



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Clima de seguridad en centros de emergencia mujer de Lima
y Villa el Salvador – 2017**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública**

AUTORA:

Ayuque Ancasi, Maruja (ORCID: 0000-0001-9568-6313)

ASESORA:

Dra. Lescano López, Galia Susana (ORCID: 0000-0001-7101-0589)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2017

Dedicatoria

A Hugo Alexander mi hijo, quien comprendió los motivos de mi ausencia en casa y me permitió alcanzar mi objetivo profesional, a mi esposo por su apoyo incondicional, por todas las veces que hizo de padre y madre motivándome a seguir sin desfallecer, a mis padres por sus sabios consejos respecto a la importancia de la superación académica y a mis hermanos por su extraordinario ejemplo de progreso y valioso apoyo desde mis primeros años de vida.

Agradecimiento

A Dios por seguir bendiciéndome con vitalidad y por concederme la dicha de estar al lado de los míos

A mi familia por el empuje y motivación incesante.

A mis compañeros de clase por demostrarme su cariño y respaldo en los momentos de dificultad académica.

A todos aquellos que contribuyeron de manera directa e indirecta con la realización de la investigación, pues si no fuera por ellos este proyecto pudo quedar inconcluso.

Índice de Contenidos

	Pg.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	21
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
4.1. Resultados Descriptivos	23
4.2. Resultados inferenciales	26V.
DISCUSIÓN	32V.
CONCLUSIONES	38

VI. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	48

Índice de Tablas

Tabla 1. Nivel de distribución porcentual de la variable clima de seguridad	23
Tabla 2. Nivel de distribución porcentual de la dimensión estructuras de seguridad	24
Tabla 3. Nivel de distribución porcentual de la dimensión políticas de seguridad	25
Tabla 4. Nivel de distribución porcentual de la dimensión acciones de intervención	26
Tabla 5. Estadístico de normalidad	27
Tabla 6. Prueba de normalidad de la variable	28
Tabla 7. Igualdad de varianzas de la variable clima de seguridad	28
Tabla 8. Prueba T para muestras independientes	28
Tabla 9 Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable	29
Tabla 10. Igualdad de varianzas de las dimensiones: estructuras, políticas de seguridad y acciones de intervención.	30
Tabla 11. Prueba T de student de las dimensiones en muestras independientes	31

Índice de Figuras

Figura 1. Auditoria del Clima y Cultura de Seguridad	16
Figura 2. Nivel de la dimensión de clima de seguridad	23
Figura 3. Nivel de la dimensión estructuras de seguridad	24
Figura 4. Nivel de la dimensión políticas de seguridad	25
Figura 5. Nivel de la dimensión acciones de intervención.	26

Resumen

La tesis “Clima de seguridad en centros de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador”, propone como objetivo general establecer diferencias significativas entre los dos centros de atención a víctimas de violencia intrafamiliar y de género con relación al clima de seguridad, metodología no experimental de enfoque cuantitativo, se tuvo como muestra a 37 profesionales, se aplicó el instrumento validado C3/15 y la prueba de fiabilidad T de Student. Se concluye que no existe diferencia significativa del nivel de clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador puesto que, P-valor es $> \alpha = 0.05$, siendo la significación bilateral de ,295 aceptando la hipótesis nula, rechazando la hipótesis del investigador; respecto a las dimensiones estructuras, políticas de seguridad y acciones de igual manera al ser p-valor es $>$ que $\alpha = 0.05$ se acepta la hipótesis nula, rechazando la hipótesis del investigador; asimismo muestra que el nivel proceso es el predominante con más del 80% en las dos muestras, por ende se infiere que el PNCVFS viene implementando estrategias para la seguridad y salud de los trabajadores.

Palabras clave: Clima, estructura de seguridad; políticas de seguridad y acciones de intervención.

Abstract

The general objective of the thesis "Safety climate in women's emergency centers in Lima and Villa el Salvador" is to establish significant differences between the two centers for the care of victims of domestic and gender violence in relation to the safety climate, non-experimental methodology with a quantitative approach, 37 professionals were sampled, the validated instrument C3/15 was applied and Student's T-test for reliability. It is concluded that there is no significant difference in the level of safety climate between the Lima women's emergency center and Villa El Salvador, since the P-value is $> \alpha = 0.05$, with a bilateral significance of .295, accepting the null hypothesis and rejecting the researcher's hypothesis; with respect to the dimensions structures, safety policies and actions, since the P-value is $> \alpha = 0.05$, the null hypothesis is accepted. 05 accepts the null hypothesis, rejecting the researcher's hypothesis; it also shows that the process level is predominant with more than 80% in the two samples, therefore it is inferred that the PNCVFS has been implementing strategies for the safety and health of workers.

