capaces de responsabilizarse con la seguridad en el entorno laboral para salvaguardar la salud y el bienestar de todos los trabajadores. El Reglamento de la Ley de SST, en su artículo 27°, indica que las capacitaciones deben estar enfocadas según la función de cada trabajador en cada puesto laboral, los cambios en las funciones, innovación de las tecnologías, adecuación a nuevos riesgos y la evolución de los mismos. De manera periódica se deben actualizar los conocimientos y según artículo 29° del citado Reglamento, estas capacitaciones deben ser brindadas a todo el personal, por profesionales competentes.

La OIT (2012), define el liderazgo de la seguridad a propiciar un clima donde se valora la seguridad, llamado también un clima de seguridad. Según el artículo 26° de la Ley de SST, el empleador lidera y se compromete con el SG-SST, según los lineamientos de las normas vigentes; además, según artículo 25° de la Ley de SST, el empleador facilita la participación de los trabajadores con la finalidad de que se puedan involucrar en la planificación, desarrollo, evaluación y acción del SG-SST. Para mantener la trazabilidad del SG-SST, es necesario que el empleador cuente con registros y la documentación necesaria en materia de SST, según artículo 28° de la Ley de SST, estos documentos deben ser actualizados periódicamente y estar accesibles a los trabajadores. En el Reglamento de la Ley de SST, artículo 32° indica que esta documentación, concierne a la política y objetivos, reglamento interno, reconocimiento de peligros, valoración de riesgos y medidas de control,

distribución de riesgos y las actividades planificadas en el programa anual de SST. La OIT (2012), señala que la información debe ser integral, fidedigna y clara para poder lograr los objetivos de SST, esta información debe ser aplicable a cada puesto laboral, según condiciones específicas.

La OIT (2012), señaló que para desarrollar una cultura de SST, la organización en conjunto con los comités y los delegados, deben promover un sistema descentralizado de gestión de SST. La organización que posea veinte (20) o más trabajadores debe establecer un comité de SST, según el artículo 29° de la Ley de SST, debe ser paritario y, de acuerdo con el artículo 43° del Reglamento de la Ley de SST, no puede ser < 4 ni > 12 miembros. Estos miembros, deben contar con todas las facilidades que el empleador pueda ofrecer con el objetivo de lograr un mejor desempeño de sus funciones en materia de SST, según indica el artículo 32° de la Ley de SST. En ese sentido, Reglamento de la Ley de SST señala en su artículo 38°, que el empleador se encuentra obligado a identificar mediante documentos a los representantes elegidos de los trabajadores.

La organización debe contar con un reglamento interno de SST, según indica la Ley de SST en su artículo 34°; asimismo debe contar con un mapa de riesgos en la que participen todos los involucrados, según artículo 35° de la Ley de SST. Estos documentos, deben ser de conocimiento de todos los trabajadores, por lo que es responsabilidad del empleador divulgar de manera propicia, bajo cargo y responsabilidad de cada uno, según el artículo 75° del Reglamento de la Ley de SST.

Dimensión 2: Planificación

La planificación es el desarrollo responsable y metódico de dictaminar respecto a las actividades que una unidad de trabajo debe realizar para el cumplimiento de las metas que la empresa establezca a futuro (Bateman y Snell, 2009), este proceso consta de un análisis situacional, en el que se evalúa hechos pasados, examina situación actual e intenta predecir las tendencias futuras, para generar metas y planes alternativos. Estas metas y planes son evaluados por los responsables a fin de determinar las ventajas, desventajas y efectos potenciales, para luego seleccionar e implementar aquellos que sean factibles y adecuados para la organización.

El SG-SST, es el cúmulo de fases dentro de un proceso constante. Según el artículo 37° de la Ley de SST, para implementar el SG-SST en una organización, como primer paso se realiza un estudio de línea base de la situación en la que se encuentra el sistema de SST, y luego se comparan los resultados con lo que establece la Ley de SST y normas pertinentes. Esto es de gran ayuda en la planificación, práctica y evaluación del proceso de mejora del SG-SST. La información para la línea base, es tomada de cada puesto de trabajo y en consulta con todos los trabajadores, considerando la realidad del entorno existente, así como la posibilidad de sensibilizar al trabajador sobre dicha realidad, según indica el artículo 77° del Reglamento de la Ley de SST. El empleador, según el artículo 80° del Reglamento de la Ley de SST, es el que planifica e implementa el SG-SST, teniendo como base la evaluación inicial con la colaboración de los trabajadores en conjunto.

El artículo 18° de la Ley de SST, señala que el empleador debe mantener coherencia entre lo que planea y lo que ejecuta. El planificar las acciones de seguridad y aplicar el SG-SST, permitirá que la organización cumpla con lo que dispone la Ley de SST y su respectivo reglamento, además de los dispositivos de apoyo vigentes, para la práctica preventiva, mejorando el desempeño laboral y manteniendo los procesos productivos de manera segura y saludable, según indica el artículo 38° de la Ley de SST. La planificación del SG-SST es importante, debido a que permite comparar los resultados logrados luego de la ejecución de las acciones convenientes en temas de SST, con la fase inicial. Según la OIT (2012), es importante mantener el sentimiento de progreso para seguir avanzando y mejorando continuamente el sistema. Según el artículo 81° del Reglamento de la Ley de SST, la entidad debe contar con una política de SST, en la cual se deben encontrar los objetivos específicos y apropiados según el tamaño de la organización y las actividades productivas que ésta realiza, además deben ser compatibles con lo que estipula la ley y normas de SST, con el fin de mantener una mejora continua para conseguir resultados óptimos.

Bateman y Snell (2009), señalan que la planificación propone a los miembros de la organización una percepción clara para dirigir sus actividades a futuro. El objetivo de la planificación del SG-SST, según el artículo 39° de la Ley de SST, se centra en el logro de resultados. La planificación del SG-SST, debe contribuir con el cumplimiento de lo dispuesto según ley y reglamento, así como los dispositivos optados en temas de SST,

además de reforzar los elementos del sistema y mejorar constantemente los resultados de SST, de acuerdo con el art. 79° del Reglamento de la Ley de SST.

Dimensión 3: Ejecución

La ejecución procura interpretar las estrategias del plan de seguridad y el alcance de ello en los datos resultantes. Para alcanzar una buena ejecución se deben proponer medidas a corto plazo, las cuales deben ser responsabilidad de cada miembro y además puedan ser medidas (Guzmán, 2006).

Muchas organizaciones cuentan con diversas herramientas que ayudan a conseguir las metas y objetivos diversos; sin embargo, no consiguen implementarlas satisfactoriamente, debido a que sus directivos no mantienen un compromiso constante en la implementación de éstas. Según Ramírez (2014), los directivos de una organización deben alinear las acciones al cumplimiento de los objetivos, siendo inexcusable que:

Tengan una mayor disociación de la dirección estratégica, lo que permite formular metas que pueden medir y hacer el seguimiento del cumplimiento de los objetivos en la empresa. Además, esta formulación debe permitir enfilar los objetivos de cada trabajador con los objetivos de su puesto de trabajo, para que con el trabajo en conjunto se logre el propósito de la empresa. (p. 53)

Los programas y planes en temas de SST se encuentran a cargo del empleador, considerando la colaboración de los representantes y trabajadores, por lo que su ejecución es un compromiso en conjunto dentro de la organización; así tenemos que, según artículo 38° de la Ley de SST, para mantener las actividades productivas de manera segura, se debe aplicar el SG-SST. El Reglamento de la Ley de SST, en su artículo 79°, indica que este sistema, debe cumplir con las normas vigentes y debe estar enfocado en fortalecer los componentes del sistema y en la mejora continua. En ese sentido, la implementación del SG-SST, debe contar con la información de la línea base sobre las actividades en las que se enfoca la organización y los riesgos y peligros a los que se encuentra expuesto el trabajador, según el artículo 80° del Reglamento de la Ley de SST.

La ejecución, según Guzmán (2006), estructura los recursos para asegurar el cumplimiento de las demandas en un entorno cambiante y a la vez, conseguir ventajas. El SG-SST, presenta elementos que en grupo fortalecen la prevención de los riesgos y peligros que pueden afectar la actividad en una unidad de trabajo, uno de los componentes es la evaluación, vigilancia y control del SG-SST que, según el artículo 40° de la Ley de SST, se establecen mediante la aplicación de procedimientos que permiten evaluar los resultados que se logren en el tema de SST; asimismo, el empleador debe de evaluar estos procedimientos de manera periódica, con el objetivo de medir los resultados según indica el art 85° del Reglamento de la Ley de SST. Así tenemos que, para la mejora continua, se debe evaluar las fallas o inacciones frente a eventos que se puedan dar en el cumplimiento de las actividades productivas en la organización, esto indica que, investigar accidentes de trabajo y eventos es obligación del empleador, con la colaboración de los trabajadores de la institución, de acuerdo con el art 92° de la Ley de SST. Los miembros del SG-SST son responsables de realizar las acciones necesarias de fiscalización con el fin de cumplir las disposiciones de la norma de SS, de acuerdo con el art 119° del Reglamento de la Ley de SST, que refuerza esta condición.

Dimensión 4: Mejora continua

La mejora continua es el desarrollo de una serie de eventos que estandarizan la calidad del producto, reflejando lo que las organizaciones requieren seguir para ser competitivas en el transcurso del tiempo (Mihí y Rivera, 2008). La OIT (2012), señaló que la gestión de la SST se centra en dos temas importantes: mantener los resultados y ejecutar programas y medidas destinadas a mejorar los resultados. En ese sentido, la Ley de SST en su artículo 18°, indica que el empleador debe mantener una metodología garantizada de mejoramiento continuo dentro de la organización. El empleador es el responsable de vigilar el sistema de gestión de SST (art 89° del Reglamento de la Ley de SST), por lo que debe determinar si se lograron los objetivos organizacionales en materia de SST, además de evaluar los cambios que requiera el sistema de gestión de SST y determinar la eficacia del seguimiento. En el art 90° del Reglamento de la Ley de SST, se indica que el empleador debe revisar por lo menos una vez al año el sistema. Sin embargo, la colaboración de los empleados en el SG-SST contribuye con el fortalecimiento de los componentes, éstos deben cooperar y participar en la prevención de los riesgos en el centro laboral, según el art 79° de la Ley de SST. Dentro de la política de SST, los objetivos de una organización deben estar orientados al

mejoramiento continuo en la prevención de riesgos y accidentes, con el fin de conseguir resultados óptimos que se sostengan en el tiempo en materia de SST, según el art 81° del Reglamento de la Ley de SST.

La mejora en los procesos de una organización, debe estar orientada al mejoramiento continuo, por lo que Ríos (2009), señaló que:

El mejoramiento continuo es el punto de partida en la gestión de una organización, esto debe ser un objetivo estratégico que puede incrementar la productividad de manera eficiente, así como poner a la empresa dentro del rango competitivo de los mercados, mejorando los servicios, programas, proyectos y obras públicas. (p. 1)

Para lo cual, existen diversos métodos de mejora de calidad, uno de ellos es MMP-GMQDF, que abarca el modelo de excelencia, la gestión por procesos y el desempeño de las funciones con calidad; que, según Núñez, Vélez y Berdugo (2004) este modelo ha sido diseñado con la finalidad de proponer a las organizaciones una metodología clara del cómo se pueden realizar mejoras de manera continua, para obtener el grado de excelencia, vinculando los puntos importantes de cada uno.

Dimensión 5: Trabajo en equipo

Los retos que se presentan cotidianamente en una organización, nos llevan a trabajar de manera conjunta para lograr las metas propuestas, haciendo eficaz la participación de cada trabajador. Al respecto, Rodríguez (2008), señaló que:

Suele pasar que, ocasionalmente la entidad tenga un grupo referente que realice las actividades de manera eficiente; sin embargo, esto no quiere decir que se trabaje en equipo. (...) Existen diferencias relevantes entre grupo y equipo: (...) en el grupo de trabaja, las personas que lo conforman son responsables de manera individual sobre las actividades que realicen para el logro de los objetivos; sin embargo, el equipo de trabajo es responsable de manera conjunta sobre el trabajo que realice. (p. 244)

Según García y Cordero (2008), “la formación del equipo de trabajo se encuentra relacionada de manera directa con la misma naturaleza de la gestión del conocimiento” (p. 51), por lo que la solidaridad en compartir los conocimientos y la participación entre los trabajadores de la organización, ayudan a potenciar los resultados. Asimismo, García y Cordero (2008), englobaron los elementos básicos del equipo como las habilidades, responsabilidad y compromiso, en una secuencia que permite obtener como un conjunto el rendimiento de la función, los productos obtenidos dentro de un trabajo general y el desarrollo personal.

La Ley de SST, en su artículo 18°, señala como uno de los principios del SG-SST, el fomento en el personal del trabajo en equipo con la finalidad de motivar la colaboración entre los servidores miembros de la empresa. Cuando se realiza el trabajo en equipo, se unen aptitudes de los miembros y se fortalecen los esfuerzos para conseguir las metas de la organización. En ese sentido, Rodríguez (2008), señaló que:

El trabajo en equipo es una manera de llevar a cabo una tarea en el centro laboral, es comprometerse con un conjunto de valores, es adquirir una nueva actitud de cooperación y bienestar social que se interprete en un nuevo modelo de relaciones entre los servidores de la organización. Este modelo de relación, se establece sobre una comunicación fluida, apoyo mutuo, respeto hacia los demás, confianza en sí mismo, superando todas las formas de una organización vertical y tradicional. (p. 248)

Como parte de las obligaciones del empleador, de acuerdo con el art 49° de la Ley de SST, es garantizar el trabajo efectivo del comité de SST, considerando que el trabajo en equipo es fundamental para tener una real participación en la absolución de problemas y propuestas de mejora en temas de SST. “Estos equipos aprovechan las habilidades y conocimientos adquiridos mediante la experiencia para ofrecer servicios más eficientes” (Viles, Jaca, Tanco y Medina, 2011, p. 377). Sin embargo, existen diversos factores que afectan el trabajo en equipo, según Mathieu, Maynard, Rapp y Gilson (2008), en su modelo Input-Mediator-Outcome (IMO), consideran a los equipos de trabajo como un sistema multinivel que influyen entre sí, para hacerse más efectivos en el cumplimiento de metas y la consecución de los objetivos para obtener los resultados esperados. Los inputs dentro del

modelo IMO, se refieren a los factores que se conjugan para la formación de los equipos, los mediators se refieren las circunstancias que rodean los procesos del trabajo y los outcomes se refieren a los agentes que rodean el producto obtenido. La conformación de un equipo refiere a una serie de acciones complejas que pueden mantener el rendimiento del desempeño o disminuirlo, así tenemos que Alarcón y Freire (2012) recomendaron que:

La estructuración de los equipos de trabajo en la institución, concibe una serie de factores que logran percibir las actitudes y gestos del personal que influyen en el desarrollo de las actividades, el rendimiento alcanzado. La no unificación del equipo de trabajo, por las tensiones generadas en el trato, perjudican de sobremanera el cumplimiento de los objetivos de la institución. Por lo que es fundamental evaluar periódicamente el desempeño laboral en el equipo y hacer el acondicionamiento necesario. (p. 21)

Dimensión 6: Retroalimentación

La retroalimentación es conocida también como feedback. Al respecto, Hattie y Timperley (2007) afirmaron que, “la retroalimentación es la información obtenida sobre los aspectos del desempeño de los trabajadores, que se visualiza en el rendimiento dentro del trabajo” (p. 81). La retroalimentación se basa a nivel de éxito alcanzado luego del desempeño de una actividad o tarea. Esto permite identificar sus logros y los aspectos que es necesario mejorar para la consecución de mejores resultados (Valdivia, 2014). La retroalimentación fomenta en las personas capacidades que pueden desarrollar para superarse constantemente y en el desempeño de sus actividades (Vives y Varela, 2013).

Para comprender el propósito, los efectos y los tipos de retroalimentación, es necesario considerar una instrucción continua. “La retroalimentación no tiene efecto en el vacío, para tener un efecto poderoso debe existir un contexto de aprendizaje al que se dirige la retroalimentación” (Hattie y Timperley, 2007, p. 82). La retroalimentación efectiva, según Valdivia (2014), favorece el rol activo en el proceso de aprendizaje, formando al trabajador de manera relevante en su puesto laboral y guiándolo en la mejora de su desempeño. La eficacia de la retroalimentación depende mucho de la actitud del trabajador con la predisposición a mantener un aprendizaje abierto según los requerimientos de la organización. Hattie y Timperley (2007), aseguraron que la retroalimentación efectiva, debe

abordar tres preguntas principales ¿cuáles son las metas y objetivos?, ¿cuánto falta para llegar a la meta?, y ¿cuáles son las actividades que se deben realizar para avanzar? Según, Wiggins (2012), para lograr una retroalimentación efectiva, ésta debe ser concreta, procesable, fácil de seguir y debe tener un propósito.

En ese sentido, la Ley de SST, en su artículo 18°, señala que el empleador debe asegurar los procedimientos de realimentación en todos los niveles del organismo. Según Valdivia (2014), “la retroalimentación, al ser una información personalizada y contextualizada a una tarea en particular, puede variar dependiendo del nivel de desempeño, conocimiento del tema y expectativas” (p. 21). Según art 26° del Reglamento de la Ley de SST, el empleador debe garantizar que la SST sea comunicada en todos los niveles de la organización, mantener la supervisión cuando sea necesaria, motivar la colaboración entre los servidores, estableciendo la política de SST, disposiciones que identifiquen y eliminen los riesgos y peligros, adoptando planes preventivos y de promoción de la SST y proveyendo los recursos que avalen el cumplimiento de los objetivos de SST en la empresa.

El modelo propuesto por Hattie y Timperley (2007), refiere a reducir la brecha entre la comprensión actual y la deseada, para lograr esta reducción existen diversas formas, así tenemos los que incluyen aumentar el esfuerzo, desarrollar habilidades para detectar los errores en favor de su propio aprendizaje, encontrar estrategias que faciliten la obtención de mayor información para disolución de problemas. La retroalimentación de los elementos que conforman del SG-SST, a los trabajadores, mantendrá vigente los conocimientos de seguridad y salud, además de actualizar las circunstancias que pueden generar riesgo en las actividades, pudiendo ser controladas para evitar accidentes.

1.4. Formulación del problema

Problema general

Pg: ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?

Problemas específicos

P₁: ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional en su dimensión afectiva y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?

P₂: ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?

P₃: ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional en su dimensión normativa y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?

1.5. Justificación

Justificación teórica

El presente estudio pretende generar información sobre la correlación entre el compromiso organizacional y el sistema de SST en el CITE pesquero, del Callao, perteneciente a la Red CITE del Instituto Tecnológico de la Producción.

La normativa peruana obliga a todas las entidades ya sean públicas o privadas a implementar y ejecutar un SG-SST, de acuerdo a las circunstancias que rodean las actividades productivas que desempeña la organización, y esta obligación no sólo se enfoca en el empleador, sino en el compromiso del trabajador como parte de sus deberes y derechos. En ese sentido, es importante brindar las explicaciones necesarias para entender y mejorar estas variables en el CITE pesquero del ITP, y de esta manera se incremente el nivel de compromiso del trabajador con la SST.

La investigación, trató de explicar la importancia del nivel de compromiso que tiene el trabajador del CITE pesquero como una actitud favorable en el desempeño y aplicación de esfuerzos adicionales en el desempeño de sus funciones en el contexto de salud y seguridad dentro de su puesto laboral, de manera que contribuya positiva y significativamente a obtener un ambiente laboral con las condiciones necesarias para no perjudicar la salud o la vida propia y de sus compañeros.

Justificación práctica

El compromiso organizacional se encuentra respaldado por diversos estudios y cobra interés en las organizaciones para establecer el grado de compromiso vinculante entre los trabajadores y la organización. La gestión pública no es ajena a ello, el servidor público tiene como finalidad atender a la ciudadanía en sus necesidades y dirigir eficientemente los recursos del estado, es por ello que cada entidad debe asegurar que su personal se encuentre comprometido con las metas y objetivos institucionales, así como con la normativa que rige sus actividades.

Dentro del Poder Ejecutivo, se encuentra el Ministerio de la Producción, el cual, cuenta con Organismos Públicos Descentralizados (OPD), uno de ellos es el Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), que a su vez cuenta con la Red CITE, dentro de la cual se encuentra el CITE pesquero, cuyo objetivo, según la R.S. 001-2015-PRODUCE, es asistir técnicamente a las empresas, brindando asesorías especializadas, transfiriendo innovaciones y tecnologías mediante capacitaciones, con la finalidad de aumentar su capacidad competitiva, generando mayor valor agregado en la producción de alimentos basados en recursos hidrobiológicos. Para el desarrollo de sus actividades, cuenta con plantas piloto de procesamiento, que elaboran conservas; curados y fermentados; pastas y preformados; salchichas y surimi; y ensilados, cuyo funcionamiento se encuentra a cargo del personal especializado del CITE pesquero, que son alrededor de 100 personas. Estas plantas piloto, pertenecientes al sector público, no se encuentran exentas de cumplir con las normas estatales, es así que en el 2012 se incorporó el sistema de SST como parte de la gestión, con el objetivo de prevenir accidentes laborales, concientizando a los trabajadores sobre la exposición a peligros, elaborando y aplicando programas que conlleven al buen desempeño laboral dentro del marco de seguridad. Sin embargo, las pautas que propone el sistema de SST, es poco seguido por los trabajadores de la organización, debido a que ciertas actividades se realizan sin tener en cuenta la seguridad de los trabajadores, lo que podría generar incidentes y/o accidentes relevantes negativos a la persona, la cadena de valor en la organización y a la sociedad.

Justificación metodológica

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), investigar requiere la aplicación de una serie de procesos metódicos, críticos y experimentales al análisis de un problema. Vara (2012),

indicó que las investigaciones pueden ser básicas o aplicadas, esto depende de la imaginación del investigador. La investigación básica, según Behar (2008):

Llamada también investigación teórica, dogmática, pura y fundamental, debido a que parte del marco teórico se mantiene en él. Tiene como objetivo proponer teorías actuales o reformar las que ya existen, incrementando de esta manera los conocimientos científicos o filosóficos, con la salvedad del contraste con algún aspecto práctico. Este tipo de investigaciones emplea el muestreo como procedimiento, con la finalidad de expandir sus descubrimientos en un rango más amplio de las que ya han sido estudiadas. (p. 19)

En ese sentido, el presente trabajo corresponde a una investigación básica, debido a que se generan nuevos conocimientos para precisar las propiedades relevantes de las variables planteadas, dimensionándolas para obtener de manera cuantitativa el nivel de compromiso de los trabajadores del CITE pesquero con el SST. Este enfoque cuantitativo, según Hernández et al. (2014), recolecta los datos para hacer la demostración de la hipótesis en base al análisis estadístico y al cálculo numérico, con la finalidad de instalar modelos de conducta y constatar teorías, por lo que el presente estudio, recopiló datos mediante el instrumento del cuestionario, aplicado a la población del CITE pesquero del ITP, en el Callao. Vara (2012) señaló que existen diversos planes y estrategias para desarrollar una investigación científica. Estos diseños son específicos para cada especialidad y para su desarrollo tienen como base el método científico, la clasificación de los mismos depende del nivel que se desee alcanzar con el desarrollo del tema, es así que el presente estudio tuvo un alcance descriptivo de nivel correlacional, que especifica las características, cualidades y perfiles del objeto de estudio, mediante el grado de asociación de las variables (Hernández et al., 2014)

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_G: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Hipótesis específica

H₁: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión afectiva y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

H₂: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

H₃: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión normativa y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

O_G: Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Objetivos específicos

O₁: Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión afectiva y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

O₂: Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

O₃: Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión normativa y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de la investigación

La ejecución de una investigación se realiza mediante los diseños y estrategias que se plantean, a fin de tener patrones a seguir en la consecución de los objetivos. En ese sentido, Vara (2012), indicó que:

Los planes y estrategias son diseños en una investigación que sirven para conseguir soluciones fiables a las interrogantes de un problema. El diseño, de una investigación se enfoca de acuerdo a la problemática de la misma, para lo cual se planifican actividades consecutivas y estructuradas, de manera que se adapten a las necesidades de la investigación. Estos diseños, orientan la técnica a emplearse para la recolección de los datos con el fin de analizar los mismos en busca de resultados confiables. (p. 202)

Según Hernández et al. (2014), existen dos tipos de diseños en las investigaciones, los experimentales y no experimentales. El presente estudio presenta un diseño no experimental transaccional, que para Toro y Parra (2006), la investigación no experimental:

Se efectúa sin la intervención de manera deliberada de un agente que influya sobre los resultados del análisis de los datos obtenidos de las variables. Esto quiere decir que no se varía de manera deliberada las variables independientes. La investigación no experimental se enfoca en la observación de los fenómenos en su realidad contextual, para su posterior análisis. (p. 158)

Es así que, los estudios no experimentales se efectúan sin manipular las variables de manera deliberada y solamente se observan los fenómenos en su contexto real (Hernández et al., 2014).

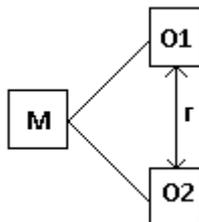
Las investigaciones transaccionales o llamadas también transversales, son aquellas que compilan la información en un determinado momento. La finalidad de este tipo de investigación es analizar las variables en un determinado momento. Es similar a la captura de un momento en una foto (Hernández et al., 2014, p. 154). Un diseño transaccional, a su vez, puede ser correlacional, según Hernández et al. (2014), estos diseños especifican las correlaciones entre dos o más variables en un determinado momento. En ocasiones, se enfoca solamente en términos de correlación, en otras oportunidades se enfoca en la relación causa-

efecto (p. 157). En ese sentido, el diseño del presente estudio, tiene alcance descriptivo correlacional, que según Vara (2012), presenta las siguientes características:

Especifica el nivel de asociación entre variables. Las asociaciones de estas variables pueden dar sospecha a las relaciones causa-efecto. Sin embargo, el diseño de correlación no analiza la relación causa-efecto; no obstante, si puede suponer que existe. Esto quiere decir que se puede suponer que existe relación causal en los datos. (p. 210)

El presente estudio tiene por finalidad precisar el nivel correlacional entre las variables de compromiso organizacional y el sistema de SST en el CITE pesquero del ITP, explicando el comportamiento de una variable con otra, para lo cual se emplea el instrumento de cuestionario y técnicas estadísticas de análisis, que den resultados cuantificables y fiables de la relación.

Esquema:



Evidenciándose que:

M = muestra

O1 = Compromiso organizacional (Variable 1)

O2 = Sistema de SST (Variable 2)

r = Variables relacionadas

Tipo de investigación

El presente estudio es básico, debido a que se originan nuevos conocimientos. Behar (2008), señaló que el estudio básico tiene el objetivo de generar nuevas teorías o, en todo caso, modificar las que existen con el fin de acrecentar los conocimientos científicos. Las investigaciones básicas no ejecutan el aspecto práctico (p. 19). Tam, Vera y Oliveros (2008) señalaron que los estudios básicos tienen como objeto incrementar el conocimiento por sí

mismo. Este tipo de estudio es fundamental para el provecho socioeconómico en el tiempo (p. 146).

El estudio tuvo una óptica cuantitativa, que emplea la recopilación de datos numéricos y el análisis estadístico para corroborar la hipótesis del estudio, con el fin de encausar procedimientos y corroborar teorías (Hernández et al., 2014).

En ese sentido, el presente estudio tuvo el objeto de originar información sobre las variables de compromiso organizacional y el sistema de SST en el CITE pesquero del Callao, perteneciente a la Red CITE del Instituto Tecnológico de la Producción, precisando las propiedades relevantes de las variables indicadas, dimensionándolas para obtener resultados cuantitativos que prueben la hipótesis planteada. Para lo cual se ha dispuesto de la información administrada por los responsables del sistema de SST de la institución; asimismo, se contó con las normas específicas, manuales, instructivos e informes relacionados al tema.

2.2. Variables, operacionalización

Identificación de variables

Variable 1: Compromiso organizacional

Definición conceptual: Allen y Meyer (1990) señalaron que el compromiso organizacional es un aspecto psicológico que vincula al individuo con la organización y puede ser experimentado mediante 03 dimensiones: dimensión afectiva, dimensión de continuidad y dimensión normativa.

Definición operacional: esta variable contiene tres dimensiones, con nueve indicadores que permite elaborar una medida cuantitativa para la medición de la variable. La evaluación será con la escala tipo Likert.

Variable 2: Sistema de SST

Definición conceptual: Ley 29783 (Ley de SST), de acuerdo con el art 17°, el empleador debe acoger en su gestión un sistema de SST, según la normativa nacional vigente y los instrumentos internacionales adoptados sobre el tema.

Definición operacional: esta variable contiene cinco dimensiones que son: la responsabilidad del empleador con la SST, planificación y ejecución, mejora continua, fomento del trabajo en equipo, retroalimentación; con doce indicadores que permiten medir la variable. La evaluación será con la escala tipo Likert.

Identificación de las dimensiones de las variables

Variable 1: Compromiso organizacional

- Dimensión afectiva
- Dimensión de continuidad
- Dimensión normativa

Variable 2: Sistema de SST

- Responsabilidad del empleador con la SST
- Planificación
- Ejecución
- Mejora continua
- Trabajo en equipo
- Retroalimentación

Operacionalización de variables

Tabla 1

Operalización de la Variable 1 Compromiso organizacional

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Rango por dimensiones	Niveles y rango
Compromiso organizacional	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	1 – 4			Bajo [36-60] Medio [61 – 85] Alto [86 – 108]
		Identificación con los objetivos de la organización	5 – 8	Nunca (1)	[16 - 26]	
		Identificación con los valores de la organización	9 – 12	A veces (2)	[27 - 37]	
		Percepción de satisfacción	13 - 16	Siempre (3)	[38 - 48]	
	Compromiso de continuidad	Vínculo laboral	17 – 20	Nunca (1)	[12 - 20]	
		Continuidad laboral	21 – 24	A veces (2)	[21 - 29]	
		Oportunidad laboral	25 – 28	Siempre (3)	[30 - 38]	
	Compromiso normativo	Lealtad	29 – 32	Nunca (1)	[8 - 13]	
		Sentido de obligación	33 – 36	A veces (2)	[14 – 19]	
				Siempre (3)	[20 - 25]	

Tabla 2

Operalización de la Variable 2 Sistema de SST

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Rango por dimensiones	Niveles y rango	
Sistema de SST	Responsabilidad del empleador con la SST	Implementación de la política	1 – 2				
		Evidencias del SG-SST	3 – 7	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	[13 - 21] [22 - 30] [31 - 39]		
		Identificación y eliminación de peligros	8 – 11				
	Planificación	Instalación del subcomité de SST	12 – 13				
		Elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)	14 – 15	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	[8 - 13] [14 - 19] [20 - 25]	Deficiente [48 – 80]	
		Planificación del sistema de SST	16 – 21				
	Ejecución	Ejecución de las actividades del plan de SST	22 – 28	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	[12 – 20] [21 - 29] [30 - 38]	Regular [81 – 113]	
		Funcionamiento del subcomité de SST del CITE pesquero	29 – 33			Eficiente [114 – 144]	
	Mejora continua	Plan de mejora	34 – 38	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	[5 - 8] [9 - 12] [13 - 16]		
	Trabajo en equipo	Eficiencia en el trabajo	39 – 41	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	[3 - 5] [6 - 8] [9 - 11]		
	Retroalimentación	Acciones de prevención	42 – 44	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	[7 - 11] [12 – 16] [17 - 21]		
		Seguimiento	45 – 48				

2.3. Población y muestra

Según Martínez (2012), la población se refiere al conjunto de elementos que exhiben una característica en común. Este término se emplea para definir un conjunto de elementos del cual se puede extraer una muestra para su evaluación (p. 2). Vara (2012), define la población como un grupo de objetos con una o más características en común, que se encuentran en un espacio establecido (p. 221). Esta definición colinda con lo que indicaron Hernández et al. (2014), para ellos, el universo o población es el conjunto de todos los elementos que mantienen determinadas características (p. 174).

En ese contexto, la población investigada se encuentra conformada por 105 trabajadores del CITE pesquero del ITP, en el Callao; los cuales, cuentan con diversas modalidades de contrato y diversos puestos de trabajo, debido a que las labores en las plantas

de procesamiento incluyen personal profesional, técnico, operarios, practicantes y administrativos.

Muestra

Según Vara (2012), la muestra son los elementos extraídos de una población, que son seleccionados de acuerdo con algún método lógico (p. 221). Sin embargo, considerando el enfoque de la investigación, se consideró el total de la población que son 105 personas, por lo que no se tomó muestra.

Muestreo

Fernández (2005), definió el muestreo como un proceso que permite identificar la muestra, teniendo como base la recolección de datos (p. 363). Sin embargo, debido a que la presente investigación consideró el total de la población, por lo que el proceso de muestreo no se llevó a cabo.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

En un estudio es fundamental la técnica que se emplee para la recopilación de la información, debido a que los datos obtenidos permiten desarrollar de manera ordenada la investigación. Behar (2008), refirió que:

Las técnicas se encuentran orientadas a verificar el problema de la investigación. Según la clase de estudio que se desarrolle, se puede determinar la técnica a emplearse y cada técnica dispone de sus instrumentos que pueden ser empleados en el proceso. La aplicación de los instrumentos otorga resultados confiables que pueden ser analizados con el objetivo de elaborar una red de información. Estos instrumentos podrían ser los cuestionarios, encuestas, entrevistas, entre otros. (p. 55)

Según Vara (2012), la elección de la técnica que se podría emplear depende de la condición del problema y del método del estudio que se empleará; es así que, si se requiere saber la apreciación de los trabajadores, se podría elegir los cuestionarios (p. 243). Por lo

que el instrumento empleado en la técnica para recolectar los datos, en la presente investigación, fue un cuestionario para cada variable.

Instrumento

Un investigador emplea el instrumento de medición con la finalidad de recopilar información sobre determinados casos a investigar, que son motivo del problema planteado (Hernández et al., 2014). El instrumento debe ser objetivo, además de ser confiable y válido. Según Hernández et al. (2014), la objetividad es el nivel de absorción de la influencia de la tendencia que el investigador administra o según interpreta (p. 206). El instrumento más empleado para muchos autores es el cuestionario, según Hernández et al. (2014), este instrumento se fundamenta en un grupo de preguntas en relación a las variables que se requieren determinar y que forman parte del problema de la investigación (p. 217). Vara (2012), indicó que el cuestionario es el instrumento con mayor popularidad en su uso para la recopilación de datos y se encuentra diseñado para cuantificar y uniformizar la información obtenida (p. 255). Por su parte, Behar (2008) indicó que los cuestionarios:

Son desarrollados teniendo como base una relación de preguntas cuyo orden no es variable. Usualmente, este instrumento, es aplicado a un número mayor de personas. Los resultados son analizados mediante la aplicación estadística. Las principales ventajas es su rapidez en la aplicación y su posibilidad de procesamiento estadístico, debido a que sus respuestas pueden ser estructuradas de manera tal que puedan ser agrupadas; además, puede ser llevada a cabo por un gran número de personas con mediana preparación. Una de sus desventajas es que reduce de manera considerable los límites de la información que se registra, debido a que los datos obtenidos se circunscriben a las respuestas formuladas previamente. (p. 60)

Behar (2008), indicó que dependiendo del carácter que tengan las preguntas en un cuestionario, los resultados podrán ser relativamente estructurados (p. 61). Para el estudio se emplearon preguntas cerradas o de alternativas fijas, que según Hernández et al. (2014) son los cuestionarios que expresan respuestas delimitadas, las cuales son fáciles de codificar y analizar (p. 217). Por su lado, Behar (2008), señaló que este tipo de preguntas:

Otorgan a los encuestados la posibilidad de escoger determinadas respuestas preestablecidas. En ese sentido, hay que mantener cuidado en el momento de redactar estas respuestas, pretendiendo que sean exhaustivas y excluyentes.
(p. 61)

El presente estudio, desarrolló dos cuestionarios, uno para cada variable, con alternativas fijas. Esto permitió tabular la información obtenida según los objetivos de la investigación, por lo que a continuación se presentan las fichas de las mismas:

Ficha técnica: Cuestionario para medir la variable compromiso organizacional.

Nombre: Cuestionario para el personal del CITE pesquero del ITP, en el Callao, sobre el compromiso organizacional, 2018

Autor: Jessica Vela Rosas

Tipo de instrumento: Cuestionario

Cantidad de ítems: 36 ítems

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos

Objetivo: determinar de manera cuantitativa el compromiso organizacional en el personal del CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Escalamiento de Likert: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre

Ficha técnica: Cuestionario para medir la variable de sistema de SST.

Nombre: Cuestionario para el personal del CITE pesquero del ITP, en el Callao, sobre el sistema de SST, 2018

Autor: Jessica Vela Rosas

Tipo de instrumento: Cuestionario

Cantidad de ítems: 48 ítems

Aplicación: Individual

Duración: 20 minutos

Objetivo: determinar de manera cuantitativa el sistema de SST en el personal del CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Escalamiento de Likert: (1) Nunca, (2) A veces, (3) Siempre

Validez

A la medición de una variable mediante el empleo de un instrumento se le determina validez (Hernández et al., 2014, p. 200). Behar (2008), define la validez como:

La idoneidad de la escala, la cual debe cumplir con los parámetros de la investigación y además mediante ella se debe medir los datos obtenidos por medio del cuestionario. Si la escala no muestra claridad, entonces no es válida, así mismo, si la escala mide distintas variables de manera indiscriminada o que estén superpuestas. Se puede afirmar que la validez de la escala se encuentra en la veracidad de lo que dice medir. (p. 22)

Vara (2012) definió la validez como:

El nivel de evidencia que presenta la variable y que el instrumento puede medir, con el fin de interpretar los resultados. (p. 301)

Existen tres tipos de validez, según Vara (2012), las cuales se enfocan en el contenido, en el constructo y en el criterio. El presente estudio empleó la validez de contenido para lo cual se valió del juicio de expertos. El instrumento empleado en el presente estudio fue sometido al juicio de tres profesionales con el grado académico de doctor y magister. La validación del instrumento para ambas variables brindó el siguiente resultado:

Tabla 3
Validación del instrumento

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Descripción
1	Dra. Yolanda Josefina Huayta Franco	09333287	Aplicable
2	Dr. Jhonny Félix Farfán Pimentel	06269132	Aplicable
3	Mgrt. Rommel Lizandro Crispin	09554022	Aplicable

Confiabilidad

La fiabilidad del instrumento es el nivel de coherencia y consistencia de los resultados, luego de la aplicación del instrumento (Hernández et al., 2014, p. 200), Vara (2012), indicó que:

La confiabilidad es el nivel en que la aplicación repetitiva de un instrumento al mismo elemento, genera resultados similares iguales. La confiabilidad es la obtención de resultados similares luego de la aplicación de un instrumento de manera repetida, contando con las mismas condiciones. (p. 297)

Existen diversas técnicas que se pueden emplear para determinar la confiabilidad de un instrumento, estas técnicas producen coeficientes de fiabilidad. Según Vara (2012), para obtener la confiabilidad de un instrumento se puede emplear diversos procedimientos estadísticos, siendo el más empleado el Alfa de Cronbach” (p. 245), cuyos valores varía desde cero (0) a uno (1), los resultados aproximados al valor 1 indican mayor confiabilidad del instrumento.

En ese sentido, se realizó la prueba de fiabilidad o confiabilidad del instrumento para cada variable, las cuales se muestran en la tabla 4 para y tabla 5 para las variables de compromiso organizacional y el sistema de SST, respectivamente.

Tabla 4

Alpha de Cronbach: Variable 1. Compromiso organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,891	36

La prueba de fiabilidad dio como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de ,891, lo que indica que para la variable 1 se tiene una fiabilidad alta.

Tabla 5

Alpha de Cronbach: Variable 2. Sistema de SST

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	48

La prueba de fiabilidad dio como resultado un coeficiente Alfa de Cronbach de ,975, lo que indica que para la variable 2 se tiene una fiabilidad alta.

Escalas y baremos

Se elaboró las tablas de baremos, para ambas variables, con el fin de ordenar la información, según los rangos correspondientes.

Tabla 6

Escalas y baremos de la variable 1. Compromiso organizacional

Variable: Compromiso organizacional	Dimensión 1: Compromiso afectivo	Dimensión 2: Compromiso de continuidad	Dimensión 3: Compromiso normativo	Cualitativo
36 – 60	16 – 26	12 – 20	8 – 13	Bajo
61 – 85	27 – 37	21 – 29	14 – 19	Medio
86 – 108	38 – 48	30 – 38	20 – 25	Alto

Tabla 7

Escalas y baremos de la variable 2. Sistema de SST

Variable: Sistema de SST	Dimensión 1: Responsabilidad del empleador con el SST	Dimensión 2: Planificación	Dimensión 3: Ejecución	Dimensión 4: Mejora continua	Dimensión 5: Trabajo en equipo	Dimensión 6: Retroalimenta ción	Cualitativo
48 – 80	13 – 21	8 – 13	12 – 20	5 – 8	3 – 5	7 – 11	Deficiente
81 – 113	22 – 30	14 – 19	21 – 29	9 – 12	6 – 8	12 – 16	Regular
114 – 144	31 – 39	20 – 25	30 – 38	13 – 16	9 – 11	17 – 21	Eficiente

2.5. Método de análisis de datos

Los datos obtenidos mediante el empleo del cuestionario, fue clasificada y analizada, aplicándose adecuadas técnicas (Martínez, 2012, p. 26). Se tabularon los resultados en el programa computacional SPSS versión 25, con la finalidad de procesar la información.

La investigación empleó la estadística descriptiva, cuyo fin fue describir los valores obtenidos en las variables (Hernández et al., 2014, p. 282), en distribución de frecuencias y gráficas. La finalidad de la investigación es probar la hipótesis (Hernández et al., 2014, p. 299), a lo que llamamos estadística inferencial.

Hernández et al. (2014), indicaron que el coeficiente de rho de Spearman (r_s) mide la correlación para:

VARIABLES ORDINALES, de modo que los elementos analizados se ordenen en jerarquías. Estos coeficientes son empleados para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert, las variables consideradas como ordinales. (p. 322, 323)

La prueba de hipótesis permite aceptar o rechazar la hipótesis planteada en un estudio. En ese sentido, una hipótesis es aceptable si es congruente con los resultados (Hernández et al., 2014, p. 299).

Los resultados generados de la investigación fueron colocados en tablas y gráficas, para luego ser discutidos teniendo en consideración los antecedentes de la investigación, así como el marco teórico. Luego se concluyó y recomendó, según los objetivos planteados.

2.6. Aspectos éticos

Los resultados del presente estudio son veraces y confiables, según los datos proporcionados por la organización; asimismo, se respetó la propiedad intelectual de los autores referenciados en el estudio, además la aplicación de los instrumentos se realizó a individuos que laboren en la organización.

III. RESULTADOS

3.1. Estadística descriptiva

Distribución de frecuencias

La distribución de frecuencias, según Hernández et al. (2014), es un grupo de valoraciones de una variable, estructuradas según sus jerarquías” (p. 282). Para Vara (2012), la distribución de frecuencias, es una técnica que “se emplea para determinar a una muestra, según sus variables” (p. 347).

Tabla 8

Distribución de la frecuencia de la variable 1: Compromiso organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	7,6	7,6	7,6
	Medio	57	54,3	54,3	61,9
	Alto	40	38,1	38,1	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

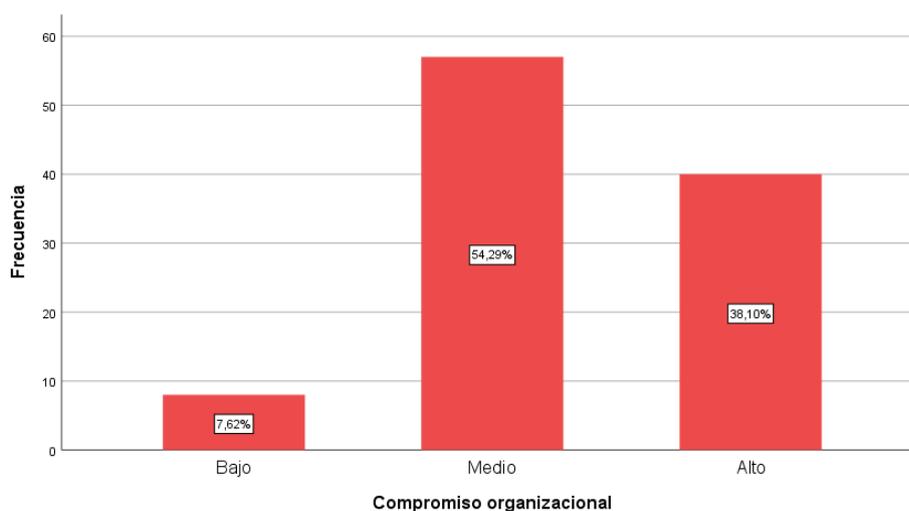


Figura 1. Compromiso organizacional.

La tabla 8 expone que del total de la población encuestada el 54,3% se situó en la escala media de compromiso organizacional, el 38,1% se situó en la escala alta y el 7,6% se situó en la escala baja, lo mismo se determina en la figura 1.

Tabla 9

Distribución de la frecuencia de la dimensión 1: Compromiso afectivo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	4,8	4,8	4,8
	Medio	10	9,5	9,5	14,3
	Alto	90	85,7	85,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

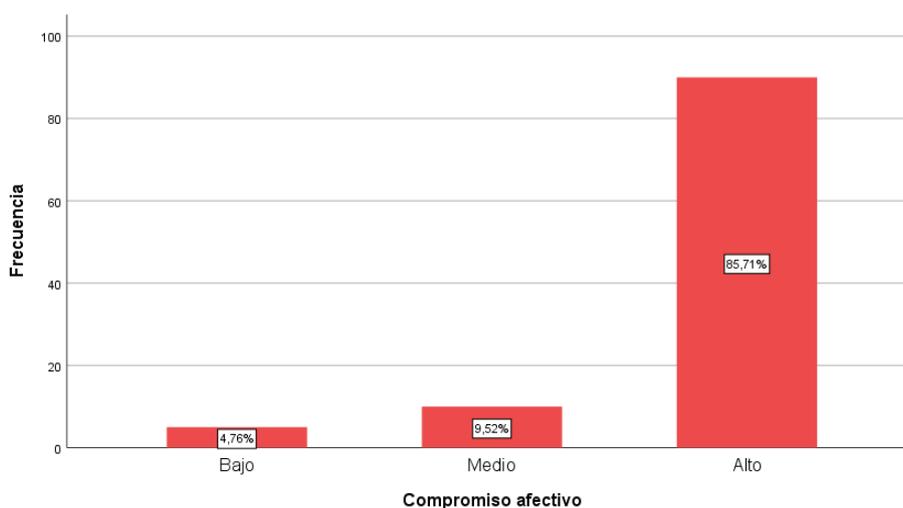


Figura 2. Compromiso afectivo.

La tabla 9 expone que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 85,7% presentaron un alto compromiso afectivo, el 9,5% presentaron un medio compromiso afectivo y el 4,8% presentaron un bajo compromiso afectivo, lo mismo se determina en la figura 2.