Keywords: Climate, safety structure; safety policies and intervention actions.

I. INTRODUCCIÓN

Es innegable el nexo extrínseco existente entre el trabajador y los factores estructurales del medio físico donde desarrolla sus actividades laborales, está comprobado que el influjo de las condiciones mentales, físicas, sociales y culturales en que se encuentre, será un factor de primer orden en relación a los indicadores de eficiencia o deficiencia de su función laboral; puesto que, una actividad no se puede ejecutar de manera automática ya que esto requiere del compromiso psíquico e inteligente del sujeto; en vista de que éste último debe poner en tensión y alerta sus capacidades y recursos, usar su astucia o creatividad frente a posibles errores durante la actividad productiva. (Mondelo et al., 2013).

Respecto a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo tanto la Organización Panamericana de la Salud, como la Organización Mundial de la Salud (O.I.T., 2015), consideran que los trabajadores y la salud de los mismos, guardan relación directa con las condiciones de trabajo, así como, con una serie de variables de tipo social, como la calidad de vida, nivel de ingresos, acceso a los servicios de salud, incluyendo un conjunto de elementos ligados a los trabajadores, sus derechos y la salud ocupacional. El informe refiere que a nivel de América durante el período de 2016, la fuerza de trabajo estuvo constituida por alrededor de 660 millones de personas, siendo América Latina y el Caribe la región que agrupaba 422 millones de trabajadores, en el caso de América del Norte dejando de lado México, la fuerza laboral está representado por 239 millones que representaron el 33%, sin embargo, el informe ahonda en las diferencias y brechas que existen en relación a las condiciones de empleo, régimen laboral, seguridad social, política salarial, entre otros, demostrando que los trabajadores de Latinoamérica, presentan serias diferencias con relación a estos factores, respecto a sus pares del norte.

Según las estimaciones globales realizadas por la Organización Internacional del Trabajo (2016), cada año se producen 2,3 millones de muertes a consecuencia de la ejecución del trabajo y 300 millones de accidentes con lesiones; no obstante, estos cálculos no reflejan con total claridad la magnitud del problema, ni el impacto real del efecto en los trabajadores, sus familias y la economía. Por lo tanto, se hace necesario diagnosticar el clima de seguridad y sus factores en ámbitos de gestión privada y gestión gubernamental.

En ese contexto, algunos estudios realizados en Latinoamérica consideran que estamos en países del tercer mundo donde somos reactivos a los temas que pasan en el día a día, esperamos que sucedan eventos indeseados para tomar acciones y posterior a los sucesos aprender del error (Kiefer et al., 2016); esta problemática de la probabilidad de accidentes y enfermedades laborales propia de estados de América Latina tiene su génesis en temas educacionales y culturales.

El Perú, al ser considerado como un país del tercer mundo evidencia la misma problemática, la cual se mostró con el incendio del centro comercial Nicollini, dado que se almacenaba artículos inflamables en la azotea de la galería, zona de alto tránsito comercial y vehicular, descubriéndose con esta desgracia el grave drama de la inseguridad laboral y subempleo (Lecaros, 2016). Por lo que, basado en situaciones similares los organismos públicos deben implementar y gestionar estrategias de control en la supervisión y fiscalización debiendo ser estas rigurosas, incorporando las mismas estrategias de control también en organismos del sector público (Domínguez, 2016).

Es imperativo resaltar que el estado peruano aprobó el 16 de febrero del 2017 el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo dando así, impulso adicional para integrar y dar coherencia a los mecanismos que permitan cumplir de manera eficiente y ágil las expectativas de sus trabajadores y de la ciudadanía; a partir de esto, es necesario ejecutar acciones de prevención mediante un sistema de inspección eficaz y de registro único de enfermedades profesionales y accidentes laborales, siendo esta la clave para mejorar la salud y seguridad del servidor público, la misma que impactará en el confort de los empleados/as y los ciudadanos/as (Castañeda, 2015).

Dentro de este marco, en el Perú, los empleadores y centros médicos asistenciales reportaron de enero a setiembre 10.991 notificaciones de accidentes de trabajo a nivel nacional, de los cuales 119 son por accidentes mortales, 10.344 casos reportados no mortales, 490 corresponde a incidentes peligrosos y 38 a enfermedades ocupacionales, Ministerio de Trabajo citado por Ancajima & Cabrejos, 2015). Del mismo modo el MINTRA, reportó las notificaciones a nivel regional Lima Metropolitana y provincias de 7692 casos generados de los cuales, 61 son por accidentes mortales, 7548 accidentes no mortales, 288 por incidentes peligrosos y 22 corresponde a enfermedades ocupacionales, de lo expuesto se

debe reconocer avances respecto al registro de casos reportados por accidentes de trabajo. Así pues, se establece que existe relación de clima de seguridad y los accidentes dentro del ámbito laboral.