Tabla 10

Distribución de la frecuencia de la dimensión 2: Compromiso de continuidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	20	19,0	19,0	19,0
	Medio	62	59,0	59,0	78,1
	Alto	23	21,9	21,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

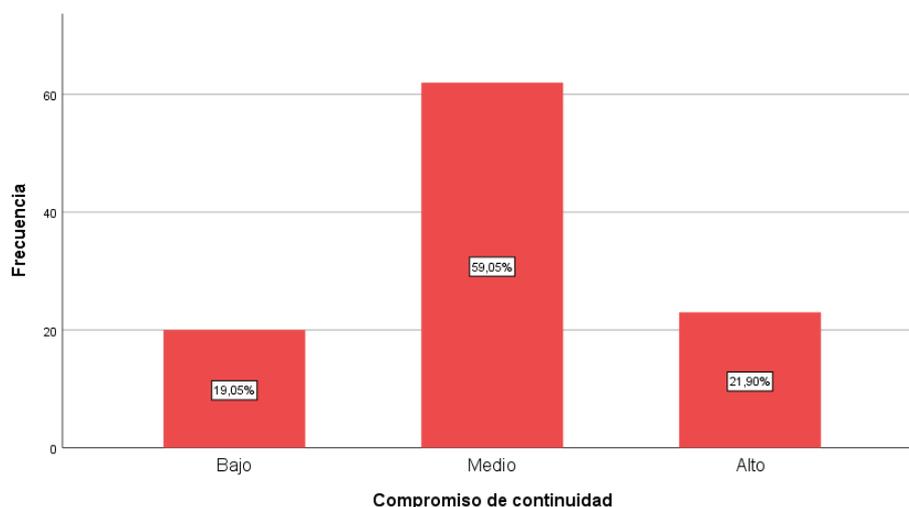


Figura 3. Compromiso de continuidad.

La tabla 10, expone que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 59,0% presentaron un medio compromiso de continuidad, el 21,9% presentaron un alto compromiso de continuidad y el 19,0% presentaron un bajo compromiso de continuidad, lo mismo se determina en la figura 3.

Tabla 11

Distribución de la frecuencia de la dimensión 3: Compromiso normativo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	13	12,4	12,4
	Medio	34	32,4	44,8
	Alto	58	55,2	100,0
	Total	105	100,0	100,0

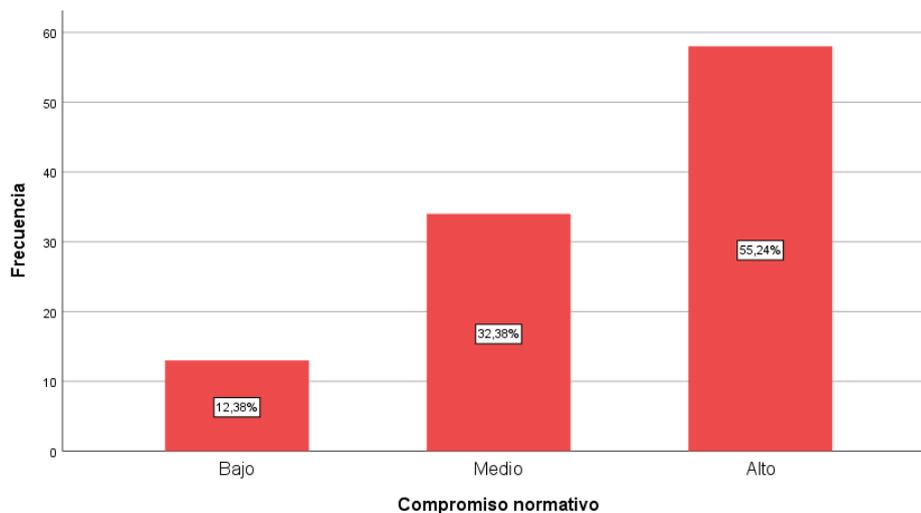


Figura 4. Compromiso normativo.

La tabla 11, expone que de las 105 personas que contestaron el cuestionario, el 55,2% presentaron un alto compromiso normativo, el 32,4% presentaron un medio compromiso normativo y el 12,4% presentaron un bajo compromiso normativo, lo mismo se determina en la figura 4.

Tabla 12

Distribución de la frecuencia de la variable 2. Sistema de SST

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	17,1	17,1	17,1
	Regular	45	42,9	42,9	60,0
	Eficiente	42	40,0	40,0	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

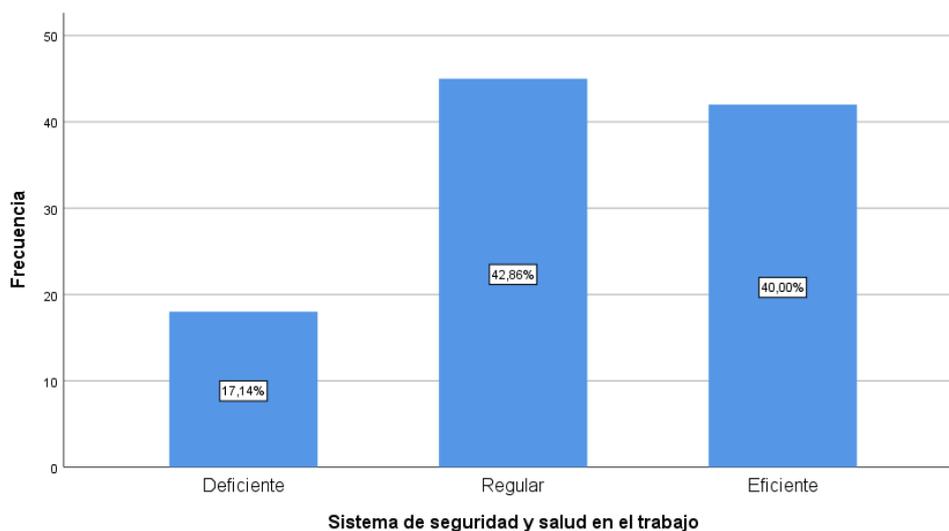


Figura 5. Sistema de SST.

La tabla 12, expone que de las 105 personas que respondieron el cuestionario, el 42,9% percibe el sistema de SST como regular, el 40,00% lo percibe como eficiente y el 17,1% lo percibe como deficiente, lo mismo se determina en la figura 5.

Tabla 13

Distribución de la frecuencia de la dimensión 1: Responsabilidad del empleador con la SST

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	17,1	17,1	17,1
	Regular	39	37,1	37,1	54,3
	Eficiente	48	45,7	45,7	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

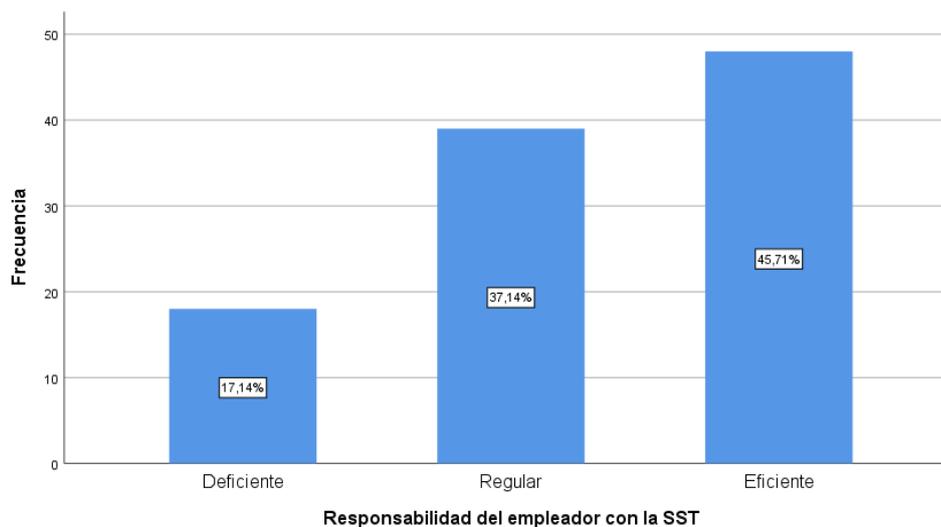


Figura 6. Responsabilidad del empleador con la SST.

La tabla 13, expone que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 45,7% percibe la responsabilidad del empleador con el sistema de SST como eficiente, el 37,1% lo percibe como regular y el 17,1% lo percibe como deficiente, lo mismo se puede apreciar en la figura 6.

Tabla 14

Distribución de la frecuencia de la dimensión 2: Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	30	28,6	28,6	28,6
	Regular	30	28,6	28,6	57,1
	Eficiente	45	42,9	42,9	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

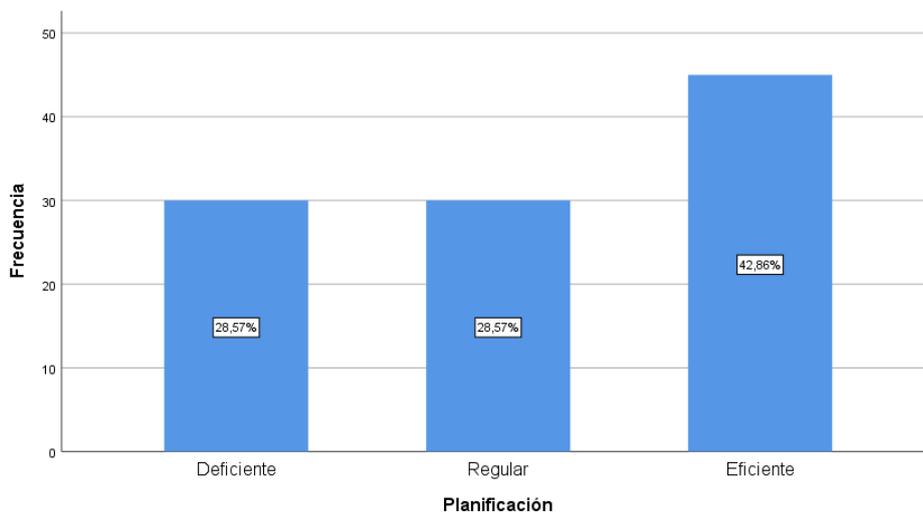


Figura 7. Planificación.

La tabla 14, expone que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 42,9% percibe la planificación del sistema de SST como eficiente, el 28,6% lo percibe como regular y el 28,6% lo percibe como deficiente, lo mismo se puede apreciar en la figura 7.

Tabla 15

Distribución de la frecuencia de la dimensión 3: Ejecución

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	27	25,7	25,7	25,7
Válido Regular	48	45,7	45,7	71,4
Válido Eficiente	30	28,6	28,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

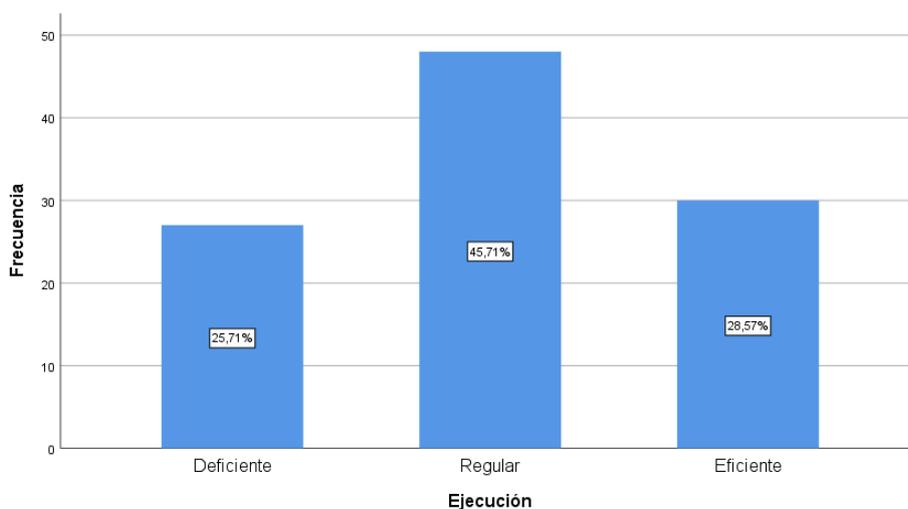


Figura 8. Ejecución.

La tabla 15, muestra que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 45,7% percibe la ejecución del sistema de SST como regular, el 28,6% lo percibe como eficiente y el 25,7% lo percibe como deficiente, lo mismo se puede apreciar en la figura 8.

Tabla 16

Distribución de la frecuencia de la dimensión 4: Mejora continua

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	33	31,4	31,4	31,4
	Regular	42	40,0	40,0	71,4
	Eficiente	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

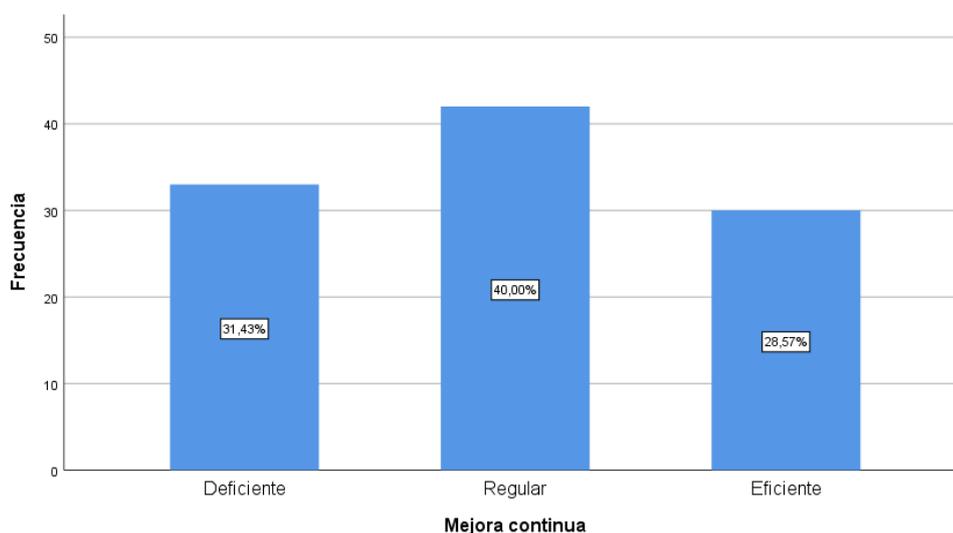


Figura 9. Mejora continua.

La tabla 16, expone que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 40.0% percibe la mejora continua del sistema de SST como regular, el 31.4% indicó que es deficiente y el 28.6% indicó que es eficiente, lo mismo se puede apreciar en la figura 9.

Tabla 17

Distribución de la frecuencia de la dimensión 5: Trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	18	17,1	17,1	17,1
	Regular	57	54,3	54,3	71,4
	Eficiente	30	28,6	28,6	100,0
	Total	105	100,0	100,0	

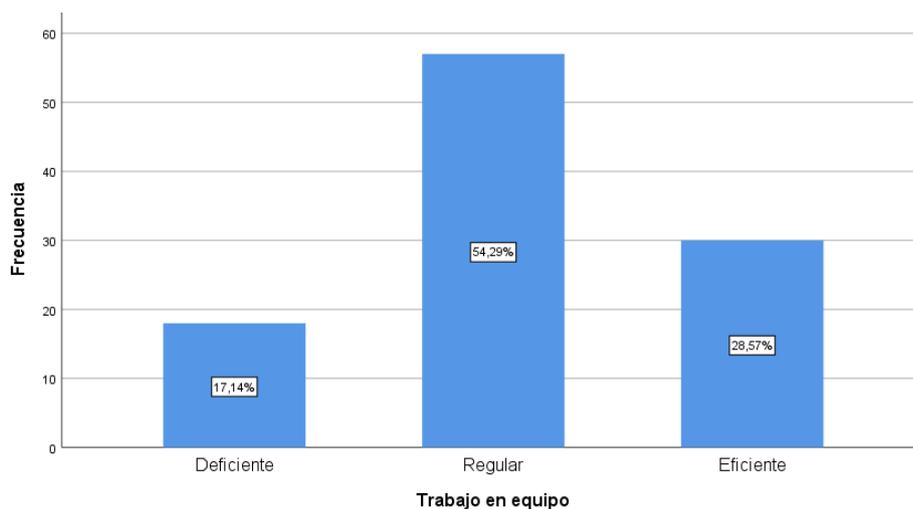


Figura 10. Trabajo en equipo.

La tabla 17, expuso que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 54,3% percibe el trabajo en equipo del sistema de SST como regular, el 28,6% lo percibe como eficiente y el 17,1% lo percibe como deficiente, lo mismo se puede apreciar en la figura 10.

Tabla 18

Distribución de la frecuencia de la dimensión 6: Retroalimentación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Deficiente	27	25,7	25,7	25,7
Válido Regular	27	25,7	25,7	51,4
Válido Eficiente	51	48,6	48,6	100,0
Total	105	100,0	100,0	

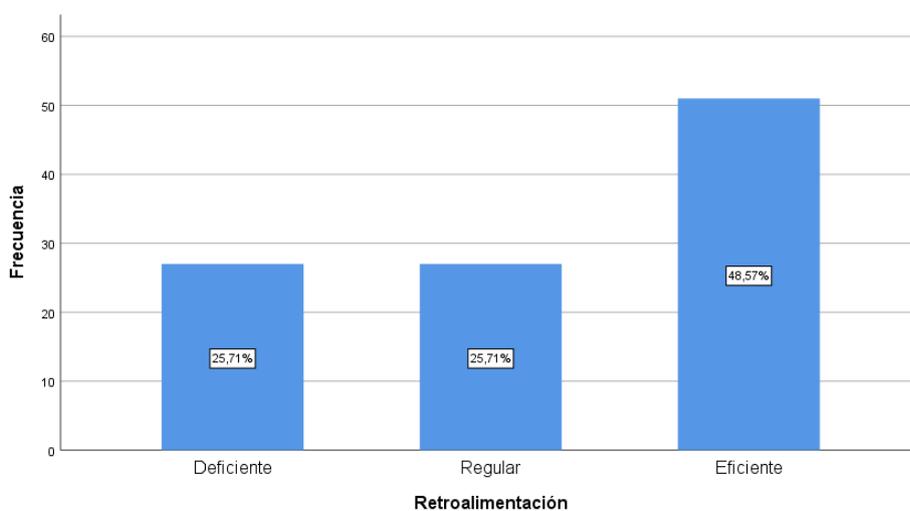


Figura 11. Retroalimentación.

La tabla 18, expuso que de las 105 personas que resolvieron el cuestionario, el 48,6% percibe la retroalimentación como eficiente, el 25,7% lo percibe como regular y el 25,7% lo percibe como deficiente, lo mismo se puede apreciar en la figura 11.

Tablas cruzadas

Es común emplear las tablas cruzadas o de contingencia, cuando se desea describir y comparar las variables. Estas tablas son empleadas en variables nominales o cualitativas, suponiendo que una de ellas depende de la otra. La elaboración de tablas de contingencia no se encuentra homogeneizada; sin embargo, el programa SPSS, dispone en filas a la variable dependiente y en columnas a la variable independiente. Estas tablas resumen la información contenida midiendo la asociación entre las dos variables. Del cruce de las variables se obtienen números estadísticos los cuales resumen el contenido informativo de la tabla (Rodríguez y Mora, 2001).

Tabla 19

Tabla cruzada de la variable 1 y 2: Compromiso organizacional y el sistema de SST

		Sistema de SST			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Compromiso organizacional	Bajo	Recuento	8	0	0	8
		% del total	7,6%	0,0%	0,0%	7,6%
	Medio	Recuento	7	41	9	57
		% del total	6,7%	39,0%	8,6%	54,3%
	Alto	Recuento	3	4	33	40
		% del total	2,9%	3,8%	31,4%	38,1%
Total	Recuento	18	45	42	105	
	% del total	17,1%	42,9%	40,0%	100,0%	

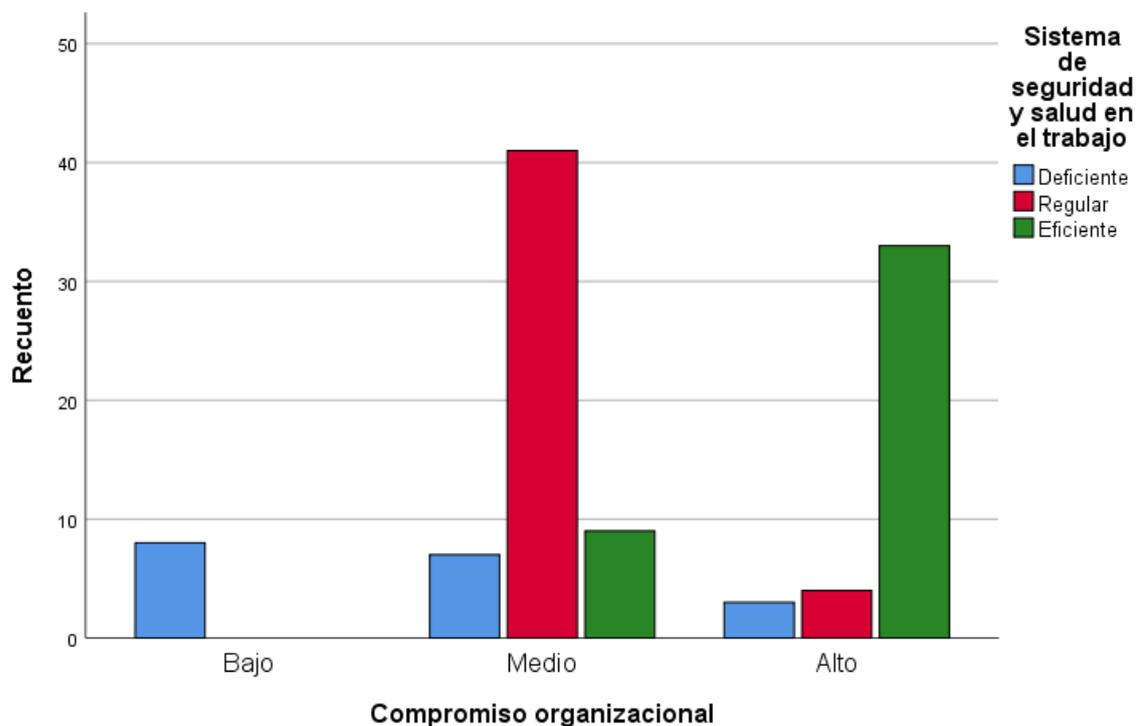


Figura 12. Datos cruzados del compromiso organizacional y el sistema de SST.

La tabla 19 muestra los resultados, del compromiso organizacional que corresponde a la variable 1 y el sistema de SST que corresponde a la variable 2. El 54,3% del total cuenta con compromiso organizacional en un nivel medio, de los cuales el 39,0% percibe que el sistema de SST se encuentra en un nivel regular, el 8,6% considera que es eficiente y el 6,7% considera que es deficiente. Asimismo, el 38,1% de los encuestados indican que mantienen un compromiso organizacional alto, de los cuales, el 31,4% percibe el sistema de SST como eficiente, el 3,8% como regular y el 2,9% lo percibe como deficiente. Además, el 7,6% de los encuestados indica que cuentan con un compromiso organizacional bajo, de los cuales el total percibe el sistema de SST como deficiente.