La investigación evidencia el escenario real de la variable observada en diversos ámbitos, en virtud a la problemática expuesta previamente, se plantea el problema general: ¿Cuál es la diferencia respecto a clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer de Lima y Villa el Salvador?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la diferencia respecto a estructuras de seguridad, políticas de seguridad y acciones específicas de intervención en seguridad entre el centro de emergencia mujer de Lima y Villa el salvador?

Desde un aspecto teórico, el presente informe académico se justifica, ya que, es el resultante del análisis de un conjunto de enfoques, teorías y lineamientos conceptuales relacionados con la variable de estudio, los mismos que al ser contrastados, amplían el panorama teórico con relación a esta temática. Desde una perspectiva práctica, la presente investigación aporta una serie de hallazgos cuantitativos y cualitativos, producto del análisis de la variable en los centros de emergencia mujer, los mismos que servirán para que los responsables de dicho centro y toda la comunidad laboral, puedan tomar las medidas respectivas, reflexionar sobre los resultados y proponer acciones de mejora. Desde un enfoque metodológico, la presente investigación aporta técnicas, estrategias y diseños de investigación, el mismo que será replicado por posteriores investigadores, así como también, un instrumento que ha demostrado su validez y confiabilidad, siendo elemento de referencia para ulteriores trabajos.

En concordancia con las interrogantes expuestas, se planteó como objetivo general: determinar la diferencia respecto a clima de seguridad entre los centros de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador; y como objetivos específicos: determinar la diferencia respecto a las estructuras de seguridad, políticas de seguridad y acciones específicas de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador. Por lo que, se define la hipótesis general: existe diferencia significativa respecto a clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador; y las hipótesis específicas: existe diferencia significativa de estructuras de seguridad, políticas de seguridad y acciones específicas de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

II. MARCO TEÓRICO

Para abordar la investigación propuesta, es pertinente indagar estudios similares a nivel nacional, pues darán sustento al presente estudio. La percepción del individuo sobre la calidad o deficiencia respecto a las prácticas y formas de operar de una organización resulta imprescindible tanto en la gestión pública, como a nivel privado. Alvarado (2014) nos refiere en su informe, donde busca correlacionar el clima organizacional, con una cultura de seguridad en el personal y pacientes de un centro médico de las fuerzas armadas, buscando determinar el nexo existente entre las variables y los diversos factores, analizando las diferencias en estas variables respecto a edad, sexo, tiempo de servicio, especialidad, así como también, la identificación de las diferencias respecto a la percepción institucional y la cultura de seguridad, el estudio fue descriptivo correlacional, contó con la colaboración de 234 servidores de salud entre médicos y enfermeros; los resultados mostraron la existencia de correlación significativa de CO entre CS y sus factores en el paciente, asimismo muestra que existe diferencias significativas de CO y CS entre el personal de salud, por sexo y especialidad donde las mujeres obtienen un promedio más alto, en comparación a la no existencia de diferencia significativa respecto a CO y CS del personal de salud por edad y tiempo de servicio.

El espacio físico donde los trabajadores desarrollan sus actividades es un factor determinante para que el servicio y/o producto ofertado sea efectivo y eficiente; Ancajima y Cabrejos (2015), en su investigación, buscaron implementar un sistema de seguridad y salud ocupacional en una empresa del rubro ladrillero, utilizando para ello como estándar la norma OHSAS 18001, ello con el fin de analizar los riesgos y la implementación de un programa de control, a través del diagnóstico de la seguridad industrial y el reconocimiento de las necesidades en esa organización, los autores enfatizaron sobre los factores diferenciadores de accidente ocupacional y enfermedades profesionales, se llevó a cabo una evaluación económica de lo cual se advirtió que por cada S/ 1.00 invertido, la empresa ladrillera Latercer generaba S/ 1.50 de utilidad, siendo factible la implementación del proyecto. Asimismo realizó el monitoreo del ruido ambiental y ocupacional, la cual determinó que el nivel del ruido afectaba a los trabajadores del área de molinos y no a la mayoría de las áreas, por lo que, el empleador debía

proporcionar al trabajador el implemento adecuado, coligen incidiendo en que los directivos de la empresa, deben dirigir la implementación de sistemas en seguridad y salud ocupacional de acuerdo a servicios o labores realizados, establecer metas alcanzables y pertinentes a la realidad.