Tabla 20

Tabla cruzada del compromiso afectivo y el sistema de SST

			Sistema de SST			Total
			Deficiente	Regular	Eficiente	
Compromiso afectivo	Bajo	Recuento	1	1	3	5
		% del total	1,0%	1,0%	2,9%	4,8%
	Medio	Recuento	7	3	0	10
		% del total	6,7%	2,9%	0,0%	9,5%
	Alto	Recuento	10	41	39	90
		% del total	9,5%	39,0%	37,1%	85,7%
Total	Recuento	18	45	42	105	
	% del total	17,1%	42,9%	40,0%	100,0%	

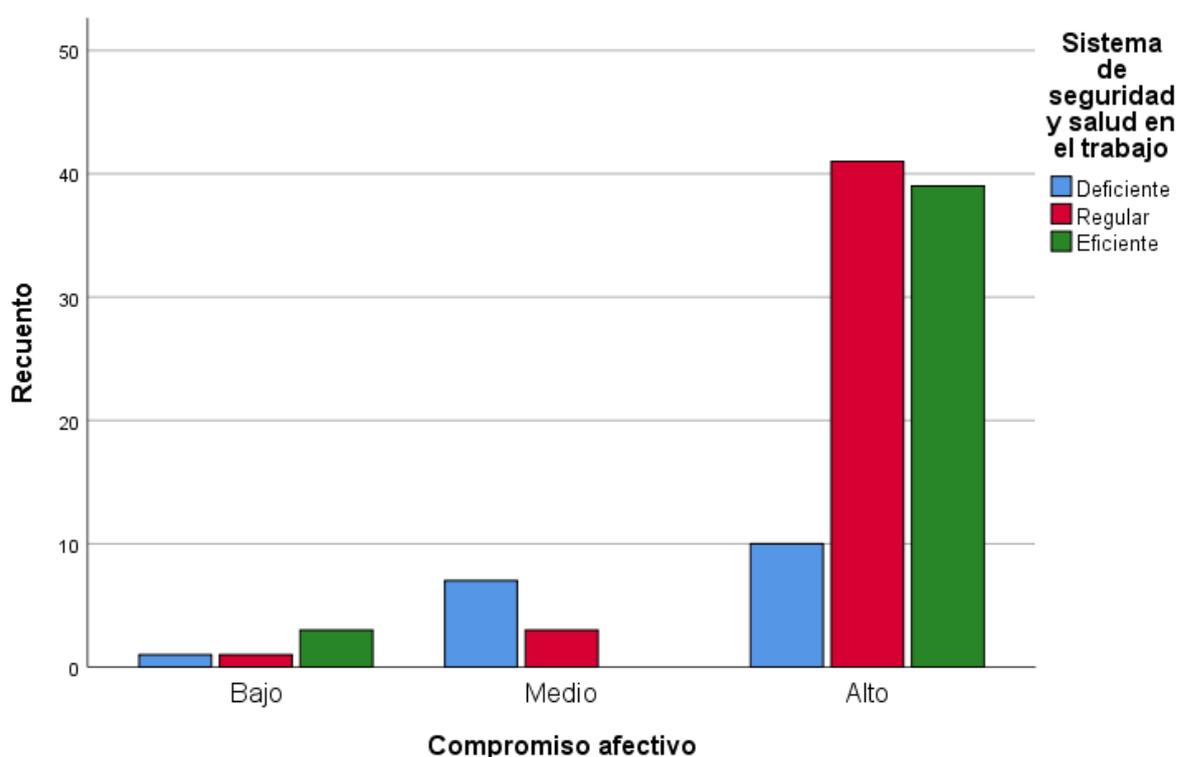


Figura 13. Datos cruzados del compromiso afectivo y el sistema de SST.

Los resultados de la tabla 20, respecto al compromiso afectivo y el sistema de SST, indica que el 85,7% del total de los encuestados mantiene un compromiso afectivo alto, de los cuales el 39,0% percibe el sistema de SST como regular, el 37,1% como eficiente y el 9,5% como deficiente. Asimismo, el 9,5% del total de encuestados manifestó contar con compromiso afectivo medio, de los cuales el 6,7% percibió el sistema como deficiente y el 2,9% percibe como regular. Además, el 4,8% del total de los encuestados indicó contar con

un bajo compromiso afectivo, de los cuales el 2,9% indicaron que el sistema de SST es eficiente y el 1% manifestó que era deficiente; asimismo, el 1% indicó que era regular.

Tabla 21

Tabla cruzada del compromiso de continuidad y el sistema de SST

		Sistema de SST			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Compromiso de continuidad	Bajo	Recuento	14	6	0	20
		% del total	13,3%	5,7%	0,0%	19,0%
	Medio	Recuento	3	38	21	62
		% del total	2,9%	36,2%	20,0%	59,0%
	Alto	Recuento	1	1	21	23
		% del total	1,0%	1,0%	20,0%	21,9%
Total	Recuento	18	45	42	105	
	% del total	17,1%	42,9%	40,0%	100,0%	

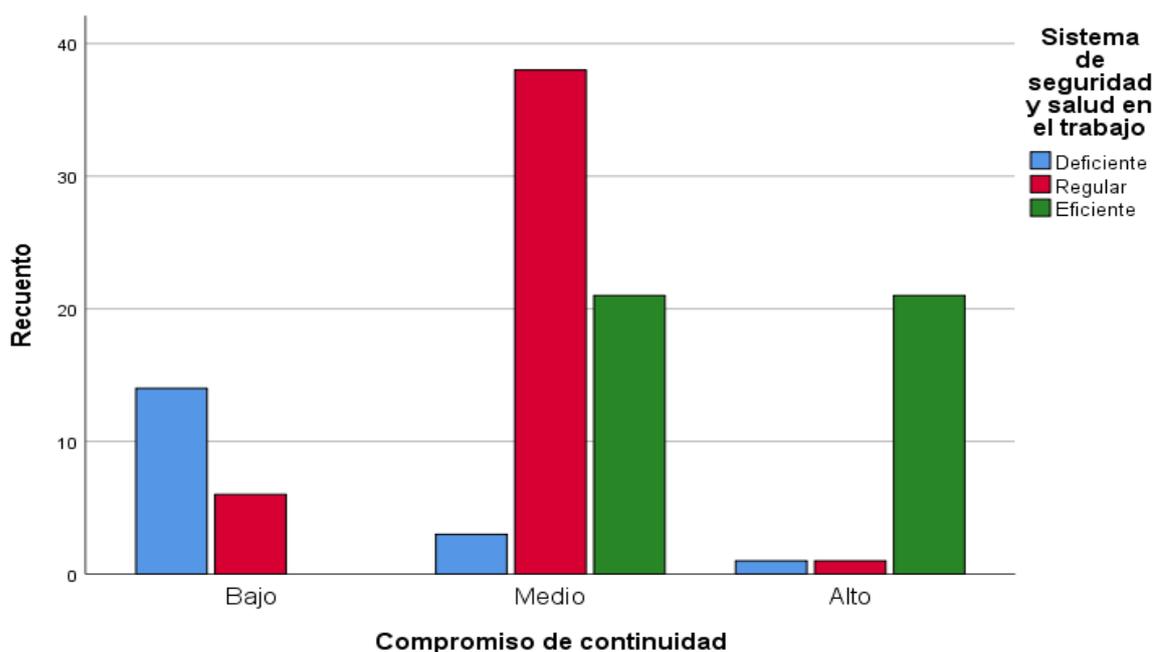


Figura 14. Datos cruzados del compromiso de continuidad y el sistema de SST.

Los resultados de la tabla 21, respecto al compromiso de continuidad y el sistema de SST, indica que el 59,0% del total de encuestados mantiene un compromiso de continuidad en nivel medio, de los cuales el 36,2% percibe el sistema de SST como regular, el 20,0% percibe como eficiente y el 2,9% percibe como deficiente. Asimismo, el 21,9% de los encuestados indicaron que mantienen un compromiso de continuidad alto, de los cuales el 20,0% percibe

el sistema de SST como eficiente, el 1,0% lo percibe como regular y el 1% lo percibe como deficiente. Asimismo, el 19,0% de los encuestados manifestó que mantiene un compromiso de continuidad bajo, de los cuales el 13,3% indicó que el sistema de SST es deficiente y el 5,7% indicó que era regular.

Tabla 22

Tabla cruzada del compromiso normativo y el sistema de SST

		Sistema de SST			Total	
		Deficiente	Regular	Eficiente		
Compromiso normativo	Bajo	Recuento	9	2	2	13
		% del total	8,6%	1,9%	1,9%	12,4%
	Medio	Recuento	0	28	6	34
		% del total	0,0%	26,7%	5,7%	32,4%
	Alto	Recuento	9	15	34	58
		% del total	8,6%	14,3%	32,4%	55,2%
Total		Recuento	18	45	42	105
		% del total	17,1%	42,9%	40,0%	100,0%

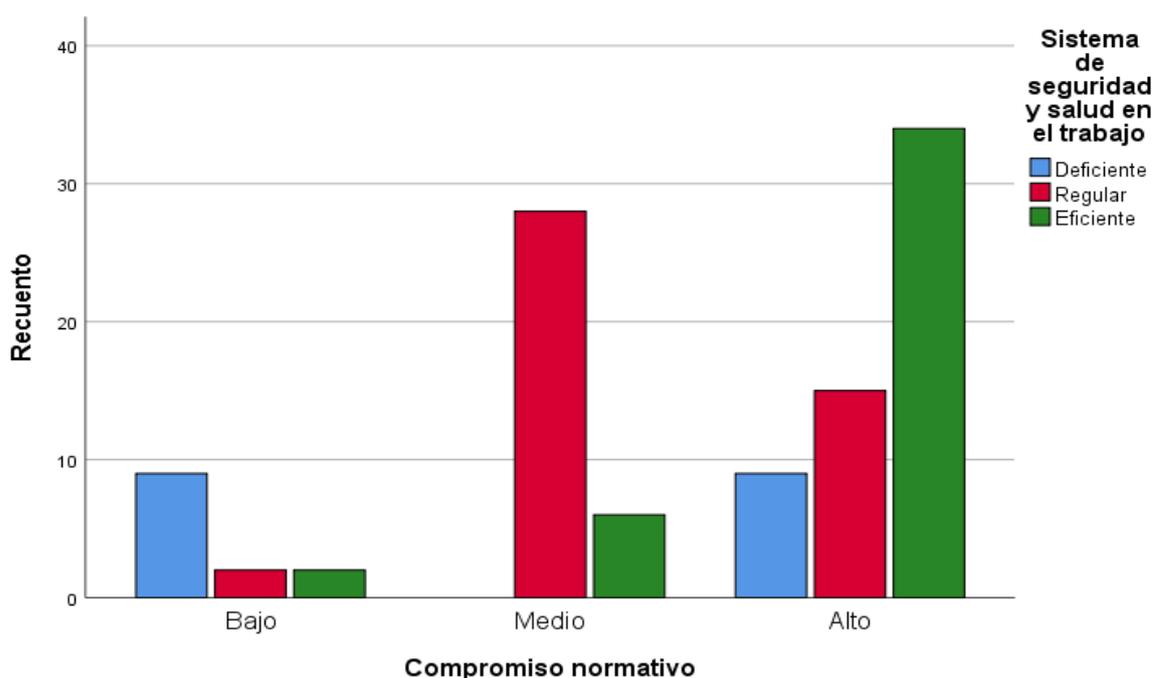


Figura 15. Datos cruzados del compromiso normativo y el sistema de SST.

Los resultados de la tabla 22, respecto al compromiso normativo y el sistema de SST, el 55,2% del total de encuestados indicaron que mantienen un compromiso normativo alto, de los cuales el 32,4% percibieron que el sistema de SST es eficiente, el 14,3% percibieron

regular y el 8,6% percibieron que era deficiente. Asimismo, el 32,4% del total de los encuestados, indicaron que mantienen un compromiso normativo en nivel medio, de los cuales el 26,7% percibieron el sistema de SST como regular, el 5,7% como eficiente. Además, el 12,4% de los encuestados, indicó que mantiene un compromiso normativo bajo de los cuales, el 8,6% manifestaron que el sistema de SST es deficiente, el 1,9% manifestó que era regular y el 1,9% lo calificó como eficiente.

Normalidad

Según Díaz (2009), la normalidad es:

La deducción estadística paramétrica, donde se sospecha que las muestras obtenidas provienen de poblaciones con distribuciones normales. Asimismo, las medidas experimentales repetidas se ajustan a un modelo Normal y se analizan estadísticamente bajo la suposición de normalidad del universo de donde se extrajo la muestra. (p. 34)

Según Hernández et al. (2014), la distribución normal es una distribución de probabilidad que puede considerar cualquiera de los valores dentro de un intervalo. Su gráfica tiene la forma de campana, que para ser lograda se debe de contar con muestras de 100 o más elementos y es necesaria para realizar las inferencias estadísticas. La distribución puede ser normal y algunas veces puede que no los sea. La normalidad es requisito esencial para realizar inferencias correctas sobre un universo (Hernández et al., 2014).

Para la prueba de normalidad de la variable 1, se consideró la siguiente hipótesis:

H₀: Hay distribución normal en la variable 1.

H_a: No hay distribución normal en la variable 1.

Tabla 23

Prueba de normalidad de la variable 1: Compromiso organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Compromiso organizacional	,311	105	,000	,755	105	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La significancia es ,000, en ese sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto indica que no hay una distribución normal en la variable 1, siendo una variable no paramétrica, por tal motivo se realiza la prueba de Rho.

Para la prueba de normalidad de la variable 2, se consideró la siguiente hipótesis:

H₀: Hay distribución normal en la variable 2.

H_a: No hay distribución normal en la variable 2.

Tabla 24

Prueba de normalidad de la variable 2: Sistema de SST

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Sistema de SST	,257	105	,000	,790	105	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

La significancia es ,000, en ese sentido se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, esto indica que no hay una distribución normal en la variable 2, siendo una variable no paramétrica, por tal motivo se realiza la prueba de Rho.

3.2. Contrastación de la hipótesis

El presente estudio empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman, para la comprobación de la hipótesis, debido a que las variables no cuentan con distribución normal y escala ordinal (Vara, 2012).

Hernández et al. (2014), indicaron que el rango del coeficiente Rho, varía desde -1,0 a +1,0, teniendo 0 como correlación inexistente. Es así que en la figura 16 se muestra las descripciones de los coeficientes obtenidos por Mondragón (2014):

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Figura 16. Grado de relación según coeficiente de correlación.

Hipótesis general

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Tabla 25

Correlación de las variables compromiso organizacional y sistema de SST

		Compromiso organizacional	Sistema de SST
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	105
	Sistema de SST	Coefficiente de correlación	,673**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

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

La tabla 25, comprueba la hipótesis general, la cual dio como resultado una correlación significativa de la variable 1 y la variable 2 en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. El coeficiente Rho obtenido fue de ,673, siendo la correlación significativa con un $p = ,000$ ($p < ,05$), lo cual se puede interpretar, según los datos obtenidos por Mondragón (2014), como una correlación positiva considerable de la variable 1 y la variable 2. En ese sentido se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión afectivo y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión afectivo y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Tabla 26

Correlación entre el compromiso afectivo y el sistema de SST

		Compromiso afectivo	Sistema de SST
Rho de	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	105
Spearman	Sistema de SST	Coeficiente de correlación	,273**
		Sig. (bilateral)	,005
		N	105

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

La tabla 26, comprueba la hipótesis específica 1, el resultado dio una correlación significativa entre el compromiso afectivo y el sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. El Rho obtenido fue de ,273, con un $p = ,005$ ($p < ,05$). Esto se interpreta que existe una correlación positiva media, según los datos obtenidos por Mondragón (2014), entre la variable 1 y la variable 2, en ese sentido se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Tabla 27

Correlación entre el compromiso de continuidad y el sistema de SST

		Compromiso de continuidad	Sistema de SST
Rho de	Compromiso de continuidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,684**
	N	105	105
Spearman	Sistema de SST	Coeficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	1,000
	N	105	105

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

La tabla 27, comprueba la hipótesis específica 2, el resultado dio una correlación significativa entre el compromiso de continuidad y el sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. El Rho obtenido fue de ,684, con un $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), interpretándose que existe correlación positiva considerable entre las variables. En ese sentido, por lo que se rechaza la H₀ y se acepta la H_a.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión normativo y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

H_a: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión normativo y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Tabla 28

Correlación entre el compromiso normativo y el sistema de SST

			Compromiso normativo	Sistema de SST
Rho de Spearman	Compromiso normativo	Coefficiente de correlación	1,000	,394**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Sistema de SST	Coefficiente de correlación	,394**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

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

La tabla 28, compara la hipótesis específica 3, el resultado dio una correlación significativa entre el compromiso normativo y el sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. El Rho obtenido fue de ,394, con un $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), interpretándose que existe correlación positiva media entre las variables. En ese sentido, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a .

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general establecer el nivel de correlación entre la variable 1 y la variable 2, referido al compromiso organizacional y el sistema de SST respectivamente, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Los resultados obtenidos, decretaron que existe una correlación entre las variables compromiso organizacional y el sistema de SST con un $r = ,673$, y un $p = ,000$ ($p < ,05$); según Mondragón (2014), estos resultados señalan que la correlación entre las variables es positiva considerable. Esto significa que a medida que se incremente la eficiencia del sistema de SST empleando herramientas que permitan la participación del personal, se presupone que se incrementará el nivel del compromiso organizacional en el personal.

El compromiso de los trabajadores con una organización tiene relación con el bienestar personal, es por ello que factores como claridad de rol, objetivos claros, equidad, participación, educación, entre otros, determinan la actitud del trabajador hacia la organización. Sin embargo, existen factores como el estrés, la frustración, desilusión, agotamiento emocional y físico que no son reconocidos por la gerencia, desencadenando ausentismo laboral; según Céspedes (2017), existe una correlación inversa moderada entre el compromiso organizacional y el SQT ($Rho = -0,462$; $p < ,05$), lo cual indicó que a menor compromiso organizacional se presentará un mayor SQT, lo que puede producir que el colaborador carezca de fortaleza para participar de manera activa en la organización. El presente estudio, dio como resultado que un 54,28% de colaboradores sienten un compromiso organizacional medio, lo que puede generar la poca participación en las actividades productivas.

El empleado, en una organización pública, es una pieza importante en la consecución de metas y objetivos. Los factores que rodean su conducta brindan la estabilidad institucional y el éxito de la gestión. Martínez (2017), obtuvo un $Rho = ,507$ y un $p = ,000$ entre las variables de conducta de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional, demostrando que el comportamiento de los trabajadores puede influir determinadamente en el compromiso organizacional, por lo cual estos factores deben de tenerse en cuenta en un sistema de gestión. Dentro del compromiso organizacional, Meyer y Allen (1990) consolidaron los siguientes factores como dimensiones del concepto: compromiso afectivo,

compromiso de continuidad y compromiso normativo, que según el estado de interiorización se puede determinar el grado de compromiso de los trabajadores con la organización.

El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores depende en gran medida de los niveles de afecto, de continuidad y normativo que cada trabajador sienta para con la organización. Loli et. al (2015), concluyeron que existe una propensión favorable del compromiso organizacional, reflejando los niveles de compromiso y la relación entre sus factores. Estos resultados concuerdan con lo encontrado en la presente investigación, es así que el 85.71% de los trabajadores indicaron que su compromiso afectivo era alto, el 59.05% indicó que su compromiso de continuidad era medio y el 55.24% señaló que su compromiso normativo era alto.

Las empresas peruanas, tanto públicas como privadas, mantienen diversos tipos de contratos laborales con sus empleados, generando esto una gran inestabilidad laboral, a esto se le suma los cambios políticos según las coyunturas, lo que genera retrasos en el desarrollo de las metas institucionales, repercutiendo en el compromiso del trabajador con la organización. Por su lado Gutarra (2017), indicó que a pesar de la inestabilidad que genera las coyunturas políticas, generando un ambiente de incomodidad general, el 63% de los inspectores de la SUNAFIL, presentó compromiso organizacional moderado. En el presente estudio, los resultados reflejaron que el 7,6% de los encuestados que manifestó un compromiso organizacional bajo, percibe el sistema de SST como deficiente, debido a que los factores que repercuten en el nivel del compromiso de los trabajadores pueden influir en el desempeño de la gestión del sistema de SST.

La responsabilidad social radica en la importancia de la persona hacia la seguridad y salud en el trabajo y con ello el compromiso de todos los miembros de la organización, para que las actividades que se realicen sea dentro de un marco preventivo de seguridad, Pinos (2015), concluyó que un sistema de gestión para la prevención de accidentes laborales es concordante con la responsabilidad de todos los miembros de la organización; sin embargo, para que el SG-SST se mantenga en el tiempo debe existir la mejora continua y esto debe ser de manera constante, con el objetivo de mantener organizaciones de excelencia. La responsabilidad de implementar un SG-SST, es de la alta dirección de cada entidad; sin embargo, según González (2018) el liderazgo compartido de gerentes, supervisores y

personal operativo, previene los riesgos y/o accidentes y refleja el compromiso con la organización. El SG-SST que el ITP implementó contribuye, mediante sus instrumentos, a prevenir los accidentes laborales en cooperación con todos los trabajadores. Por su lado, Zambrano (2015) indicó que, la cultura organizacional de manera integral tiene influencia en la disposición y en las conductas seguras de los trabajadores en empresas dedicadas a la producción y/o elaboración de productos, por lo que, si la gestión del sistema de SST es exitosa, el nivel productivo se incrementará.

Un entorno seguro genera mayor confianza a los trabajadores, Martínez (2014) señaló que el SG-SST basado en las conductas de los gerentes, supervisores y personal operativo disminuye el nivel de accidentabilidad. Asimismo, un clima de seguridad basado en la prevención de riesgos y peligros laborales, lo otorga el representante de la organización, que, con la participación activa de sus colaboradores, Leyva (2012) obtuvo $r = ,693$; $p < ,01$ entre el clima organizacional y el clima grupal, señalando que, mientras exista el compromiso de mantener un ambiente seguro para el desarrollo de las actividades de parte de la gerencia, el compromiso de la supervisión de la seguridad será mayor. Esta investigación es compatible con los resultados obtenidos, debido a que el 38,10% de encuestados opinaban tener compromiso organizacional alto, y esto conllevó a los buenos resultados de la percepción de los trabajadores con el sistema de SST, es así que el 40% de los encuestados consideró que el sistema de SST es eficiente, un 45,71% opinó que la responsabilidad del empleador es eficiente, el 42,86% señaló que la planificación es eficiente, el 28,57% indicó que la ejecución es eficiente, el 28,57% que la mejora continua es eficiente, el 28,57% que el trabajo en equipo es eficiente y el 48,57% que la retroalimentación es eficiente.

Al contrastar la hipótesis específica 1: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión afectiva y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018, se obtuvo los siguientes resultados: coeficiente de $r = ,273$, con un $\rho = ,005$ ($\rho < ,05$). Esto quiere decir que existe una correlación positiva media, entre la dimensión compromiso afectivo y la variable de sistema de SST. El compromiso del trabajador se revela en su conducta, dentro del centro laboral para con sus compañeros, superiores y con él mismo. Es así que los resultados del presente estudio, en cuanto al trabajo en equipo dentro del marco del sistema de SST,

indicaron que el 85,71% de los encuestados lo percibió como alto y esto puede ser a que la gran mayoría de trabajadores tienen muchos años en la institución.

Al contrastar la hipótesis específica 2: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018, los resultados del presente estudio fueron: coeficiente de $r = ,684$, con un $p = ,000$ ($p < ,05$). Esto quiere decir que existe una relación positiva considerable entre la dimensión de continuidad y la variable sistema de SST; sin embargo, el 19,0% de los encuestado manifestaron tener un compromiso de continuidad bajo con la organización, de los cuales el 13,3% indicaron que el sistema de SST es deficiente.