Algunas investigaciones sugieren que se requiere de empleados diestros y motivados hacia su labor, Minauro (2017), buscó evaluar el impacto que tiene la cultura de seguridad, buscando establecer relación con el desempeño de los empleados y el impacto en la relación CS y DL de factores organizacionales, el estudio fue correlacional causal, trabajando con una muestra de 100 colaboradores, se trabajó con variables de control: genero, tiempo de servicio y el tamaño de la empresa, usó el modelo de las ecuaciones estructurales para datos inferenciales, el instrumento utilizado en la investigación mostró inconsistencias por lo que concluye señalando que no existe un instrumento de recojo de información para las diversas dimensiones de cultura de seguridad en diferentes ámbitos laborales, siendo difícil la aplicación de la herramienta en distintos contextos, por otro lado hace énfasis a la concentración de estudios en ciertos sectores de la industria como: manufactura, construcción, salud y aún existen espacios que aún no han sido estudiados.

Por su parte los investigadores Hellenbroiich et al., (2015), propusieron en su investigación la evaluación de la cultura de seguridad, identificando la percepción de los colaboradores respecto a la seguridad y proponiendo e implementando un plan de mejora para fortalecer la CS, estudio de tipo exploratorio, no experimental, el resultado mostro indicadores de confiabilidad de 0.70, asimismo la investigación evidencia que no existe involucramiento de los directivos respecto a la seguridad, así como la ausencia de estos en las diversas operaciones, de modo que los trabajadores perciben que la responsabilidad de la seguridad recae exclusivamente en el área y no sobre cada uno de los trabajadores de la empresa por lo que se infiere que el cuidado de estándares de seguridad no se aplican o estas pasen a un segundo plano, concluyendo entonces que la cultura de seguridad presenta deficiencias en la organización.

Por otro lado, el estudio realizado por Zelada (2016), se propuso analizar la correlación existente entre el clima en una organización y la motivación respecto a su trabajo, que tiene una muestra conformada por agentes de seguridad en

Cajamarca, el de diseño fue no experimental, se utilizaron dos herramientas de medición: la primera escala de motivación laboral (ML-ORG), y la segunda de clima laboral (CL-SPC), resultado obtenido demostró la existencia de una relación directa y significativa entre ambas variables, la correlación de mayor nivel fue la dimensión de supervisión ($r=,461$) y la de comunicación con ($r=,414$), mientras que la dimensión factor higiénico alcanzó el nivel más bajo con el 41.3%; por otro lado, el factor motivacional obtuvo el 30.1% alcanzando un nivel alto, lo cual significa que los trabajadores son incentivados.

Para continuar, se examinó la investigación realizada por Alva y Domínguez (2013), se propusieron establecer la relación existente entre la satisfacción en el trabajo y el clima en una organización, siendo el contexto elegido una universidad de la provincia de Chimbote, el diseño fue no experimental y para el contraste de hipótesis se utilizó la prueba de Chi cuadrado, con la correlación de Pearson, respecto a la evaluación de los datos se trabajó con estadística descriptiva e inferencial, a través de tablas de distribución de frecuencias de doble entrada, culminando en una evaluación bajo el estadístico de regresión múltiple, demostrando la relación causal entre variables, donde las condiciones laborales y la comunicación propia del clima organizacional, se convierten en los factores más influyentes para la satisfacción en el trabajo.

Pinochet y Toro (2014), identificaron e interpretaron los causantes organizacionales que predominan para la seguridad laboral, plantearon el objetivo constatar la importancia de análisis a nivel organizacional como: liderazgo, gestión participativa, procesos de comunicación, percepción de riesgo; los resultados mostraron un nivel porcentual alto de aprobación respecto a los procesos de comunicación con el 82,4%, donde los indicadores actualización de los trabajadores en temas de seguridad y reducción de accidentes, este último; al ser de conocimiento por los trabajadores presentan el factor de mayor tendencia positiva, por lo tanto, se identificó la existencia de una comunicación importante entre el empleador y sus colaboradores, mientras que el factor de liderazgo mostró la valoración de los trabajadores de forma negativa con el 61.2%; el estudio concluye demostrando, la existencia de una serie de factores de tipo organizacional, que inciden de manera directa en la ocurrencia de accidentes en el centro de trabajo,

el informe también reconoce el papel fundamental, que cumple la administración en una correcta gestión en todos los niveles de la organización.

También Kiefer et al. (2016) buscaron evaluar el conocimiento, sobre el impacto que el cambio climático puede tener en la seguridad y salud en el trabajo (SST), con un enfoque particular en las Américas. El artículo analiza las necesidades de investigación, incluidos los peligros, la vigilancia y las actividades de evaluación de riesgos para caracterizar y comprender mejor cómo la SST puede estar asociada con los eventos del cambio climático. Los resultados llevarán a discutir acciones que los profesionales de SST pueden tomar para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores frente al cambio climático.

Así mismo, Bernal, Pedraza & Sánchez (2015) tuvieron como objetivos: examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud. El estudio se efectuó mediante la estrategia de investigación documental, método de análisis que comprende la revisión de literatura, detección, consulta, extracción/recopilación e integración de datos. Los resultados obtenidos muestran una inferencia teórica que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud; sin embargo, se recomienda realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada.

García & Forero (2016), buscaron determinar la relación entre la calidad de vida laboral y la disposición al cambio organizacional en una muestra de 100 funcionarios de empresas de la ciudad de Bogotá. El análisis de los datos se realizó por medio del Rho de Spearman. Los resultados obtenidos muestran una correlación significativa. Se concluye que los hallazgos sugieren que algunos de los aspectos a resaltar son la importancia de la calidad de vida y el compromiso con las tareas a realizar, ya que estos definen las metas y objetivos planteados por la entidad y enmarcan el trabajo y la productividad de los empleados, al igual que su disposición al cambio.

La conducta humana por presencia o ausencia es la respuesta del ser vivo frente a estímulos provenientes de su entorno sea voluntario e involuntario, consciente o inconsciente, la investigación realizada por Rizo (2015), propuso como objetivos, diagnosticar las dimensiones de clima organizacional de trabajadores administrativos y conocer el nivel de motivación, comunicación, de satisfacción

laboral e identificar el nivel de liderazgo en una organización pública, de tipo descriptivo transversal, los resultados mostraron que el nivel de valoración para la variable CO fue medianamente favorable con el 56%, mientras que las dimensiones: liderazgo, motivación, comunicación y satisfacción laboral fueron valorados en el nivel medio, la dimensión de motivación con el 60% y con el 53% las dimensiones de liderazgo y comunicación, concluye el estudio señalando que aunque los resultados se mantuvieron en un nivel medio, se evidenció diferencias de acuerdo con las variables sociodemográficas (edad, condición civil y profesionalización).

Al ser consideradas las organizaciones, como un sistema social, integradas por individuos, sostenidas sobre una base de reglas, valores y normas de comportamiento, creadas con el objetivo de cumplir metas deben contar con disposiciones internas de seguridad y bienestar laboral, el estudio realizado por Romero (2013), tuvo como objetivo elaborar una norma interna con participación de los colaboradores, para ello aplicó un diagnóstico situacional de tipo documental descriptivo reflexivo a través de la técnica FODA, para ello jerarquizó los problemas identificado el impacto económico de los mismos en la organización, aplicándose encuestas a la gerencia y el personal de planta. El investigador refiere que los más afectados ante un accidente de trabajo, siguen siendo el empleador, el trabajador con su familia y el asegurador. Por último, el informe recomienda la formación de una serie de controles para suprimir los riesgos detectados en la matriz FODA, centrándose en factores físicos, psicosociales, ergonómicos, mecánicos de medio ambiente, químicos, entre otros, reconociendo que implementar un reglamento de seguridad y salud ocupacional, tiene un menor costo comparado con los posibles riesgos y daños dentro de la empresa.

Patiño (2014), llevó a cabo un informe donde relaciona la gestión de seguridad y la salud ocupacional, con el impacto que producen en el clima de seguridad en colaboradores de una organización, para ello el autor identificó una serie de factores organizacionales y normativos, así como determinar el nivel de cumplimiento, evaluando el clima de seguridad, considerando elementos como antigüedad, tipo de contrato, área de trabajo. Hallando que la organización no tiene lineamientos claros en cuanto a política de seguridad y salud ocupacional, el resultado mostro el nivel de valoración más favorable en los trabajadores con mayor

antigüedad y del área de almacén respecto a CS, mientras que la percepción de los trabajadores sindicalizados era menos favorable; por otro lado se evidencia que organización no sigue lineamientos en política de seguridad y salud ocupacional, a pesar de que tengan la intención del cuidado del personal, respecto a las acciones orientadas a la seguridad; a los recursos humanos y financieros no existe protocolos de intervención y respuesta frente al accidente, tampoco con un departamento y/o profesional encargado o un porcentaje presupuestal asignado para eventos de siniestralidad.