La permanencia del trabajador en la organización depende de varios factores, uno de ellos es la facilidad que el empleador brinde al trabajador para que pueda desempeñarse de manera eficiente según la línea de las metas a conseguir para la organización. Loli, et al. (2015), expresaron que el compromiso afectivo tiene correlación significativa con el sentimiento de permanencia ($r = ,151$); sin embargo, en la presente investigación el 85,7% indicó que mantienen un alto compromiso afectivo con la entidad y el 59,0% indicó que mantienen en un nivel medio el compromiso de continuidad. En el sector público existe un gran índice de inestabilidad laboral, debido a que, en su mayoría, se encuentra supeditado a los cambios políticos, así como a la modalidad de contratos, que en muchos casos son temporales, por lo que es necesario adoptar medidas en cuanto a este aspecto, con el objetivo de incrementar su compromiso de continuidad en el desempeño de sus funciones y fomentar la participación en el SG-SST, con el propósito de eliminar peligros, asegurando que las actividades productivas se encuentren dentro del marco normativo. La permanencia del trabajador se ve influenciada en muchos casos por el sistema de pagos y reconocimiento por parte de la empresa, por lo que es importante fortalecer este vínculo con una mejora en la gestión del personal.

Al contrastar la hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión normativa y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018, los resultados del presente estudio fueron: coeficiente de $r = ,394$, con un $p = ,000$ ($p < ,05$). Esto indica que existe una

relación positiva media entre la dimensión normativa y la variable sistema de SST; sin embargo, el 55,2% de los encuestados indicaron que sienten un compromiso normativo alto, de los cuales el 8,6% considera que el sistema de SST es deficiente. Loli et. al (2015), expresaron que el compromiso de continuidad de los trabajadores de los organismos públicos presentan una relación significativa con el compromiso afectivo ($r = ,489$), y el compromiso afectivo presenta relación con el compromiso normativo ($r = ,151$); lo que quiere decir que si se incrementa el compromiso de continuidad, se incrementa el compromiso afectivo; sin embargo el 85,71% de los encuestados de esta investigación presentó un alto compromiso afectivo y el 59,05% de los encuestados presentó un compromiso medio de continuidad.

En cuanto a la responsabilidad del empleador con el sistema SST según Ley 29783, el 40,0% de los encuestados manifestaron que es eficiente; sin embargo, existen encuestados que manifestaron deficiencia en el sistema en sus diversas dimensiones, así tenemos que el 17,1% manifestó que la responsabilidad del empleador con el sistema de SST es deficiente; el 28,6% manifestó que la planificación es deficiente; el 25,7% manifestó que la ejecución es deficiente, el 31,4% indicó que la mejora continua es deficiente, el 17,1% indicó que el trabajo en equipo es deficiente; y el 25,7% manifestó que la retroalimentación es deficiente. Zambrano (2015), en su análisis sobre la cultura organizacional integral y su influencia sobre la disposición y las conductas seguras de los miembros en las empresas productivas, señaló que una eficiente estructura e información participativa del sistema de SST influye en la percepción de clima organizacional de seguridad en el trabajador, por lo que se debe tener en cuenta los niveles de deficiencia, ya que la aplicación de la norma es en todos los niveles de la organización. El SG-SST debería de ser mejorado y fortalecido por las instituciones a fin de evitar riesgos que perjudiquen al trabajador y al logro de las metas institucionales.

V. CONCLUSIONES

Primera:

Los resultados del estudio indicaron que existe una correlación positiva considerable entre la variable 1 y la variable 2, referido a compromiso organizacional y el sistema de SST, con un $r = ,673$ y $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), esto presupone que un buen nivel de compromiso organizacional le corresponde un desempeño favorable en el SG-SST. El compromiso organizacional es uno de los factores que permite conseguir las metas institucionales, la distribución de frecuencias, en el presente estudio, dio como resultado que el 54,29% de los encuestados siente compromiso organizacional en un nivel medio, el 38,10% indicó que siente un nivel alto de compromiso con la organización y el 7,62% indicó sentir un nivel bajo. Así mismo, en cuanto al sistema de SST, el 42,86% de los encuestados lo considera regular, el 40,00% lo considera eficiente y el 17,14% lo considera deficiente.

Segunda:

En cuanto a la dimensión afectiva de la variable compromiso organizacional, el estudio concluyó que existe una correlación positiva, con el sistema de SST, con un $r = ,273$ y $\rho = ,005$ ($\rho < ,05$); esto quiere decir que, mientras se eleve el nivel de compromiso afectivo, el SG-SST será más eficiente. El compromiso afectivo, se vincula con el nivel de apego emocional que el persona mantiene con la institución; es así que la investigación mostró que el 85,7% de los encuestados manifestó tener un compromiso afectivo alto, de los cuales el 9,5% percibió que el sistema de SST es deficiente; asimismo, el 9,5% manifestó tener un compromiso afectivo medio de los cuales el 6,7% indicó que el sistema de SST es eficiente y el 4,8% de los encuestados manifestó contar con un compromiso afectivo bajo, de los cuales el 1,00% indicó que el sistema de SST es deficiente.

Tercera:

En cuanto a la dimensión de continuidad de la variable 1, el estudio concluyó que existe una correlación positiva considerable con la variable sistema de SST, los resultados de la presente investigación mostraron un coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,684, con un $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$); es por esto que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a . Los resultados de las tablas cruzadas de la presente investigación, indicaron que el 59,00% de los encuestados cuenta con un nivel medio de compromiso de continuidad con la organización, de los cuales el 2,9% señalaron que el sistema de SST es deficiente; asimismo, el 21,9% de los encuestados manifestaron tener un alto compromiso de continuidad con la organización,

de los cuales el 1% considera que el sistema de SST es deficiente. Además, dentro de la dimensión de compromiso de continuidad se determinó que el 19,0% del personal tiene un bajo compromiso continuo, de los cuales el 13,3% manifestó que el sistema de SST es deficiente.

Cuarta:

el estudio concluyó que, la dimensión normativa de la variable compromiso organizacional mantiene una correlación positiva media con la variable sistema de SST, debido a que el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido fue de ,394, con un $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$), por lo que se rechazó la H_0 y se aceptó la H_a ; sin embargo, el 55,2% de los encuestados indicaron que sienten un compromiso normativo alto, de los cuales el 8,6% considera el sistema de SST deficiente. Asimismo, dentro de esta dimensión se verificó que el 32,4% de los encuestados siente obligación media de permanecer en la organización, mientras que el 12,4% manifestó tener un bajo compromiso normativo, de los cuales el 8,6% manifestó que el sistema de SST es deficiente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera:

Se recomienda a la dirección del CITE pesquero, realizar las gestiones para fortalecer e incrementar los niveles de compromiso organizacional entre sus trabajadores. Asimismo, elaborar técnicas de aprendizaje y concientización efectiva con el objetivo de que los trabajadores aprendan, participen y colaboren con el sistema de SST. Además, brindar las facilidades al subcomité de SST, a fin de que gestionen de manera eficiente y eficaz los requerimientos que les corresponde en el centro laboral, según norma, para que de esta manera se pueda contribuir con el SG-SST de la institución, con el fin de preservar el bienestar físico y mantener la continuidad de las labores que ayuden al cumplimiento de las metas institucionales.

Segunda:

Se recomienda a la dirección del CITE pesquero establecer técnicas de fortalecimiento de los lazos afectivos que mantienen los trabajadores con la institución, tomando en cuenta la identificación de valores, el vínculo emocional, la identificación de objetivos y la percepción de satisfacción de cada uno de los colaboradores. Asimismo, capacitar eficazmente a todo el personal en temas de SST, de manera que interioricen las consecuencias de la exposición a los riesgos en su puesto laboral, a fin de que prevean cualquier circunstancia que pueda dañar su salud.

Tercera:

Se recomienda a la dirección del CITE pesquero fortalecer el compromiso de continuidad, mediante el desarrollo de beneficios, reconocimiento, generando mayor oportunidad laboral; de tal manera que los trabajadores deseen permanecer en la organización. Asimismo, gestionar las mejoras de las condiciones en seguridad dentro del entorno laboral, de acuerdo con las actividades y necesidades de cada puesto dentro de la organización, debido a que la ocurrencia de accidentes personales podría, no sólo, perjudicar al personal sino la productividad de la empresa, por lo que minimizar los riesgos que puedan ir en contra de la salud de los colaboradores, debe ser su finalidad.

Cuarta:

Se recomienda a la dirección del CITE pesquero fortalecer el compromiso normativo, mediante la capacitación de las normas que rigen la entidad. Asimismo, promulgar el trabajo

en equipo con la finalidad de que la intervención de los trabajadores en los sistemas de gestión sea más eficiente. Además, mantener actualizado el SG-SST promoviendo, mediante normas, la participación activa de los trabajadores.

VII. REFERENCIAS

- Alarcón, D., y Freire, T. (2012). Mejora del desempeño en el trabajo en equipo como función de las dimensiones culturales: solidaridad y sociabilidad en el comportamiento organizacional. *Negotium*, año 7 (21), 18 – 29.
- Anaya, A. (2017). Modelo de salud y seguridad en el trabajo con gestión integral para la sustentabilidad de las organizaciones (SSeTGIS). *Ciencia & Trabajo*, año 19 (59), 95 – 104.
- Arias, F., Varela, D., Loli, A., y Quintana, M. (2003). El compromiso organizacional y su relación con algunos factores demográficos y psicológicos. *Revista de Investigación en Psicología*, 6 (2), 13 – 25.
- Armengou, L. M., y López, E. (2006). Percepción del riesgo, actitudes y conducta segura de los agentes implicados en los accidentes laborales. *Gestión práctica de riesgos laborales*, (28), 42 – 47.
- Auriolos, I., y Torres, T. (2015). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica. *Psicogente*, 19 (36), 206 – 2016.
- Bateman, T.S., y Snell, S.A. (2009). *Administración, liderazgo y colaboración en un mundo competitivo* (8a. ed.). México, D.F., México: McGraw-Hill.
- Behar, D. S. (2008). Metodología de la investigación. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/0B1sTcIvKGVSyN3E1NDVHQk11am8/view>
- Betanzos, N., y Paz, F. (2007) Análisis psicométrico del compromiso organizacional como variable actitudinal. *Anales de psicología*, 23 (2), 207 – 2015.
- Bredillet, C. N., y Dwivedula, R. (2010). The Raltion Between Organizational & Professional Commitment in Case of Project Workers: Implications for the Proyect Mangement Profession. *Project Management Journal*, 41 (4), 79 – 88.
- Böhrt, R., Romero, C., y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianas. *Ajayu*, 12 (2), 227 – 245.
- Brunette, M. J. (2003). Satisfacción, salud y seguridad ocupacional en el Perú. *Economía y Sociedad*, (49), 47-52
- Céspedes, S. P. (2017). *Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Claire, M., y Böhrt, M. R. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: identificación, membresía y lealtad. *Ajayu*, 2 (1), 77 – 83.

- Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento organizacional* (3a. ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de dirección y administración de empresas*, (15), 91 – 117.
- Congreso de la República. (2012). *Ley 29951, Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2013*. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-presupuesto-del-sector-publico-para-el-ano-fiscal-201-ley-n-29951-874014-1/>
- Díaz, A. (2009). *Diseño estadístico de experimentos*. Medellín, Colombia: Editorial Universidad de Antioquía.
- Fernández, T. J. (2005). *Estadística descriptiva: Una invitación a la investigación* (1a. ed.). Lima, Perú: Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos.
- Fienco, G., y Itúrburo, J. (2012). *La inteligencia emocional en el éxito empresarial*. Quito, Ecuador: Editorial Universitaria Abya-Yala
- García, F., y Cordero, A. E. (2008). Los equipos de trabajo: una práctica basada en la gestión del conocimiento. *Visión gerencial*, año 7 (1), 45 – 48.
- Gonzáles, M. A. (2018). *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto Ciudad Nueva Fuerabamba* (tesis de maestría). Universidad nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.
- Gonzáles, L., y Antón, C. (1995). Dimensiones del compromiso organizacional. En González, A., y De Elena (Eds.). *Psicología del trabajo y de las organizaciones, Gestión de recursos humanos y nuevas tecnologías* (89- 103), Salamanca: Eudema.
- Gutarra, F. E. (2017). *El compromiso organizacional de los inspectores de seguridad y salud en el trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Guzmán, G. E. (2006). Ejecución, la parte difícil de la estrategia. *Investigación & Desarrollo*, (6), 85 – 93.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. D. P. (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). México D.F., México: McGraw-Hill.
- Hattie, J., y Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77 (1), 81 – 112.

- Instituto Salud y Trabajo. (2011). *Diagnóstico situacional en seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <https://www.isat.org.pe/estadisticas/item/85-diagnostico-situacional-en-seguridad-salud-y-trabajo>
- Leyva, J.A. (2012). *El efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil* (tesis de maestría). El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología IIPSI*. 18 (1), 105 – 123.
- Manrique, K. (2013). *Desarrollo de sistemas socio técnicos en el área de seguridad y salud en el trabajo de una empresa de servicios* (tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Marqués, F. (2017). La salud integral de los trabajadores: un reto para la sostenibilidad empresarial. *Salud y salud en el trabajo*, (90), 14 – 23.
- Martínez, C. (2012). *Estadística básica aplicada* (4ta. ed.). Bogotá, Colombia: ECOE ediciones Ltda.
- Martínez, C. (2014). *El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: actuación de los supervisores en empresas de manufactura* (tesis de doctorado). Universidad de León, León, España.
- Martínez, J. R. (2017). *Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Matabanchoy, S. M. (2012). Salud en el trabajo. *Revista universidad y salud*, 1 (15), 87 – 102.
- Mathieu, J., Maynard, M.T., Rapp, T., y Gilson, L. (2008). Team Effectiveness 1997-2007: A Review of Recent Advancements and a Glimpse Into the Future. *Journal of Management*, 34 (3), 410 – 476.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Mihi, A., y Rivera, H.A. (2008). *El mejoramiento continuo*. Bogotá, Colombia: Editorial Universal del Rosario.

- Ministerio de la Producción. (1981). *Decreto Legislativo 92*. Recuperado de: <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00092.pdf>
- Ministerio de la Producción. (2015). Resolución Suprema 001-2015-PRODUCE, Crean el “Centro de Innovación Tecnológica Pesquero – CITEpesquero” en el ámbito del Instituto Tecnológico de la Producción – ITP del Ministerio de la Producción. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/crean-el-centro-de-innovacion-tecnologica-pesquero-citepe-resolucion-suprema-n-001-2015-produce-1193296-8/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). *Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-ley-n-29783-680588-1>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25_005-2012TR_2254.pdf.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *Anuario estadístico sectorial*. Recuperado de: http://www2.trabajo.gob.pe/archivos/estadisticas/anuario/Anuario_2016_020717.pdf
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98 – 104.
- Mora, M. (2003). El riesgo laboral en tiempos de globalización. *Estudios sociológicos*, 21 (3), 643 – 666.
- Moreno, F., y Godoy, E. (2012). Riesgos laborales un nuevo desafío para la gerencia. *International Journal of Good Conscience*, 7 (1), 38 – 56.
- Muñoz, A. I. (2010). Promoción de la salud en los lugares de trabajo: teoría y realidad. *Medicina y Seguridad en el trabajo*, 56 (220), 220 – 225.
- Núñez, L.I., Vélez, M.C., y Berdugo, C.R. (2004). Aplicación de una metodología de mejora de procesos basada en el enfoque de gestión por procesos, en los modelos de excelencia y el QFD en una empresa del sector de confecciones de Barranquilla (Colombia). *Ingeniería y desarrollo*, (16), 45 – 58.
- Organismo de las Naciones Unidas. (2016). *Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible*. Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/>

- Ospina, E. (2011). Derecho a la seguridad y salud en el trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 181 – 183.
- Organismo Internacional del Trabajo. (2012). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo* (3a. ed.). Recuperado de: <https://higieneyseguridadlaboralcvs.files.wordpress.com/2012/04/oit-enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>
- Páramo, P., y Bueno, C. (2018). *Tendencias legislativas en seguridad y salud en el trabajo con enfoque preventivo* (1a. ed.). Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_619052.pdf
- Peña, M. C., Díaz, G., Chávez, A. G., y Sánchez, C. E. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 9 (5), 95 – 105.
- Peralta, M. C., Santofimio, A. M., y Segura, V. (2007). El compromiso laboral: discursos en la organización. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*, (19), 81 – 109.
- Pinos, L. P. (2015). *Gestión de riesgos laborales en las prácticas de responsabilidad social corporativa en el Ecuador* (tesis doctoral). Universidad de Huelva, Huelva, Ecuador.
- Ramírez, D.L. (2014). *Planeación y ejecución ¿por qué se genera la brecha de implementación?, un estudio de caso del proyecto RIFOHD* (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Ríos, A. (2009). Gestión de calidad y mejora continua en la administración pública. *Actualidad gubernamental*, (11), 11-16.
- Rodríguez, I. (2008). El modelo de trabajo en equipo. *Revista española de Drogodependencias*, 33 (4), 241 – 255.
- Rodríguez, M. J., y Mora, R. (2001). *Estadística informática: casos y ejemplos con el SPSS*. Alicante, España: Universidad de alicante.
- Salovey, P. y Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. Imagination, cognition and personality, 9, 185 – 211. Recuperado de: http://ei.yale.edu/wp-content/uploads/2014/06/pub153_SaloveyMayerICP1990_OCR.pdf
- Salvador, C. M., y Morales, J. (2012). Inteligencia emocional y su relación con el compromiso de los trabajadores mexicanos. *Alternativa en Psicología*, año XVI (27), 89 – 106.

- Salvador, C. M. (2012). Influence of Emotional Intelligence in Self-Concept. *International Journal of Learning & Development*, 2(1), 232 – 240.
- San Martín, S. (2011). La confianza, la satisfacción, las normas relacionales, el oportunismo y la dependencia como antecedentes del compromiso organizacional del trabajador. *Contaduría y administración*, 52 (2), 11 – 38.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22 (1), 46 – 56.
- Tam, J., Vera, G., y Oliveros, R. (2008). Tipos, métodos y estrategias de investigación científica. *Revista Escuela de Posgrado Ricardo Palma*, (5), 145-154. Recuperado de: http://www.imarpe.pe/imarpe/archivos/articulos/imarpe/oceanografia/adj_modela_pa-5-145-tam-2008-investig.pdf
- Taylor, G., Easter, K., y Hegney, R. (2006). Mejora de la salud y la seguridad en el trabajo. Madrid, España: Elsevier España.
- Toro, I. D. y Parra, R. D. (2006). *Método y Conocimiento: Metodología de la investigación* (1a. ed.). Medellín, Colombia: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Ugaz, M., y Soltau, S. (2011). Implicancias de la ley de seguridad y salud en el trabajo. *Derecho & Sociedad*, año XXII (37), 166 – 180.
- Ulrich, D. (2006). *Recursos humanos champions* (1a. ed. 5a. reimp.) Buenos Aires, Argentina: Management.
- Valdivia, S. (2014). Retroalimentación efectiva en la enseñanza universitaria. *En blanco & negro*, 5 (2), 20 – 24.
- Vara, A. A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales (3a. ed.). Lima, Perú: Manual electrónico
- Viles, E., Jaca, C., Tanco, M., y Medina, A. (2011). Desarrollo metodológico para medir el trabajo en equipo. *Revista venezolana de gerencia*, año 16 (55), 375 – 389.
- Vives, T., y Varela, M. (2013). Realimentación efectiva. *Investigación en educación médica*, 2 (6), 112 – 114.
- Wiggins, G. (2012). Seven Keys to Effective Feedback. *Feedback for learning*, 70 (1), 10 – 16.

Zambrano, A. (2015). *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

ANEXOS

Título: Matriz de consistencia “Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao2018

Autor: Jessica Vela Rosas

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
General	General	General	Variable 1: Compromiso organizacional					
Específicos	Específicos	Específicos	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos	
P _G : ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?	O _G : Determinar la relación entre el compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.	H _G : Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.	Compromiso afectivo	Vínculo emocional	1-4	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Bajo [36-60] Medio [61 – 85] Alto [86 – 108]	
P ₁ : ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional en su dimensión afectiva y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?	O ₁ : Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión afectivo y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.	H ₁ : Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión afectiva y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.		Compromiso de continuidad	Vínculo laboral			17-20
					Necesidad de continuar laborando			21-24
					Oportunidad laboral			25-28
P ₂ : ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?	O ₂ : Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.	H ₂ : Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.	Compromiso normativo	Lealtad	29-32			
				Sentimiento de obligación	33-36			
P ₃ : ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional en su dimensión normativa y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?	O ₃ : Determinar la relación entre el compromiso organizacional en su dimensión normativo y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018	H ₃ : Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión normativa y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.	Variable 2: Sistema de seguridad y salud en el trabajo					
			Responsabilidad del empleador con la SST	Implementación de la política	1-2	Nunca (1) A veces (2) Siempre (3)	Deficiente [48 – 80] Regular [81 – 113] Eficiente [114 – 144]	
				Evidencias del sistema de gestión de SST	3-7			
				Identificación y eliminación de peligros	8-11			
			Planificación	Instalación del subcomité de seguridad y salud en el trabajo	12-13			
				Elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)	14-15			
			Ejecución	Planificación del sistema de SST	16-21			
				Ejecución de las actividades del plan de SST	22-28			
			Mejora continua	Funcionamiento del subcomité de SST del CITE pesquero	29-33			
			Trabajo en equipo	Plan de mejora	34-38			
Retroalimentación	Eficiencia en el trabajo	39-41						
	Acciones de prevención	42-44						
	Seguimiento	45-48						

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>El presente estudio es de tipo básica, debido a que se generan nuevos conocimientos. Behar (2008), señaló que la investigación básica tiene como finalidad exponer nuevas teorías o rectificar las que ya existen, además de aumentar los conocimientos científicos, sin llevarlos a la práctica (p.19). Tam, Vera y Oliveros (2008) señalaron que la investigación básica mejora el conocimiento por sí mismo, siendo fundamental para el beneficio socioeconómico a largo plazo (p.146). El presente estudio tuvo un enfoque cuantitativo, que según Hernández et al. (2014), los datos obtenidos de la investigación permiten corroborar las hipótesis planteadas, empleando datos numéricos y análisis estadístico, para comprobar teorías y establecer patrones de comportamiento (p. 4).</p> <p>En ese sentido, la presente investigación tiene como objeto generar información sobre las variables de compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Callao, perteneciente a la Red CITE del Instituto Tecnológico de la Producción, precisando las propiedades relevantes, dimensionándolas para obtener resultados cuantitativos que prueben la hipótesis planteada. Para lo cual, se ha dispuesto de la información administrada por los responsables del Sistema de SST de la institución; asimismo, se contó con las normas específicas, manuales, instructivos e informes relacionados al tema.</p>	<p>Población: Según Martínez (2012), la población son todos los elementos que cuentan con una característica en común. El término población, se emplea para expresar el conjunto de elementos del cual se puede extraer una muestra (p. 2). Vara (2012), definió la población como un conjunto de objetos que presentan una o más propiedades en común, asimismo que se encuentran en un espacio determinado (p.221). Hernández et al. (2014), definieron la población o universo como un conjunto de elementos que presentan determinadas características (p. 174). En ese contexto, la población investigada se encuentra conformada por 105 trabajadores del CITE pesquero del ITP, en el Callao, los cuales cuentan con diversas modalidades de contrato y diversos puestos de trabajo, debido a que las labores en las plantas de procesamiento incluyen personal profesional, técnico, operario, practicante y administrativo.</p> <p>Muestra: Según Vara (2012), la muestra son los elementos extraídos de una población, que son seleccionados de acuerdo con algún método lógico (p. 221). Sin embargo, considerando el enfoque de la investigación, se consideró el total de la población, por lo que no se tomó muestra.</p> <p>Muestreo: Fernández (2005), definió el muestreo como un proceso que permite identificar la muestra, teniendo como base la recolección de datos (p. 363). Sin embargo, debido a que la presente investigación consideró la totalidad de la población, no se realizó el muestreo.</p>	<p>Variable 1: Compromiso organizacional</p> <p><u>Técnicas:</u> Encuesta y trabajo de campo Tipo Descriptivo <u>Instrumentos:</u> cuestionario con escala de respuesta tipo Likert <u>Autor:</u> Jessica Vela <u>Año:</u> 2018 <u>Monitoreo:</u> en la aplicación del instrumento <u>Ámbito de Aplicación:</u> CITE pesquero del ITP, en el Callao <u>Forma de Administración:</u> Directa</p> <p>Variable 2: Sistema de seguridad y salud en el trabajo</p> <p><u>Técnicas:</u> Encuesta y trabajo de campo <u>Instrumentos:</u> cuestionario con escala de respuesta tipo Likert <u>Autor:</u> Jessica Vela <u>Año:</u> 2018 <u>Monitoreo:</u> en la aplicación del instrumento <u>Ámbito de Aplicación:</u> CITE pesquero del ITP, en el Callao <u>Forma de Administración:</u> Directa</p>	<p>La información obtenida según el instrumento aplicado, fue “depurada, clasificada, resumida y analizada, aplicando para ello adecuadas técnicas” (Martínez, 2012, p. 26). Se tabuló la información en los programas computacionales SPSS versión 25, con el objetivo de procesar los datos.</p> <p>Para el presente estudio aplicó la estadística descriptiva, con el fin de “describir los datos, los valores o las puntuaciones obtenidas para cada variable” (Hernández et al., 2014, p. 282), en distribución de frecuencias y gráficas. El objetivo de la investigación es ir más allá de la descripción de las distribuciones de las variables, lo que se pretende es probar las hipótesis planteadas, analizando los datos obtenidos de la población (Hernández et al., 2014, p. 299), a lo que llamamos estadística inferencial. Según Hernández et al. (2014), el coeficiente de rho de Spearman (r_s) mide la correlación en ambas variables de un mismo nivel de medición ordinal, de tal manera que los elementos motivo de análisis puedan ordenarse jerárquicamente. Este coeficiente es empleado en la relación estadística de escalas tipo Likert, con variables consideradas ordinales (p. 322, 323).</p> <p>La prueba de hipótesis permitió aceptar o rechazar la hipótesis planteada en el estudio. Hernández et al. (2014), señalaron que una hipótesis es aceptable si es congruente con los resultados de los datos analizados (p. 299). La investigación generó resultados, los cuales fueron colocados en tablas y gráficas, para luego ser discutidos teniendo en consideración los antecedentes de la investigación, así como el marco teórico, para luego concluir y recomendar, según los objetivos planteados.</p>

CUESTIONARIO

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre aspectos relacionados con el compromiso organizacional en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, en el Callao, para lo cual le solicita llenar el siguiente cuestionario, cuya información es totalmente confidencial y será empleada estrictamente para fines académicos, se le agradece su colaboración.

Datos generales:

Cargo: Edad: Sexo: F M

Condición laboral: Nombrado Contratado Tercero Otro

Antigüedad en el puesto de trabajo:

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) sólo uno de los recuadros, el cuestionario es anónimo, por lo que se pide veracidad en su respuesta.

Escalas:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Ítem	Preguntas	1	2	3
Compromiso afectivo				
1	Se siente emocionalmente ligado a la organización			
2	Se siente orgulloso de decir que es parte de la organización			
3	Se siente satisfecho en la realización de sus funciones			
4	Realiza sus actividades con dedicación			
5	Se siente identificado con los objetivos de la organización			
6	Las actividades que realiza en su puesto laboral ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización			

7	Integra sus funciones con las de sus compañeros para cumplir con los objetivos de la organización			
8	Promueve actividades con sus compañeros para el cumplimiento de los objetivos de la organización			
9	Se siente identificado con los valores de la organización			
10	Sus actividades las realiza de acuerdo con los lineamientos de la política institucional			
11	Su desempeño laboral se encuentra alineado a la ética de la organización			
12	Promueve la aplicación de los valores en sus compañeros de trabajo			
13	Se siente satisfecho con los temas dictados en las capacitaciones			
14	Considera que las capacitaciones brindadas por la organización satisfacen su desarrollo profesional			
15	Su trabajo le hace sentirse realizado personal y profesionalmente			
16	Se encuentra satisfecho con el entorno donde desempeña sus labores			
Compromiso de continuidad				
17	Considera que el sueldo que percibe es adecuado para su cargo			
18	La organización le permite realizar otras actividades fuera de su jornada laboral			
19	La organización brinda incentivos a los funcionarios destacados			
20	La organización realiza actividades de integración entre compañeros			
21	Aceptaría realizar otras actividades que no se encuentre dentro de los términos de su contrato para seguir en la organización			
22	Las funciones que usted realiza favorecen su continuidad laboral			
23	La organización realiza actividades que lo motiven a continuar laborando			

24	Considera que trabajar en la organización es más una necesidad que un deseo			
25	Analiza las ventajas y desventajas de permanecer en la organización			
26	Considera que en otro trabajo su participación sería mejor valorada			
27	Necesita aprender más sobre sus funciones en su puesto laboral para buscar una mejor oportunidad			
28	Considera que existe poca posibilidad de encontrar un empleo mejor, aunque quisiera irse			
Compromiso normativo				
29	Siente lealtad con la organización			
30	El cumplimiento de sus funciones las realiza con lealtad a la organización			
31	Cumple con las disposiciones del reglamento interno lealmente			
32	Realiza actividades personales dentro de su jornada laboral			
33	Siente obligación en cuidar y mantener en buen estado los equipos y materiales asignados para realizar sus actividades			
34	Se siente comprometido a mantener una conducta ética dentro de la organización			
35	Se siente obligado a cumplir sus funciones en la unidad orgánica que pertenece, según establece el reglamento de organización y funciones (ROF) de la organización			
36	Se siente obligado a cumplir sus funciones según establece el manual de organización y funciones (MOF) de la organización			

CUESTIONARIO

Estimado colaborador, el presente cuestionario tiene como objetivo recabar información sobre aspectos relacionados con el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, en el Callao, para lo cual le solicita llenar el siguiente cuestionario, cuya información es totalmente confidencial y será empleada estrictamente para fines académicos, se le agradece su colaboración.

Datos generales:

Cargo: Edad: Sexo: F M

Condición laboral: Nombrado Contratado Tercero Otro

Antigüedad en el puesto de trabajo:

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas y marque con un aspa (x) sólo uno de los recuadros, el cuestionario es anónimo, por lo que se pide veracidad en su respuesta.

Escalas:

Nunca	A veces	Siempre
1	2	3

Ítem	Preguntas	1	2	3
Responsabilidad del empleador con la seguridad y salud en el trabajo				
1	Considera que la organización se encuentra comprometida con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)			
2	Considera que la organización difunde la política y objetivos de SST			
3	La organización se compromete con el plan anual de SST			
4	La organización mantiene su compromiso con los objetivos del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (RISST) mediante registros			

5	Considera que la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) del CITE pesquero se encuentra en un lugar visible			
6	Considera que el mapa de riesgos se encuentra conforme con las condiciones laborales			
7	La organización recaba evidencia de las actividades de emergencia de acuerdo al plan de contingencias			
8	La organización permite participar a los trabajadores en la identificación de peligros y riesgos de las actividades laborales			
9	La organización permite la comunicación de incidentes y accidentes a los responsables del sistema de gestión de SST			
10	La organización implementa y/o realiza el mantenimiento de los equipos de seguridad			
11	El mapa de riesgos debe mantenerse en un lugar visible dentro del área donde labora			
12	Considera que la instalación del sub comité del CITE pesquero debe ser promovido por la organización			
13	La organización debe asegurar el funcionamiento del subcomité de SST			
Planificación				
14	La actualización del IPER se da con la participación conjunta de los trabajadores			
15	La organización difunde la matriz IPER			
16	La organización planifica las actividades del plan anual de SST según los objetivos de SST de la entidad			
17	La organización programa los simulacros de emergencia según lo dictamina la normativa nacional			
18	La organización planifica las capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo según las condiciones laborales del CITE pesquero			
19	La organización programa los exámenes médicos ocupacionales en coordinación con el CITE pesquero			
20	La organización planifica las mejoras de las condiciones laborales para que el desempeño del trabajador sea de manera segura dentro del CITE pesquero			

21	La organización planifica las inspecciones y auditorías del sistema de seguridad y salud en el trabajo del CITE pesquero			
Ejecución				
22	La organización ejecuta los planes y procedimientos en situaciones de emergencia			
23	La organización realiza inspecciones y auditorías de SST durante los procesos en el CITE pesquero			
24	La organización ejecuta los simulacros ante emergencias programados en el CITE pesquero			
25	La organización garantiza el trabajo seguro y saludable, mejorando las condiciones laborales dentro del CITE pesquero			
26	La organización adopta medidas correctivas cuando es informada de un incidente o accidente ocurrido en el CITE pesquero			
27	La organización realiza exámenes médicos ocupacionales a los servidores de la entidad			
28	La organización realiza capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores del CITE pesquero			
29	El subcomité del CITE pesquero participa en la puesta en práctica de las políticas, planes y programas de promoción de SST			
30	El subcomité aprueba el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre SST de la entidad			
31	El subcomité promueve que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos			
32	El subcomité realiza inspecciones periódicas a las áreas administrativas, operativas, instalaciones, maquinarias y equipos a fin de reforzar la gestión preventiva			
33	El subcomité evalúa el avance de los objetivos establecidos en el plan y programa anual			
Mejora continua				
34	La dirección del CITE pesquero revisa periódicamente el sistema de gestión de SST para asegurarse que es apropiado y efectivo			
35	La organización toma en cuenta las recomendaciones del subcomité del CITE pesquero de SST			

36	La organización identifica las debilidades del sistema de gestión de SST, para incluirlo en el plan de mejora			
37	La organización, dentro de la metodología de mejoramiento continuo, considera el establecimiento de estándares de seguridad			
38	La organización toma en cuenta los cambios en el mobiliario, infraestructura y/o maquinaria para la actualización de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo			
Trabajo en equipo				
39	La organización toma en cuenta grupos de trabajo para favorecer la eficiencia del sistema de gestión de SST en el CITE pesquero			
40	Los trabajadores emplean eficientemente los equipos de seguridad y emergencia en sus actividades			
41	Promueve de manera eficiente la seguridad de sus compañeros en las actividades que se realizan			
Retroalimentación				
42	La organización promueve la aplicación de los documentos de gestión de SST, para la prevención de accidentes laborales			
43	Participa en la prevención de situaciones de peligro reportándolos a los responsables del sistema de gestión de SST			
44	La organización toma acciones de prevención con las situaciones de peligro reportados			
45	Reporta sobre la escases o deterioro de los equipos de protección personal para su compra o reposición			
46	La organización realiza el seguimiento de los resultados obtenidos de las inspecciones y auditorias de SST			
47	La entidad realiza la investigación de accidentes laborales en el CITE pesquero para evitar futuros accidentes			
48	La organización realiza seguimiento de los agentes contaminantes			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable 1: Compromiso organizacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCION DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES
				1. nunca	2. a veces	3. siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
				1	2	3									
Compromiso organizacional	Vínculo emocional		Se siente emocionalmente ligado a la organización				/	/	/	/	/	/			
			Se siente orgulloso de decir que es parte de la organización				/	/	/	/	/	/			
			Se siente satisfecho en la realización de sus funciones				/	/	/	/	/	/			
			Realiza sus actividades con dedicación				/	/	/	/	/	/			
	Identificación con los objetivos de la organización		Se siente identificado con los objetivos de la organización				/	/	/	/	/	/			
			Las actividades que realiza en su puesto laboral ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización				/	/	/	/	/	/			
			Integra sus funciones con las de sus compañeros para cumplir con los objetivos de la organización				/	/	/	/	/	/			
			Promueve actividades con sus compañeros para el cumplimiento de los objetivos de la organización				/	/	/	/	/	/			
	Identificación con los valores de la organización		Se siente identificado con los valores de la organización				/	/	/	/	/	/			
			Sus actividades las realiza de acuerdo con los lineamientos de la política institucional				/	/	/	/	/	/			
			Su desempeño laboral se encuentra alineado a la ética de la organización				/	/	/	/	/	/			
			Promueve la aplicación de los valores en sus compañeros de trabajo				/	/	/	/	/	/			
	Percepción de satisfacción		Se siente satisfecho con los temas dictados en las capacitaciones				/	/	/	/	/	/			
			Considera que las capacitaciones brindadas por la organización satisfacen su desarrollo profesional				/	/	/	/	/	/			
			Su trabajo le hace sentirse realizado personal y profesionalmente				/	/	/	/	/	/			
			Se encuentra satisfecho con el entorno donde desempeña sus labores				/	/	/	/	/	/			

Compromiso de continuidad	Vínculo laboral	Considera que el sueldo que percibe es adecuado para su cargo				/	/	/	/	
		La organización le permite realizar otras actividades fuera de su jornada laboral				/	/	/	/	
		La organización brinda incentivos a los funcionarios destacados				/	/	/	/	
		La organización realiza actividades de integración entre compañeros				/	/	/	/	
	Necesidad de continuar laborando	Aceptaría realizar otras actividades que no se encuentre dentro de los términos de su contrato para seguir en la organización				/	/	/	/	
		Las funciones que usted realiza favorecen su continuidad laboral				/	/	/	/	
		La organización realiza actividades que lo motiven a continuar laborando				/	/	/	/	
		Considera que trabajar en la organización es más una necesidad que un deseo				/	/	/	/	
	Oportunidad laboral	Analiza las ventajas y desventajas de permanecer en la organización				/	/	/	/	
		Considera que en otro trabajo su participación sería mejor valorada				/	/	/	/	
		Necesita aprender más sobre sus funciones en su puesto laboral para buscar una mejor oportunidad				/	/	/	/	
		Considera que existe poca posibilidad de encontrar un empleo mejor, aunque quisiera irse				/	/	/	/	
Compromiso normativo	Lealtad	Siente lealtad con la organización				/	/	/	/	
		El cumplimiento de sus funciones las realiza con lealtad a la organización				/	/	/	/	
		Cumple con las disposiciones del reglamento interno lealmente				/	/	/	/	
		Realiza actividades personales dentro de su jornada laboral				/	/	/	/	
	Sentimiento de obligación	Siente obligación en cuidar y mantener en buen estado los equipos y materiales asignados para realizar sus actividades				/	/	/	/	
		Se siente comprometido a mantener una conducta ética dentro de la organización				/	/	/	/	
		Se siente obligado a cumplir sus funciones en la unidad orgánica que pertenece, según establece el reglamento de organización y funciones (ROF) de la organización				/	/	/	/	
		Se siente obligado a cumplir sus funciones según establece el manual de organización y funciones (MOF) de la organización				/	/	/	/	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para el personal del CITE pesquero del ITP, en el Callao, sobre el compromiso organizacional, 2018.

OBJETIVO: determinar de manera cuantitativa el compromiso organizacional en el personal del CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

DIRIGIDO A: Los trabajadores del CITE pesquero del ITP

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:

Franco Rimentel, Johnny Félix

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:

Docto en Administración de la Educación

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO ✓	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--------	-------	------	----------


 ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
Dr. Johnny Félix Rimentel
FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

Variable 2: Sistema de seguridad y salud en el trabajo

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEM	OPCIÓN DE RESPUESTA			Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		OBSERVACIONES		
				1. nunca	2. a veces	3. siempre	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
				1	2	3											
Sistema de seguridad y salud en el trabajo	Responsabilidad del empleador con la SST	Implementación de la política	Considera que la organización se encuentra comprometida con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)				/	/	/	/	/	/					
			Considera que la organización difunde la política y objetivos de SST				/	/	/	/	/	/	/				
	Evidencias del sistema de gestión de SST		La organización se compromete con el plan anual de SST				/	/	/	/	/	/	/				
			La organización mantiene su compromiso con los objetivos del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (RISST) mediante registros				/	/	/	/	/	/	/	/			
			Considera que la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) del CITE pesquero se encuentra en un lugar visible				/	/	/	/	/	/	/	/			
			Considera que el mapa de riesgos se encuentra conforme con las condiciones laborales				/	/	/	/	/	/	/	/			
			La organización recaba evidencia de las actividades de emergencia de acuerdo al plan de contingencias				/	/	/	/	/	/	/	/			
			La organización permite participar a los trabajadores en la identificación de peligros y riesgos de las actividades laborales				/	/	/	/	/	/	/	/			
	Identificación y eliminación de peligros		La organización permite la comunicación de incidentes y accidentes a los responsables del sistema de gestión de SST				/	/	/	/	/	/	/				
			La organización implementa y/o realiza el mantenimiento de los equipos de seguridad				/	/	/	/	/	/	/	/			
			El mapa de riesgos debe mantenerse en un lugar visible dentro del área donde labora				/	/	/	/	/	/	/	/			
			Considera que la instalación del sub comité del CITE pesquero debe ser promovido por la organización				/	/	/	/	/	/	/	/			
	Instalación del subcomité de seguridad y salud en el trabajo		La organización debe asegurar el funcionamiento del subcomité de SST				/	/	/	/	/	/	/				

Planificación	Elaboración de la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER)	La actualización del IPER se da con la participación conjunta de los trabajadores				/	/	/	/	
		La organización difunde la matriz IPER				/	/	/	/	
	Planificación del sistema de gestión de SST	La organización planifica las actividades del plan anual de SST según los objetivos de SST de la entidad				/	/	/	/	
		La organización programa los simulacros de emergencia según lo dictamina la normativa nacional				/	/	/	/	
		La organización planifica las capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo según las condiciones laborales del CITE pesquero				/	/	/	/	
		La organización programa los exámenes médicos ocupacionales en coordinación con el CITE pesquero				/	/	/	/	
		La organización planifica las mejoras de las condiciones laborales para que el desempeño del trabajador sea de manera segura dentro del CITE pesquero				/	/	/	/	
		La organización planifica las inspecciones y auditorías del sistema de seguridad y salud en el trabajo del CITE pesquero				/	/	/	/	
Ejecución	Ejecución de las actividades del plan de SST	La organización ejecuta los planes y procedimientos en situaciones de emergencia				/	/	/	/	
		La organización realiza inspecciones y auditorías de SST durante los procesos en el CITE pesquero				/	/	/	/	
		La organización ejecuta los simulacros ante emergencias programados en el CITE pesquero				/	/	/	/	
		La organización garantiza el trabajo seguro y saludable, mejorando las condiciones laborales dentro del CITE pesquero				/	/	/	/	
		La organización adopta medidas correctivas cuando es informada de un incidente o accidente ocurrido en el CITE pesquero				/	/	/	/	
		La organización realiza exámenes médicos ocupacionales a los servidores de la entidad				/	/	/	/	
		La organización realiza capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores del CITE pesquero				/	/	/	/	
Funcionamiento del	El subcomité del CITE pesquero participa en la puesta en práctica de las políticas, planes y programas de promoción de SST				/	/	/	/		

	subcomité de SST del CITE pesquero	El subcomité aprueba el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre SST de la entidad				/		/		/		/	
		El subcomité promueve que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos				/		/		/		/	
		El subcomité realiza inspecciones periódicas a las áreas administrativas, operativas, instalaciones, maquinarias y equipos a fin de reforzar la gestión preventiva				/		/		/		/	
		El subcomité evalúa el avance de los objetivos establecidos en el plan y programa anual				/		/		/		/	
Mejora continua	Plan de mejora	La dirección del CITE pesquero revisa periódicamente el sistema de gestión de SST para asegurarse que es apropiado y efectivo				/		/		/		/	
		La organización toma en cuenta las recomendaciones del subcomité del CITE pesquero de SST				/		/		/		/	
		La organización identifica las debilidades del sistema de gestión de SST, para incluirlo en el plan de mejora				/		/		/		/	
		La organización, dentro de la metodología de mejoramiento continuo, considera el establecimiento de estándares de seguridad				/		/		/		/	
		La organización toma en cuenta los cambios en el mobiliario, infraestructura y/o maquinaria para la actualización de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo				/		/		/		/	
Trabajo en equipo	Eficiencia en el trabajo	La organización toma en cuenta grupos de trabajo para favorecer la eficiencia del sistema de gestión de SST en el CITE pesquero				/		/		/		/	
		Los trabajadores emplean eficientemente los equipos de seguridad y emergencia en sus actividades				/		/		/		/	
		Promueve de manera eficiente la seguridad de sus compañeros en las actividades que se realizan				/		/		/		/	
Retroalimentación	Acciones de prevención	La organización promueve la aplicación de los documentos de gestión de SST, para la prevención de accidentes laborales				/		/		/		/	
		Participa en la prevención de situaciones de peligro reportándolos a los responsables del sistema de gestión de SST				/		/		/		/	
		La organización toma acciones de prevención con las situaciones de peligro reportados				/		/		/		/	

Seguimiento	Reporta sobre la escases o deterioro de los equipos de protección personal para su compra o reposición				/	/	/	/	
	La organización realiza el seguimiento de los resultados obtenidos de las inspecciones y auditorias de SST				/	/	/	/	
	La entidad realiza la investigación de accidentes laborales en el CITE pesquero para evitar futuros accidentes				/	/	/	/	
	La organización realiza seguimiento de los agentes contaminantes				/	/	/	/	

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para el personal del CITE pesquero del ITP, en el Callao, sobre el sistema de SST, 2018.