Sotelo et al. (2015), en su informe sobre el análisis del clima organizacional gubernamental, basándose en el servicio como principio de calidad, tuvo como objetivo evaluar la correlación entre ambas variables, considerando la Carta Iberoamericana, el presente informe fue descriptivo, para ello, se adaptaron algunas dimensiones del clima organizacional. En cuanto a los resultados, se demostró una relación conceptual del clima organizacional con el servicio que se brinda y la calidad resultante, considerando la Carta Iberoamericana. El informe incluye reconociendo que los principios que se encuadran en el documento no son del todo reconocidos por los servidores del sector público.

El informe de Zambrano (2015) estableció como objetivo, analizar la cultura organizacional integral, terminando su influencia en los comportamientos seguros del trabajador, para ello se tuvo que identificar el clima organizacional de seguridad presente en las empresas, así como la actitud que tienen los inspectores hacia la seguridad laboral, lo mismo de los trabajadores con relación a la prevención de riesgos laborales entre otros, siendo el diseño descriptivo no experimental uso cinco instrumentos para el recojo de información (C3/15, RS3/7, escala de actitudes hacia la prevención, escala Cyclops y CHS3/13) en dos empresas el análisis del resultado de la investigación en cuanto a clima organizacional en ambas empresas obtuvo mayor porcentaje, debido a que los empleados cuentan con el ciclo formativo de grado superior, obteniendo mayor porcentaje la empresa B; la investigación mostro la influencia significativa que tiene el entorno laboral en la percepción que los empleados tengan respecto a clima organizacional, resaltan la importancia de una evaluación adecuada de algunos factores organizacionales a fin de lograr una óptima gestión en la prevención del riesgo laboral.

Las investigadoras Capastagno y Saglimbeni (2016), en su investigación plantearon como objetivo determinar y evaluar el clima de seguridad y el riesgo laboral percibido, hacia las practicas activas, proactivas y declarativas, para la primera variable y la evaluación de la percepción de condiciones de seguridad como del propio trabajo, ambientes físicos y contaminantes químicos para la segunda variable, tipo de diseño descriptivo y no experimental, los hallazgos demostraron una relación directa y significativa entre el clima de seguridad y los empleados, la “empresa A” muestra el nivel porcentual más alto, se muestra un nivel de significancia positiva y favorable del clima de seguridad entre los directivos, supervisores y operarios, respecto a la percepción de riesgo laboral, los operarios tienen una valoración porcentual alta debido a la exposición de los operarios a la propia naturaleza de la labor desempeñada, el informe demostró que la percepción de un buen clima de seguridad dentro de la organización, no determina la percepción respecto del riesgo laboral, puesto que, no responde solo al entorno y clima laboral sino que también de manera importante está sujeta a las actividades encargadas al trabajador.

El presente estudio se sustenta en el marco teórico de las diversas investigaciones y el análisis de la variable como de las dimensiones por los diversos autores; sin duda los estudios que anteceden en su mayoría fueron realizados en organizaciones del sector privado, sin embargo, las entidades del aparato gubernamental vienen incorporando dentro de su estructura organizacional algunos de los conceptos teóricos más relevantes. Al respecto Rebellon, (2017), señala que en las instituciones públicas el estudio de la percepción de los servidores públicos respecto a la organización, a la seguridad y otros; en los últimos años ha cobrado relevancia por el posible impacto de los resultados.

El clima organizacional es un constructo el que engloba a la totalidad de normas y procedimientos que se encargan de la regulación del correcto funcionamiento de una organización, un sistema de gestión y de administración vista de manera general (Puente & Cusicagua, 2014). Sin embargo, al ser fragmentada y vista según el departamento, sección u oficina se divide en microclimas puesto que se analiza la percepción de los trabajadores específicamente a cada uno de los departamentos, secciones u oficinas. Al respecto, Zohar (1980), enfatizó sobre la valioso de analizar y diagnosticar el clima

específico dentro de una institución haciendo la distinción de medidas globales y particulares

La conceptualización de clima desde la perspectiva de López (2011) al procurar una definición metodológica, dado que las diferentes concepciones surgieron especialmente de la discusión entre el peso de la influencia de los factores individuales frente a los organizacionales; siendo ésta la piedra angular para definir el constructo de clima de seguridad. García (2009), señala que, al analizar el clima organizacional es necesario reconocer los distintos factores que constituyen la noción de clima y de organización. El clima de seguridad, se entiende como la totalidad de percepción de tipo moral, que son compartidas por los trabajadores en su centro de trabajo, en las diversas acciones, funciones y ambientes, donde se desenvuelve, estas son necesarias e indispensables, ya que, permiten enrumbar el comportamiento en la ejecución de las tareas (Meliá y Sesé, 1999).