OBJETIVO: determinar de manera cuantitativa el sistema de SST en el personal del CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

DIRIGIDO A: los trabajadores del CITE pesquero del ITP

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: *Farfán Pimentel, Johnny F.*

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: *Doctor en Administración de la Educación*

VALIDACIÓN:

MUY ALTO	ALTO <input checked="" type="checkbox"/>	MEDIO	BAJO	MUY BAJO
----------	--	-------	------	----------


Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso organizacional

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Se siente emocionalmente ligado a la organización	/		/		/		
2	Se siente orgulloso de decir que es parte de la organización	/		/		/		
3	Se siente satisfecho en la realización de sus funciones	/		/		/		
4	Realiza sus actividades con dedicación	/		/		/		
5	Se siente identificado con los objetivos de la organización	/		/		/		
6	Las actividades que realiza en su puesto laboral ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización	/		/		/		
7	Integra sus funciones con las de sus compañeros para cumplir con los objetivos de la organización	/		/		/		
8	Promueve actividades con sus compañeros para el cumplimiento de los objetivos de la organización	/		/		/		
9	Se siente identificado con los valores de la organización	/		/		/		
10	Sus actividades las realiza de acuerdo con los lineamientos de la política institucional	/		/		/		
11	Su desempeño laboral se encuentra alineado a la ética de la organización	/		/		/		
12	Promueve la aplicación de los valores en sus compañeros de trabajo	/		/		/		
13	Se siente satisfecho con los temas dictados en las capacitaciones	/		/		/		
14	Considera que las capacitaciones brindadas por la organización satisfacen su desarrollo profesional	/		/		/		
15	Su trabajo le hace sentirse realizado personal y profesionalmente	/		/		/		
16	Se encuentra satisfecho con el entorno donde desempeña sus labores	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad							
17	Considera que el sueldo que percibe es adecuado para su cargo	/		/		/		
18	La organización le permite realizar otras actividades fuera de su jornada laboral	/		/		/		
19	La organización brinda incentivos a los funcionarios destacados	/		/		/		
20	La organización realiza actividades de integración entre compañeros	/		/		/		
21	Aceptaría realizar otras actividades que no se encuentre dentro de los términos de su contrato para seguir en la organización	/		/		/		
22	Las funciones que usted realiza favorecen su continuidad laboral	/		/		/		
23	La organización realiza actividades que lo motiven a continuar laborando	/		/		/		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Sistema de seguridad y salud en el trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: Responsabilidad del empleador con la SST								
1	Considera que la organización se encuentra comprometida con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)	/		/		/		
2	Considera que la organización difunde la política y objetivos de SST	/		/		/		
3	La organización se compromete con el plan anual de SST	/		/		/		
4	La organización mantiene su compromiso con los objetivos del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (RISST) mediante registros	/		/		/		
5	Considera que la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) del CITE pesquero se encuentra en un lugar visible	/		/		/		
6	Considera que el mapa de riesgos se encuentra conforme con las condiciones laborales	/		/		/		
7	La organización recaba evidencia de las actividades de emergencia de acuerdo al plan de contingencias	/		/		/		
8	La organización permite participar a los trabajadores en la identificación de peligros y riesgos de las actividades laborales	/		/		/		
9	La organización permite la comunicación de incidentes y accidentes a los responsables del sistema de gestión de SST	/		/		/		
10	La organización implementa y/o realiza el mantenimiento de los equipos de seguridad	/		/		/		
11	El mapa de riesgos debe mantenerse en un lugar visible dentro del área donde labora	/		/		/		
12	Considera que la instalación del sub comité del CITE pesquero debe ser promovido por la organización	/		/		/		
13	La organización debe asegurar el funcionamiento del subcomité de SST	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: Planificación								
14	La actualización del IPER se da con la participación conjunta de los trabajadores	/		/		/		
15	La organización difunde la matriz IPER	/		/		/		
16	La organización planifica las actividades del plan anual de SST según los objetivos de SST de la entidad	/		/		/		
17	La organización programa los simulacros de emergencia según lo dictamina la normativa nacional	/		/		/		

18	La organización planifica las capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo según las condiciones laborales del CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19	La organización programa los exámenes médicos ocupacionales en coordinación con el CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20	La organización planifica las mejoras de las condiciones laborales para que el desempeño del trabajador sea de manera segura dentro del CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21	La organización planifica las inspecciones y auditorías del sistema de seguridad y salud en el trabajo del CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 3: Ejecución		Sí	No	Sí	No	Sí	No
22	La organización ejecuta los planes y procedimientos en situaciones de emergencia	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23	La organización realiza inspecciones y auditorías de SST durante los procesos en el CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24	La organización ejecuta los simulacros ante emergencias programados en el CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25	La organización garantiza el trabajo seguro y saludable, mejorando las condiciones laborales dentro del CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26	La organización adopta medidas correctivas cuando es informada de un incidente o accidente ocurrido en el CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27	La organización realiza exámenes médicos ocupacionales a los servidores de la entidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28	La organización realiza capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores del CITE pesquero	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29	El subcomité del CITE pesquero participa en la puesta en práctica de las políticas, planes y programas de promoción de SST	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30	El subcomité aprueba el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre SST de la entidad	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31	El subcomité promueve que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32	El subcomité realiza inspecciones periódicas a las áreas administrativas, operativas, instalaciones, maquinarias y equipos a fin de reforzar la gestión preventiva	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33	El subcomité evalúa el avance de los objetivos establecidos en el plan y programa anual	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DIMENSIÓN 4: Mejora continua		Sí	No	Sí	No	Sí	No
34	La dirección del CITE pesquero revisa periódicamente el sistema de gestión de SST para asegurarse que es apropiado y efectivo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35	La organización toma en cuenta las recomendaciones del subcomité del CITE pesquero de SST	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
36	La organización identifica las debilidades del sistema de gestión de SST, para incluirlo en el plan de mejora	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

37	La organización, dentro de la metodología de mejoramiento continuo, considera el establecimiento de estándares de seguridad	/		/		/	
38	La organización toma en cuenta los cambios en el mobiliario, infraestructura y/o maquinaria para la actualización de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo	/		/		/	
DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo		Sí	No	Sí	No	Sí	No
39	La organización toma en cuenta grupos de trabajo para favorecer la eficiencia del sistema de gestión de SST en el CITE pesquero	/		/		/	
40	Los trabajadores emplean eficientemente los equipos de seguridad y emergencia en sus actividades	/		/		/	
41	Promueve de manera eficiente la seguridad de sus compañeros en las actividades que se realizan	/		/		/	
DIMENSIÓN 6: Retroalimentación		Sí	No	Sí	No	Sí	No
42	La organización promueve la aplicación de los documentos de gestión de SST, para la prevención de accidentes laborales	/		/		/	
43	Participa en la prevención de situaciones de peligro reportándolos a los responsables del sistema de gestión de SST	/		/		/	
44	La organización toma acciones de prevención con las situaciones de peligro reportados	/		/		/	
45	Reporta sobre la escases o deterioro de los equipos de protección personal para su compra o reposición	/		/		/	
46	La organización realiza el seguimiento de los resultados obtenidos de las inspecciones y auditorías de SST	/		/		/	
47	La entidad realiza la investigación de accidentes laborales en el CITE pesquero para evitar futuros accidentes	/		/		/	
48	La organización realiza seguimiento de los agentes contaminantes	/		/		/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: LIZANDRO CRISPIN ROMERO..... DNI: 09554022.....

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de diciembre del 2018


 Firma del Experto Informante.

 Mg. Rommel Lizandro Crispin
 DOCENTE DE LA ESCUELA
 DE POS GRADO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Se siente emocionalmente ligado a la organización	/	/	/	/	/	/	
2	Se siente orgulloso de decir que es parte de la organización	/	/	/	/	/	/	
3	Se siente satisfecho en la realización de sus funciones	/	/	/	/	/	/	
4	Realiza sus actividades con dedicación	/	/	/	/	/	/	
5	Se siente identificado con los objetivos de la organización	/	/	/	/	/	/	
6	Las actividades que realiza en su puesto laboral ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización	/	/	/	/	/	/	
7	Integra sus funciones con las de sus compañeros para cumplir con los objetivos de la organización	/	/	/	/	/	/	
8	Promueve actividades con sus compañeros para el cumplimiento de los objetivos de la organización	/	/	/	/	/	/	
9	Se siente identificado con los valores de la organización	/	/	/	/	/	/	
10	Sus actividades las realiza de acuerdo con los lineamientos de la política institucional	/	/	/	/	/	/	
11	Su desempeño laboral se encuentra alineado a la ética de la organización	/	/	/	/	/	/	
12	Promueve la aplicación de los valores en sus compañeros de trabajo	/	/	/	/	/	/	
13	Se siente satisfecho con los temas dictados en las capacitaciones	/	/	/	/	/	/	
14	Considera que las capacitaciones brindadas por la organización satisfacen su desarrollo profesional	/	/	/	/	/	/	
15	Su trabajo le hace sentirse realizado personal y profesionalmente	/	/	/	/	/	/	
16	Se encuentra satisfecho con el entorno donde desempeña sus labores	/	/	/	/	/	/	
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad	Si	No	Si	No	Si	No	
17	Considera que el sueldo que percibe es adecuado para su cargo	/	/	/	/	/	/	
18	La organización le permite realizar otras actividades fuera de su jornada laboral	/	/	/	/	/	/	
19	La organización brinda incentivos a los funcionarios destacados	/	/	/	/	/	/	
20	La organización realiza actividades de integración entre compañeros	/	/	/	/	/	/	
21	Aceptaría realizar otras actividades que no se encuentre dentro de los términos de su contrato para seguir en la organización	/	/	/	/	/	/	
22	Las funciones que usted realiza favorecen su continuidad laboral	/	/	/	/	/	/	
23	La organización realiza actividades que lo motiven a continuar laborando	/	/	/	/	/	/	
24	Considera que trabajar en la organización es más una necesidad que un deseo	/	/	/	/	/	/	

25	Analiza las ventajas y desventajas de permanecer en la organización	/	/	/	
26	Considera que en otro trabajo su participación sería mejor valorada	/	/	/	
27	Necesita aprender más sobre sus funciones en su puesto laboral para buscar una mejor oportunidad	/	/	/	
28	Considera que existe poca posibilidad de encontrar un empleo mejor, aunque quisiera irse	/	/	/	
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo					
29	Siente lealtad con la organización	/	/	/	
30	El cumplimiento de sus funciones las realiza con lealtad a la organización	/	/	/	
31	Cumple con las disposiciones del reglamento interno lealmente	/	/	/	
32	Realiza actividades personales dentro de su jornada laboral	/	/	/	
33	Siente obligación en cuidar y mantener en buen estado los equipos y materiales asignados para realizar sus actividades	/	/	/	
34	Se siente comprometido a mantener una conducta ética dentro de la organización	/	/	/	
35	Se siente obligado a cumplir sus funciones en la unidad orgánica que pertenece, según establece el reglamento de organización y funciones (ROF) de la organización	/	/	/	
36	Se siente obligado a cumplir sus funciones según establece el manual de organización y funciones (MOF) de la organización	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Farfán Pimentel, Johnny DNI: 06269132

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de diciembre del 2018



 Firma del Experto Informante.

 **ESCUELA DE POSTGRADO**
 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 Dr. Johnny Félix Farfán Pimentel
 Docente Investigador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Sistema de seguridad y salud en el trabajo

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad del empleador con la SST							
1	Considera que la organización se encuentra comprometida con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)	/		/		/		
2	Considera que la organización difunde la política y objetivos de SST	/		/		/		
3	La organización se compromete con el plan anual de SST	/		/		/		
4	La organización mantiene su compromiso con los objetivos del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (RISST) mediante registros	/		/		/		
5	Considera que la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) del CITE pesquero se encuentra en un lugar visible	/		/		/		
6	Considera que el mapa de riesgos se encuentra conforme con las condiciones laborales	/		/		/		
7	La organización recaba evidencia de las actividades de emergencia de acuerdo al plan de contingencias	/		/		/		
8	La organización permite participar a los trabajadores en la identificación de peligros y riesgos de las actividades laborales	/		/		/		
9	La organización permite la comunicación de incidentes y accidentes a los responsables del sistema de gestión de SST	/		/		/		
10	La organización implementa y/o realiza el mantenimiento de los equipos de seguridad	/		/		/		
11	El mapa de riesgos debe mantenerse en un lugar visible dentro del área donde labora	/		/		/		
12	Considera que la instalación del sub comité del CITE pesquero debe ser promovido por la organización	/		/		/		
13	La organización debe asegurar el funcionamiento del subcomité de SST	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2: Planificación							
14	La actualización del IPER se da con la participación conjunta de los trabajadores	/		/		/		
15	La organización difunde la matriz IPER	/		/		/		
16	La organización planifica las actividades del plan anual de SST según los objetivos de SST de la entidad	/		/		/		
17	La organización programa los simulacros de emergencia según lo dictamina la normativa nacional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La organización planifica las capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo según las condiciones laborales del CITE pesquero	/		/		/		

19	La organización programa los exámenes médicos ocupacionales en coordinación con el CITE pesquero	/	/	/	
20	La organización planifica las mejoras de las condiciones laborales para que el desempeño del trabajador sea de manera segura dentro del CITE pesquero	/	/	/	
21	La organización planifica las inspecciones y auditorías del sistema de seguridad y salud en el trabajo del CITE pesquero	/	/	/	
DIMENSIÓN 3: Ejecución					
22	La organización ejecuta los planes y procedimientos en situaciones de emergencia	/	/	/	
23	La organización realiza inspecciones y auditorías de SST durante los procesos en el CITE pesquero	/	/	/	
24	La organización ejecuta los simulacros ante emergencias programados en el CITE pesquero	/	/	/	
25	La organización garantiza el trabajo seguro y saludable, mejorando las condiciones laborales dentro del CITE pesquero	/	/	/	
26	La organización adopta medidas correctivas cuando es informada de un incidente o accidente ocurrido en el CITE pesquero	/	/	/	
27	La organización realiza exámenes médicos ocupacionales a los servidores de la entidad	/	/	/	
28	La organización realiza capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores del CITE pesquero	/	/	/	
29	El subcomité del CITE pesquero participa en la puesta en práctica de las políticas, planes y programas de promoción de SST	/	/	/	
30	El subcomité aprueba el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre SST de la entidad	/	/	/	
31	El subcomité promueve que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos	/	/	/	
32	El subcomité realiza inspecciones periódicas a las áreas administrativas, operativas, instalaciones, maquinarias y equipos a fin de reforzar la gestión preventiva	/	/	/	
33	El subcomité evalúa el avance de los objetivos establecidos en el plan y programa anual	/	/	/	
DIMENSIÓN 4: Mejora continua					
34	La dirección del CITE pesquero revisa periódicamente el sistema de gestión de SST para asegurarse que es apropiado y efectivo	/	/	/	
35	La organización toma en cuenta las recomendaciones del subcomité del CITE pesquero de SST	/	/	/	
36	La organización identifica las debilidades del sistema de gestión de SST, para incluirlo en el plan de mejora	/	/	/	
37	La organización, dentro de la metodología de mejoramiento continuo, considera el establecimiento de estándares de seguridad	/	/	/	

38	La organización toma en cuenta los cambios en el mobiliario, infraestructura y/o maquinaria para la actualización de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo	/	/	/	
DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo					
39	La organización toma en cuenta grupos de trabajo para favorecer la eficiencia del sistema de gestión de SST en el CITE pesquero	/	/	/	
40	Los trabajadores emplean eficientemente los equipos de seguridad y emergencia en sus actividades	/	/	/	
41	Promueve de manera eficiente la seguridad de sus compañeros en las actividades que se realizan	/	/	/	
DIMENSIÓN 6: Retroalimentación					
42	La organización promueve la aplicación de los documentos de gestión de SST, para la prevención de accidentes laborales	/	/	/	
43	Participa en la prevención de situaciones de peligro reportándolos a los responsables del sistema de gestión de SST	/	/	/	
44	La organización toma acciones de prevención con las situaciones de peligro reportados	/	/	/	
45	Reporta sobre la escasez o deterioro de los equipos de protección personal para su compra o reposición	/	/	/	
46	La organización realiza el seguimiento de los resultados obtenidos de las inspecciones y auditorías de SST	/	/	/	
47	La entidad realiza la investigación de accidentes laborales en el CITE pesquero para evitar futuros accidentes	/	/	/	
48	La organización realiza seguimiento de los agentes contaminantes	/	/	/	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hoy Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Fernán Pimentel Johnny DNI: 06269132

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de diciembre del 2018


ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD DE CAYAMA - VALLERÍA

Firma del Experto Informante. Fernán Pimentel

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Compromiso organizacional

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Compromiso afectivo							
1	Se siente emocionalmente ligado a la organización	✓		✓		✓		
2	Se siente orgulloso de decir que es parte de la organización	✓		✓		✓		
3	Se siente satisfecho en la realización de sus funciones	✓		✓		✓		
4	Realiza sus actividades con dedicación	✓		✓		✓		
5	Se siente identificado con los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
6	Las actividades que realiza en su puesto laboral ayudan al cumplimiento de los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
7	Integra sus funciones con las de sus compañeros para cumplir con los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
8	Promueve actividades con sus compañeros para el cumplimiento de los objetivos de la organización	✓		✓		✓		
9	Se siente identificado con los valores de la organización	✓		✓		✓		
10	Sus actividades las realiza de acuerdo con los lineamientos de la política institucional	✓		✓		✓		
11	Su desempeño laboral se encuentra alineado a la ética de la organización	✓		✓		✓		
12	Promueve la aplicación de los valores en sus compañeros de trabajo	✓		✓		✓		
13	Se siente satisfecho con los temas dictados en las capacitaciones	✓		✓		✓		
14	Considera que las capacitaciones brindadas por la organización satisfacen su desarrollo profesional	✓		✓		✓		
15	Su trabajo le hace sentirse realizado personal y profesionalmente	✓		✓		✓		
16	Se encuentra satisfecho con el entorno donde desempeña sus labores	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Compromiso de continuidad							
17	Considera que el sueldo que percibe es adecuado para su cargo	✓		✓		✓		
18	La organización le permite realizar otras actividades fuera de su jornada laboral	✓		✓		✓		
19	La organización brinda incentivos a los funcionarios destacados	✓		✓		✓		
20	La organización realiza actividades de integración entre compañeros	✓		✓		✓		
21	Aceptaría realizar otras actividades que no se encuentre dentro de los términos de su contrato para seguir en la organización	✓		✓		✓		
22	Las funciones que usted realiza favorecen su continuidad laboral	✓		✓		✓		
23	La organización realiza actividades que lo motiven a continuar laborando	✓		✓		✓		
24	Considera que trabajar en la organización es más una necesidad que un deseo	✓		✓		✓		

25	Analiza las ventajas y desventajas de permanecer en la organización	✓		✓		✓	
26	Considera que en otro trabajo su participación sería mejor valorada	✓		✓		✓	
27	Necesita aprender más sobre sus funciones en su puesto laboral para buscar una mejor oportunidad	✓		✓		✓	
28	Considera que existe poca posibilidad de encontrar un empleo mejor, aunque quisiera irse	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 3: Compromiso normativo							
29	Siente lealtad con la organización	✓		✓		✓	
30	El cumplimiento de sus funciones las realiza con lealtad a la organización	✓		✓		✓	
31	Cumple con las disposiciones del reglamento interno lealmente	✓		✓		✓	
32	Realiza actividades personales dentro de su jornada laboral	✓		✓		✓	
33	Siente obligación en cuidar y mantener en buen estado los equipos y materiales asignados para realizar sus actividades	✓		✓		✓	
34	Se siente comprometido a mantener una conducta ética dentro de la organización	✓		✓		✓	
35	Se siente obligado a cumplir sus funciones en la unidad orgánica que pertenece, según establece el reglamento de organización y funciones (ROF) de la organización	✓		✓		✓	
36	Se siente obligado a cumplir sus funciones según establece el manual de organización y funciones (MOF) de la organización	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09.333.287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de diciembre del 2018



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Sistema de seguridad y salud en el trabajo

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1: Responsabilidad del empleador con la SST							
1	Considera que la organización se encuentra comprometida con la política de seguridad y salud en el trabajo (SST)	✓		✓		✓		
2	Considera que la organización difunde la política y objetivos de SST	✓		✓		✓		
3	La organización se compromete con el plan anual de SST	✓		✓		✓		
4	La organización mantiene su compromiso con los objetivos del reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo (RISST) mediante registros	✓		✓		✓		
5	Considera que la matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos (IPER) del CITE pesquero se encuentra en un lugar visible	✓		✓		✓		
6	Considera que el mapa de riesgos se encuentra conforme con las condiciones laborales	✓		✓		✓		
7	La organización recaba evidencia de las actividades de emergencia de acuerdo al plan de contingencias	✓		✓		✓		
8	La organización permite participar a los trabajadores en la identificación de peligros y riesgos de las actividades laborales	✓		✓		✓		
9	La organización permite la comunicación de incidentes y accidentes a los responsables del sistema de gestión de SST	✓		✓		✓		
10	La organización implementa y/o realiza el mantenimiento de los equipos de seguridad	✓		✓		✓		
11	El mapa de riesgos debe mantenerse en un lugar visible dentro del área donde labora	✓		✓		✓		
12	Considera que la instalación del sub comité del CITE pesquero debe ser promovido por la organización	✓		✓		✓		
13	La organización debe asegurar el funcionamiento del subcomité de SST	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2: Planificación	✓		✓		✓		
14	La actualización del IPER se da con la participación conjunta de los trabajadores	✓		✓		✓		
15	La organización difunde la matriz IPER	✓		✓		✓		
16	La organización planifica las actividades del plan anual de SST según los objetivos de SST de la entidad	✓		✓		✓		
17	La organización programa los simulacros de emergencia según lo dictamina la normativa nacional	Si	No	Si	No	Si	No	
18	La organización planifica las capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo según las condiciones laborales del CITE pesquero	✓		✓		✓		

19	La organización programa los exámenes médicos ocupacionales en coordinación con el CITE pesquero	✓		✓		✓	
20	La organización planifica las mejoras de las condiciones laborales para que el desempeño del trabajador sea de manera segura dentro del CITE pesquero	✓		✓		✓	
21	La organización planifica las inspecciones y auditorías del sistema de seguridad y salud en el trabajo del CITE pesquero	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 3: Ejecución	✓		✓		✓	
22	La organización ejecuta los planes y procedimientos en situaciones de emergencia	✓		✓		✓	
23	La organización realiza inspecciones y auditorías de SST durante los procesos en el CITE pesquero	✓		✓		✓	
24	La organización ejecuta los simulacros ante emergencias programados en el CITE pesquero	✓		✓		✓	
25	La organización garantiza el trabajo seguro y saludable, mejorando las condiciones laborales dentro del CITE pesquero	✓		✓		✓	
26	La organización adopta medidas correctivas cuando es informada de un incidente o accidente ocurrido en el CITE pesquero	✓		✓		✓	
27	La organización realiza exámenes médicos ocupacionales a los servidores de la entidad	✓		✓		✓	
28	La organización realiza capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo a los trabajadores del CITE pesquero	✓		✓		✓	
29	El subcomité del CITE pesquero participa en la puesta en práctica de las políticas, planes y programas de promoción de SST	✓		✓		✓	
30	El subcomité aprueba el plan anual de capacitación de los trabajadores sobre SST de la entidad	✓		✓		✓	
31	El subcomité promueve que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos	✓		✓		✓	
32	El subcomité realiza inspecciones periódicas a las áreas administrativas, operativas, instalaciones, maquinarias y equipos a fin de reforzar la gestión preventiva	✓		✓		✓	
33	El subcomité evalúa el avance de los objetivos establecidos en el plan y programa anual	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 4: Mejora continua	✓		✓		✓	
34	La dirección del CITE pesquero revisa periódicamente el sistema de gestión de SST para asegurarse que es apropiado y efectivo	✓		✓		✓	
35	La organización toma en cuenta las recomendaciones del subcomité del CITE pesquero de SST	✓		✓		✓	
36	La organización identifica las debilidades del sistema de gestión de SST, para incluirlo en el plan de mejora	✓		✓		✓	
37	La organización, dentro de la metodología de mejoramiento continuo, considera el establecimiento de estándares de seguridad	✓		✓		✓	

38	La organización toma en cuenta los cambios en el mobiliario, infraestructura y/o maquinaria para la actualización de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: Trabajo en equipo		✓		✓		✓	
39	La organización toma en cuenta grupos de trabajo para favorecer la eficiencia del sistema de gestión de SST en el CITE pesquero	✓		✓		✓	
40	Los trabajadores emplean eficientemente los equipos de seguridad y emergencia en sus actividades	✓		✓		✓	
41	Promueve de manera eficiente la seguridad de sus compañeros en las actividades que se realizan	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 6: Retroalimentación		✓		✓		✓	
42	La organización promueve la aplicación de los documentos de gestión de SST, para la prevención de accidentes laborales	✓		✓		✓	
43	Participa en la prevención de situaciones de peligro reportándolos a los responsables del sistema de gestión de SST	✓		✓		✓	
44	La organización toma acciones de prevención con las situaciones de peligro reportados	✓		✓		✓	
45	Reporta sobre la escasez o deterioro de los equipos de protección personal para su compra o reposición	✓		✓		✓	
46	La organización realiza el seguimiento de los resultados obtenidos de las inspecciones y auditorías de SST	✓		✓		✓	
47	La entidad realiza la investigación de accidentes laborales en el CITE pesquero para evitar futuros accidentes	✓		✓		✓	
48	La organización realiza seguimiento de los agentes contaminantes	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

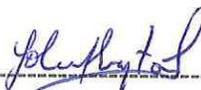
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: HUAYTA FRANCO, Yolanda Josefina DNI: 09333287

Especialidad del validador: DOCTORA EN EDUCACIÓN

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

01 de diciembre del 2018



Firma del Experto Informante.