Por otro lado, Maza & Toasa (2015), consideran que el clima de seguridad, está limitado al entendimiento de los factores relativos al contexto de las estructuras, así como, del comportamiento que se da al interior de la organización, los mismos, que inciden en la ocurrencia de accidentes de trabajo, teniendo la obligación de ser analizados de forma individual, lo suficientemente específico para luego englobar y adecuar con la máxima precisión las acciones correctivas. Dentro de este marco, se deduce sobre el clima de seguridad que está condicionada a una adecuada implementación de acciones en seguridad y ésta a la vez estaría estrechamente relacionada a posibles enfermedades profesionales y accidentes laborales, por ende, es imperativo implementar acciones de seguridad en una organización y tomar consciencia sobre las graves consecuencias derivadas de una inadecuada gestión en materia de seguridad laboral (Gallagher & Underhill, 2012).

Para entender el tema de estudio se profundizó y distinguió teorías que permitieron aclarar dudas para conceptualizar el clima de seguridad, Robbins y Judge (2009); afirman que la teoría de Maslow, introdujo corrientes conductistas, de psicología transpersonal, humanista y de psicoanálisis; puesto que, puso en primer orden las necesidades básicas del tipo fisiológico como el hambre y las necesidades psicológicas tales: la seguridad, integridad y estabilidad con el fin de preservar la salud. A la vez, esta teoría podría ser aplicada en el desarrollo

profesional y de carrera de los servidores públicos, al lograr integrar en una sola matriz diversos enfoques (Jasiulewicz, Szwedzka & Szczuka, 2015).

Por otro lado, teoría X y Y Mc Gregor (1960) citado por Sanz et al. (2015), propuso dos visiones diferentes donde el management racional y autoritario, el mismo que es representado por la X, la misma que antepone los supuestos de: poder de posición; de la naturaleza del hombre (holgazan, falta de confianza); donde los objetivos, las políticas, las metas, etc. las determina el jefe, la Y es representado por el inagement participativo que antepone los supuestos de: el poder pertenece al grupo; el hombre puede dirigirse por sí mismo; las políticas, objetivos, metas, etc. los líderes se inclinan principalmente hacia la persona (Zelada, 2016); (Gagliardi et al., 2012).

Expertos de diferentes materias de la ciencia han procurado establecer una teoría respecto a los factores intervinientes en las enfermedades y accidentes laborales, al respecto Zohar (2003) citado por Dzib, Campos, Novelo & Pérez (2016), considera que la opción más beneficiosa podría ser el de ampliar la claridad conceptual de cada constructo teórico tratándola de forma aislada antes que intentar la integración de las variables.

Algunos estudios en el campo de la medicina han abordado la teoría de múltiple causalidad en la patología laboral, siendo que las enfermedades profesionales están íntimamente relacionadas con la exposición a los factores estructurales de la organización y la consiguiente asistencia médica de la patología (Eeckelaert et al., 2012). Respecto a ello, el enfoque de la teoría de la Multi Casualidad, refiere que la salud se convierte en el resultado observable de las condiciones que tienen los ciudadanos en una comunidad, esto será como resultante de la intervención de diversos factores de riesgos y medios que se encuentran disponibles en un momento y contexto establecido (Guillén, 2012); (Soto, 2014).

Bajo la misma línea el Instituto Profesional Latinoamericano de Comercio Exterior, citado por Rodríguez (2009) define la teoría de la causalidad como una práctica administrativa ya que, por cada accidente de trabajo existen diversas causas, circunstancias y sub causas que propician la presencia de éstas; y la combinación de las mismas desencadenarían las enfermedades profesionales y los desastres laborales, así como también existiría agentes promotores de accidentes

agrupadas en: categorías de comportamiento inherentes al trabajador (impericia falta de conocimiento total o parcial, condición física y mental; conducta incorrecta) y categorías ambientales dependientes de la gestión (aplicación incorrecta de los procedimientos de seguridad, equipos parcialmente operativos por el uso).

De acuerdo al informe N° III de la OIT (2017), emitido por una comisión de expertos, recuerda a los diversos países que, en materia de seguridad y salud laboral, el objetivo de la política nacional, debe estar enfocado en la prevención de los accidentes, minimizar riesgos y daños en la salud de los colaboradores, todo ello vinculado con la actividad laboral. La OIT y la Asociación Internacional de Ergonomía (2001), publicaron la lista de comprobación ergonómica, la cual contiene una serie de recomendaciones prácticas, soluciones sencillas de aplicar, con el propósito de aumentar los niveles de seguridad de salud, así como, mejorar las condiciones laborales, visto ello desde un enfoque general, la ergonomía se puede entender como la totalidad de conocimientos técnicos con sustento científico que se encargan de diseñar herramientas, actividades, tareas dentro de las áreas de trabajo, bajo principios anatómicos, psicológicos y fisiológicos identificando las reales capacidades de los colaboradores, debido a la amplitud de su campo de acción, es considerada multidisciplinar (Bestratén et al., 2008); (Chib & Kanetkar, 2014).

La ergonomía busca optimizar tres elementos claves del sistema productivo, relacionados con ambientes y contextos, aspectos humanos, máquinas y recursos tecnológicos, establece como objetivo precisar y adaptar los factores de influencia del entorno laboral a fin de que el servidor público desarrolle sus actividades de manera más segura, eficiente y comfortable (Pingle, 2012); (Anibal, 2009). Dentro de la lista de factores que considera el informe relacionados a la comprobación económica, se encuentra la altura y el nivel de los codos, los mismos que deben estar ligeramente por debajo, evitando de esta forma que el cuello y los hombros, se tornan rígidos y dolorosos, esto se basa, en el principio de adecuar las diversas opciones y usos de maquinarias y equipos por parte del trabajador, a la altura que tiene cada colaborador en una organización (Mondelo, Gregori & Barrau, 1999). Bajo este principio la norma establece la vigilancia de los trabajadores, considerando su tamaño y volumen, que tengan el suficiente espacio para desplazarse, debiendo tener como característica, el ser estable y multiuso, entre

las recomendaciones encuentran el incremento de la luz natural para las tareas laborales, proporcionar espacios de descanso con dispensadores de agua y acondicionadas para comer; los servicios higiénicos y los espacios de descanso deben mantenerse limpias; entre otros (Tello, 2015).

Móndelo et al., (2013), afirman que se debe apostar por conseguir el bienestar antropométrico de los trabajadores, mitigando los riesgos laborales a su mínima expresión, dado que esto, cuando menos, no hará sentir al operario insatisfacción, sensación conducente de la desmotivación. La ergonomía utiliza la lógica basada en el principio, que las personas, son más importantes que los objetos o los procedimientos de producción, y en caso existiera cualquier tipo de conflicto de intereses en el ámbito laboral entre personas y cosas, debería prevalecer la vida y el bienestar de la persona (Trujillo, Culma, Montaña, 2017); (Abualrub & Albashayreh, 2012).

Para definir clima de seguridad se empleó en primer lugar la analogía subjetiva expuesta de Halpin y Croft (1963) citado por Leyva (2012), donde clima es a la seguridad y la personalidad es al individuo, la expresión seguridad se considera como una certeza, por lo tanto, resulta fundamental precisar la forma en que se trabajará logrando tranquilidad en el entorno laboral; en segunda instancia se optó por la concepción teórica del clima de seguridad, propuesta por Meliá et al., (1999), pues el enfoque universalista utilizado en la elaboración de un cuestionario específico a fin de medir el clima de seguridad y salud laboral centró su atención a las acciones y lineamientos que realiza la organización desde la dirección disociadas de otros aspectos como: factores individuales de conducta sea de los compañeros, de los superiores, entre otros.

En otro contexto Kelloway y Zohar, citados por Bestratén (2008), coinciden en que las personas realizan actividades laborales para satisfacer diferentes necesidades de índole profesional, social y económica, refieren también que el clima de seguridad básicamente refleja la forma de ver las políticas, prácticas y procedimientos concernientes a la seguridad; donde las políticas definen los objetivos estratégicos y los medios a aplicar, los procedimientos otorgan las guías tácticas para la acción relacionados con los objetivos y medios; y las prácticas permiten la implementación de las procedimientos y lineamientos propuestos por los directivos, sugiriendo así una interpretación multinivel.

Para comprender la existencia de clima de seguridad Bergh, Shahriari & Kines (2013); (Alejo, 2012), plantean tres criterios de validación: homogeneidad al interior del grupo, consenso de percepciones; variabilidad entre grupos referido a otras organizaciones o subgrupos de análisis existentes, discrepancias desde las percepciones; validación y análisis de grupos, correspondería a grupos sociales naturales pertenecientes a la misma organización, grupos de otros departamentos. En líneas generales algunas percepciones del clima de seguridad afectan a los registros de seguridad.