Base de datos de la variable 1: compromiso organizacional

COMPROMISO ORGANIZACIONAL																																				
Compromiso afectivo																Compromiso de continuidad												Compromiso normativo								TOTAL
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	1	2	2	62
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	95	
3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2	85
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	80
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	3	85
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	3	3	3	2	83
2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	60
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	80
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	84
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	1	85
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	3	2	3	3	3	2	75
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	1	2	3	3	3	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91
3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	1	3	3	2	2	85
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3	3	76	
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	82
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	1	1	95
2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	58
3	2	2	1	1	1	1	2	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	60	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	81
3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	90
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	93
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	99
2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	93
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	98

2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	84		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	3	3	2	2	81			
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	92				
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	77		
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	3	1	3	3	3	1	3	3	3	3	85	
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	85
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	1	3	3	3	2	3	3	2	2	87	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	101	
2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	86	
3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	81		
3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60	
1	2	2	3	1	1	1	2	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	1	1	3	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	2	1	2	2	62		
2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	92		
3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	85		
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	3	3	2	3	3	1	1	80		
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	2	3	3	3	3	61		
2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	1	1	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	2	85		
2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	1	2	3	3	1	3	3	3	3	80			
3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	2	2	3	1	3	3	1	2	80		
3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	2	84	
3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	3	1	1	85		
3	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	60		
2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101		
3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	2	2	87			
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	85		
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	82		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	99		
2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	60	
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	1	1	1	2	2	75		

3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	1	1	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	2	84	
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	77	
2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2	2	78	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	77	
2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	60
3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	76	
3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	2	2	81	
3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	3	3	3	1	3	3	2	2	84	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	61	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	99	
2	2	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	86	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	97	
2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	1	3	3	2	2	86	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	89	
3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	89	
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	81	
3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	93	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	82	
3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	93	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	1	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	97	
2	2	1	1	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	90	
3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	86	
3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	87	

2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	95			
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	99		
3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	124			
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	126			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	126				
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	136				
3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	120		
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	66			
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143			
2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	108			
3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	126	
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	109		
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	120		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144		
3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	122		
3	3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	118	
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	78			
1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109		
2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	125	
2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	102	
1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	81
3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	1	3	3	2	2	1	2	3	1	3	1	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	95	
2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	112	
1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	2	2	3	1	1	2	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	3	1	1	1	74		
3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	1	104
2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	82
2	3	2	2	1	1	1	2	2	2	3	3	3	1	1	2	3	2	3	2	1	1	1	3	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	88	
2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	62	
3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	136	

2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	111				
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	81		
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	92		
3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	135			
2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	60		
1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	78	
2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	3	3	3	2	1	1	3	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	95		
2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	99
3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	124		
3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	126		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	3	3	126		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	136		
3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	120
2	2	2	2	1	1	1	1	1	3	1	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	66		
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	143		
2	2	2	2	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	108		
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	126	
3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	109		
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	120	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	144		
3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	122	
3	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	118
2	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2	2	1	1	2	1	1	78		

Artículo científico

Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. Callao. 2018

Autor: Br. Jessica Vela Rosas

Asesor: Mgtr. Rommel Lizandro Crispin

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre el compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018. La metodología del estudio fue de tipo básica, con nivel descriptivo y correlacional, de corte transversal y de naturaleza no experimental. La población de estudio fue de 105 trabajadores del CITE pesquero. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario, validado por el juicio de expertos cuyo procesamiento se realizó con el software SPSS (versión 25). La investigación concluyó que, existe correlación positiva considerable entre las variables de compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con un $r = ,673$ y $\rho = ,000$. Asimismo, se encontró correlación positiva media entre la dimensión compromiso afectivo correspondiente a la variable de compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con un $r = ,273$ y $\rho = ,005$. Respecto a la dimensión compromiso de continuidad de la variable de compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, se encontró correlación positiva considerable con un $r = ,684$ y $\rho = ,000$. Finalmente, se encontró correlación positiva media entre la dimensión compromiso normativo de la variable de compromiso organizacional y la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo, con un $r = ,394$ y un $\rho = ,000$.

Palabras clave: compromiso organizacional, compromiso afectivo, compromiso normativo, compromiso de continuidad, sistema de seguridad y salud en el trabajo.

Abstract

The objective of this research was to determine the relationship between the organizational commitment and the occupational safety and health system in the CITE pesquero of the Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

The study methodology was of a basic type, descriptive and correlational level, of a cross-sectional and of non-experimental nature. The study population was 105 workers of the CITE pesquero. For data collection, the questionnaire was used, validated by the expert judgment whose processing was done with the SPSS software (version 25). The research concluded that there is a considerable positive correlation between the variables of organizational commitment and the safety and health at work system, with $r = ,673$ and $\rho = ,000$. Likewise, a mean positive correlation was found between the affective commitment dimension corresponding to the organizational commitment variable and the safety and health at work system, with $r = ,273$ and $\rho = ,005$. Regarding the dimension commitment of continuity of the organizational commitment variable and the safety and health at work system, a considerable positive correlation was found with $r = ,684$ and $\rho = ,000$. Finally, it found medium positive correlation between the normative commitment dimension of the variable of organizational commitment and the variable the safety and health at work system, with $r = ,394$ and $\rho = ,000$.

Keywords: organizational commitment, affective commitment, normative commitment, continuity commitment, occupational safety and health system.

Introducción

Páramo y Bueno (2018), señalaron que “las sociedades interpretaron los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales como parte del “progreso industrial”, por lo que se dio muy poca atención a la prevención de los daños en la salud como consecuencia del trabajo” (p.25). Para obtener un trabajo enmarcado en la justicia social, en 1919, se creó la OIT, con el fin de establecer las normas de trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente de todos, mujeres y hombres. El Perú no es ajeno a las políticas y acuerdos entre países, por ello, mediante Ley 29783 Ley de SST, obliga a todas las entidades públicas y privadas a participar en la implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, cuyo objetivo, según artículo segundo, es el de “promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país”.

El CITE pesquero, adscrito al Instituto Tecnológico de la Producción (ITP), encargado de apoyar las acciones de transferencia tecnológica, capacitación, asistencia técnica a las empresas y asesoría especializada para la adopción de nuevas tecnologías, se encuentra ubicado en la zona industrial del Callao y cuenta con cinco plantas piloto

conectadas, para el procesamiento de recursos hidrobiológicos, que operan hace 39 años. El ITP, a través de la Oficina de Recursos Humanos, implementó el Sistema de Gestión de SST, instalando el Comité de SST del ITP en el año 2012; que, por el escaso compromiso de los directivos con la norma, los comités anteriores al del año 2016 no fueron reconocidos por la organización, esto afectó el compromiso y la gestión de los colaboradores elegidos. Actualmente, el escaso presupuesto para el sistema de gestión de seguridad y salud en el ITP, afecta la operatividad del comité y en particular de los subcomités.

Existe la normativa nacional y el esfuerzo del ITP como institución estatal, para implementar el Sistema de Gestión de SST; motivo por el cual el compromiso con la seguridad y salud debe ser reflejado por todos los trabajadores del CITE pesquero. En ese aspecto, para Meyer y Allen (1990) el compromiso organizacional se divide en 03 aspectos: afectivo, de continuidad y normativo, que se correlacionan en el individuo, generando vínculos de compromiso con su organización. Esto permite que el individuo tenga participación en las diversas mejoras del sistema que la institución tiene implementado o se encuentre en proceso de implementación, como es el caso del Sistema de SST.

Actualmente, en el CITE pesquero del Callao se percibe la falta de compromiso con el Sistema de SST, esto se puede evidenciar en la asistencia del personal a las capacitaciones en temas de seguridad y salud en el trabajo, que oscila entre el 20 – 35% del total. Además, según entrevistas con el personal, se tiene que no reportan al médico ocupacional sobre los accidentes menores que suceden en las plantas de procesamiento, tales como pequeños cortes y golpes, a pesar de las múltiples capacitaciones sobre el procedimiento de reporte de un accidente. En ese sentido, se plantea el problema ¿Cuál es la relación del compromiso organizacional y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018?

Método

La metodología empleada fue de tipo básico, de nivel descriptivo y correlacional, de corte transversal y de naturaleza no experimental. Se consideró como instrumento para recolectar los datos, el cuestionario, que tuvo escala tipo Likert y fue aplicado a 105 trabajadores del CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. La validez del instrumento se

realizó a través del juicio de expertos y para su fiabilidad se aplicó la prueba estadística alfa de Cronbach, determinándose la alta fiabilidad del instrumento.

Resultados

Tabla 1

Correlación de las variables compromiso organizacional y sistema de seguridad y salud en el trabajo.

		Compromiso organizacional	Sistema de seguridad y salud en el trabajo
Rho de Spearman	Compromiso organizacional	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	105
Spearman	Sistema de seguridad y salud en el trabajo	Coefficiente de correlación	,673**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	105

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

El estudio tuvo como resultado una correlación positiva media considerable las variables de compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, con un $r = 673$ y $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$). En cuanto al compromiso organizacional se obtuvo que el 54,3% de los encuestados presentaron un nivel medio de compromiso organizacional, el 38,1% un nivel alto y el 7,6% presentaron un nivel bajo. Respecto al sistema de seguridad y salud en el trabajo, el 42,9% de los encuestados lo considera regular, el 40,0% lo considera eficiente y el 17,1% lo considera deficiente.

En la correlación entre la dimensión de compromiso afectivo y la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo, se obtuvo un $r = ,273$ y $\rho = ,005$ ($\rho < ,05$); que indica la existencia de una correlación positiva media entre las variables.

En cuanto a la dimensión de compromiso de continuidad y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, los resultados estadísticos indicaron que existe correlación positiva considerable con un $r = ,684$ y $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$). Asimismo, se determinó que, el 59,00% de los encuestados manifestaron tener un nivel medio de compromiso de continuidad con la organización, de los cuales el 2,9% indicaron que el sistema de SST es deficiente; además, el 21,9% de los encuestados manifestaron mantener un alto compromiso de continuidad con la organización, de los cuales el 1% considera que el sistema de SST es deficiente. Dentro

de la dimensión de compromiso de continuidad se encontró que el 19,0% de los trabajadores manifestaron tener un bajo compromiso continuo, de los cuales el 13,3% indicó que el sistema de SST es deficiente.

Existe correlación positiva media entre el compromiso normativo y el sistema de seguridad y salud en el trabajo presentando un $r = ,394$, con un $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$). Asimismo, el 55,2% de los encuestados indicaron que sienten un compromiso normativo alto, de los cuales el 8,6% considera el sistema de seguridad y salud en el trabajo deficiente. Dentro de esta dimensión se verificó que el 32,4% de los encuestados siente obligación en un nivel medio de permanecer en la organización, mientras que el 12,4% manifestó tener un bajo compromiso normativo, de los cuales el 8,6% indicó que el sistema de SST es deficiente.

Discusión

El objetivo general de la presente investigación fue establecer la relación existente entre las variables de compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018.

Los resultados obtenidos, decretaron que existe una correlación entre las variables compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo con un $r = ,673$, y un $\rho = ,000$ ($\rho < ,05$); según Mondragón (2014), los resultados indicaron que existe una correlación positiva considerable entre las variables. Esto significa que a medida que se incrementa el nivel de eficiencia del sistema de seguridad y salud en el trabajo empleando herramientas que permitan la participación del personal, presupone que se incrementará el nivel del compromiso organizacional en el personal.

El compromiso de los trabajadores con una organización tiene relación con el bienestar personal, es por ello que factores como claridad de rol, objetivos claros, equidad, participación, educación, entre otros, determinan la actitud del trabajador hacia la organización. Sin embargo, existen factores como el estrés, la frustración, desilusión, agotamiento emocional y físico que no son reconocidos por la gerencia, desencadenando ausentismo laboral; según Céspedes (2017), existe una correlación inversa moderada entre el compromiso organizacional y el SQT ($Rho = -0,462$; $p < 0,05$), indicando que a menor compromiso organizacional se presentará un mayor SQT, lo que puede producir que el

colaborador carezca de fortaleza para participar de manera activa en la organización. El presente estudio, dio como resultado que un 54,28% de colaboradores sienten un compromiso organizacional medio, lo que puede generar la poca participación en las actividades productivas.

El empleado, en una organización pública, es una pieza importante para el cumplimiento de las metas y objetivos, los factores que rodean su conducta brindan la estabilidad institucional y el éxito de la gestión. Martínez (2017), obtuvo un $R_h = ,507$ y un $\rho = ,000$ entre las conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional, demostrando que el comportamiento de los trabajadores puede influir determinantemente en el compromiso organizacional, por lo cual estos factores deben de tenerse en cuenta en un sistema de gestión. Meyer y Allen (1990) consolidaron estos factores en tres dimensiones: afectivo, de continuidad y normativo, que según el estado de interiorización se puede determinar el nivel de compromiso con la organización.

El nivel de compromiso organizacional en los trabajadores depende en gran medida de los niveles en los que se encuentren sus dimensiones. Loli et. al (2015), concluyeron que existe una propensión favorable del compromiso organizacional, reflejando los niveles de compromiso y la relación entre sus factores. Estos resultados concuerdan con lo encontrado en la presente investigación, es así que el 85.71% de los trabajadores indicaron que su compromiso afectivo era alto, el 59.05% indicó que su compromiso de continuidad era medio y el 55.24% señaló que su compromiso normativo era alto.

Las empresas peruanas, tanto públicas como privadas, mantienen diversos tipos de contratos laborales con sus empleados, generando esto una gran inestabilidad laboral, a esto se le suma los cambios políticos según las coyunturas, lo que genera retrasos en el desarrollo de las metas institucionales, repercutiendo en el compromiso del trabajador con la organización. Por su lado Gutarra (2017), indicó que a pesar de la inestabilidad que genera las coyunturas políticas, generando un ambiente de incomodidad general, el 63% de los inspectores de la SUNAFIL, presentó compromiso organizacional moderado. En el presente estudio, los resultados reflejaron que el 7,6% de los encuestados que manifestó un compromiso organizacional bajo, percibe el sistema de SST como deficiente, debido a que

los factores que repercuten en el nivel del compromiso de los trabajadores pueden influir en el desempeño de la gestión del sistema de SST.

La seguridad y salud en el trabajo es un tema de responsabilidad social, todos los individuos de una organización deben estar comprometidos de alguna manera con ello, un entorno seguro genera mayor confianza a los trabajadores, Martínez (2014) señaló que el clima de seguridad, desde el punto de prevención de riesgos laborales, lo otorga el representante de la organización, que, con la participación activa de sus colaboradores, Leyva (2012) obtuvo $r = ,693$; $p < ,01$ entre el clima organizacional y el clima grupal, señalando que, a un mayor compromiso con la seguridad de parte de la alta gerencia, mayor será el compromiso de la supervisión en las prácticas de seguridad. Esta investigación es compatible con los resultados obtenidos, debido a que el 38,10% de encuestados opinaban tener compromiso organizacional alto, es así que el 40% de los encuestados consideró que el sistema de SST es eficiente, un 45,71% opinó que la responsabilidad del empleador es eficiente, el 42,86% señaló que la planificación es eficiente, el 28,57% indicó que la ejecución es eficiente, el 28,57% que la mejora continua es eficiente, el 28,57% que el trabajo en equipo es eficiente y el 48,57% que la retroalimentación es eficiente.

El contraste de la hipótesis específica 1: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión afectiva y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018. Los resultados del presente estudio otorgaron un coeficiente de $r = ,273$, con un $p = ,005$ ($p < ,05$); existiendo una correlación positiva media, entre la dimensión compromiso afectivo y la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo. El compromiso del trabajador se revela en su conducta, dentro del centro laboral para con sus compañeros, superiores y con él mismo. Es así que los resultados del presente estudio, en cuanto al trabajo en equipo dentro del marco del sistema de SST, indicaron que el 85,71% de los encuestados lo percibió como alto y esto puede ser a que la gran mayoría de trabajadores tienen muchos años en la institución.

Respecto a la hipótesis 2: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión de continuidad y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018. Los resultados del presente estudio otorgaron un coeficiente de $r = ,684$, con un $p = ,000$ ($p < ,05$);

interpretándose que existe una correlación positiva considerable entre la dimensión de continuidad y la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, el 19,0% de los encuestado manifestaron tener un compromiso de continuidad bajo con la organización, de los cuales el 13,3% indicaron que el sistema de SST es deficiente.

La permanencia del trabajador en la organización depende de varios factores, uno de ellos es la facilidad que el empleador brinde al trabajador para que pueda desempeñarse de manera favorable con los objetivos y metas de la organización. Loli, et al. (2015), expresaron que el compromiso afectivo tiene correlación significativa con el sentimiento de permanencia ($r = ,151$); sin embargo, en la presente investigación el 85,7% indicó que mantienen un alto compromiso afectivo con la entidad y el 59,0% indicó que su compromiso de continuidad se encuentra en nivel medio.

La hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre el compromiso organizacional en su dimensión normativa y el Sistema de SST en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao 2018. Los resultados del presente estudio otorgaron un coeficiente de $r = ,394$, con un $p = ,000$ ($p < ,05$); interpretándose que existe una correlación positiva media entre la dimensión normativa y la variable sistema de seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, el 55,2% de los encuestados indicaron que sienten un compromiso normativo alto, de los cuales el 8,6% considera que el sistema de seguridad y salud en el trabajo es deficiente. Loli et. al (2015), expresaron que el compromiso de continuidad y el compromiso afectivo ($r = ,489$), de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas presentan una relación significativa, y el compromiso afectivo presenta relación con el compromiso normativo ($r = ,151$); es decir, a mayor compromiso de continuidad, mayor compromiso afectivo; sin embargo los resultados de esta investigación determinaron que el 85,71% de los encuestados presentó un alto compromiso afectivo y el 59,05% de los encuestados presentó un compromiso medio de continuidad.

En cuanto a la responsabilidad del empleador con el sistema de seguridad y salud en el trabajo según Ley 29783, el 40,0% de los encuestados manifestaron que es eficiente; sin embargo, existen encuestados que manifestaron deficiencia en el sistema en sus diversas dimensiones, así tenemos que el 17,1% manifestó que la responsabilidad del empleador con el sistema de SST es deficiente; el 28,6% manifestó que la planificación es deficiente; el

25,7% manifestó que la ejecución es deficiente, el 31,4% indicó que la mejora continua es deficiente, el 17,1% indicó que el trabajo en equipo es deficiente; y el 25,7% manifestó que la retroalimentación es deficiente. Zambrano (2015), en su análisis sobre la influencia que tiene la cultura organizacional integral sobre las actitudes y los comportamientos seguros de los trabajadores en empresas de manufactura, señaló que una eficiente estructura e información participativa del sistema de SST influye en la percepción del trabajador en cuanto al clima organizacional hacia la seguridad, por lo que se debe tener en cuenta los niveles de deficiencia, ya que la aplicación de la norma es a la totalidad de los trabajadores. El sistema de gestión debería de ser mejorado y fortalecido por la institución a fin de evitar riesgos que perjudiquen al trabajador y al logro de las metas institucionales.

Referencias

- Céspedes, S. P. (2017). *Compromiso organizacional y síndrome de quemarse por el trabajo en docentes de una universidad del distrito de Los Olivos, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Gutarra, F. E. (2017). *El compromiso organizacional de los inspectores de seguridad y salud en el trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la SUNAFIL, según edad, género y tiempo de servicios, 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Leyva, J.A. (2012). *El efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil* (tesis de maestría). El Colegio de la Frontera Norte, Tijuana, México.
- Loli, A., Montgómery, W., Cerón, F., Del Carpio, J., Navarro, V., y Llacho, K. (2015). Compromiso organizacional y sentimiento de permanencia de los profesionales en las organizaciones públicas y privadas de Lima Metropolitana. *Revista de investigación en psicología IIPSI*. 18 (1), 105 – 123.
- Martínez, C. (2014). *El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: actuación de los supervisores en empresas de manufactura* (tesis de doctorado). Universidad de León, León, España.
- Martínez, J. R. (2017). *Conductas de ciudadanía organizacional y el compromiso organizacional de los colaboradores en el Viceministerio de Pesquería 2017* (tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Mondragón, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento científico*, 8 (1), 98 – 104.
- Zambrano, A. (2015). *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España* (tesis doctoral). Universidad Complutense de Madrid, Madrid, España.

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Lima, 09 de noviembre de 2018

Carta P.533 – 2018 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Gonzalo Villarán Córdova

Instituto Tecnológico de la Producción

Atención:

Director Ejecutivo



Asunto: Carta de Presentación del estudiante **JESSICA VELA ROSAS**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **Jessica Vela Rosas** identificado(a) con DNI N.º **41858311** y código de matrícula N.º **7001175149**; estudiante del Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción. Callao. 2018

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Dr. Raúl Delgado Arenas

Jefe de Unidad

ESCUELA DE POSGRADO

FILIAL LIMA – CAMPUS LIMA ESTE

LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.: (+511) 202 4342 Fax.: (+511) 202 4343
 LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 2510.
 ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9030 Anx.: 8184
 CALLAO Av. Argentina 1295 Tel.: (+511) 202 4342 Anx.: 2650.



Dictamen Final

Vista la Tesis:

COMPROMISO ORGANIZACIONAL Y EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN CITE PESQUERO DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PRODUCCIÓN. CALLAO.2018

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

VELA ROSAS, JESSICA

Considerando:

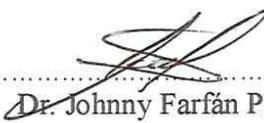
Que, se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 36 del REGLAMENTO DE INVESTIGACIÓN DE POSGRADO 2013 con RD N° 3902-2013/EPG-UCV, se DECLARA:

Que, la presente Tesis se encuentra autorizada con las condiciones mínimas para ser sustentada, previa Resolución que le ordene la Unidad de Posgrado; asimismo, durante la sustentación el Jurado Calificador evaluará la defensa de la tesis, así como el documento respectivamente; indicando las observaciones a ser subsanadas en un tiempo determinado.

Comuníquese y archívese.

Lima, 12 de enero del 2019


.....
Mg. Rommel Lizandro Crispín
Asesor


.....
Dr. Johnny Farfán Pimentel
Revisor

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, FARFAN PIMENTEL JOHNNY, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, sede Lima Este, revisor (a) de la tesis titulada:

“Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018”, de la estudiante Br. Vela Rosas, Jessica, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

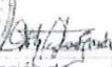
San Juan de Lurigancho, 12 de enero del 2019

P/0 Mg. J. P. Rev.

Firma

Johnny Farfán Pimentel

DNI: 06269132

 Elabora	 Dirección de Investigación	Revisó 	 VICERECTORADO DE INVESTIGACION TRUJILLO 
--	---	---	---

ACTA DE TURNITIN

feedback studio | Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao. | /0 | 10 de 29 | ?



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:
Br. Jessica Vela Rosas

ASESOR:
Mgr. Rommel Lizandro Crispin

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Administración del talento humano

Resumen de coincidencias ✕

7 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
2	buleria.unileon.es	<1 %
3	Entregado a Universida...	<1 %
4	repositorio.ujcm.edu.pe	<1 %
5	rabida.uhu.es	<1 %
6	docplayer.es	<1 %
7	www.jurisprudencia.go...	<1 %
8	www.ila.org.pe	<1 %
9	www.colef.mx	<1 %
10	pt.scribd.com	<1 %
11	www.monografias.com	<1 %
12	eprints.ucm.es	<1 %

Página: 1 de 93 | Número de palabras: 24555 | Text-only Report | High Resolution | Activado

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo JESSICA VELA ROSAS, identificado con DNI N° 41858311, egresado de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITEpesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

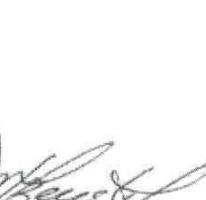
.....



FIRMA

DNI: 41858311

FECHA: 01 de marzo del 2019

					
Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC		Vicerectorado de Investigación



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

POSGRADO, MGTR. MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Br. Jessica Vela Rosas

INFORME TÍTULADO:

Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del Instituto Tecnológico de la Producción, Callao, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestra en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 19.01.2019

NOTA O MENCIÓN: 17



Miguel A. Pérez

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN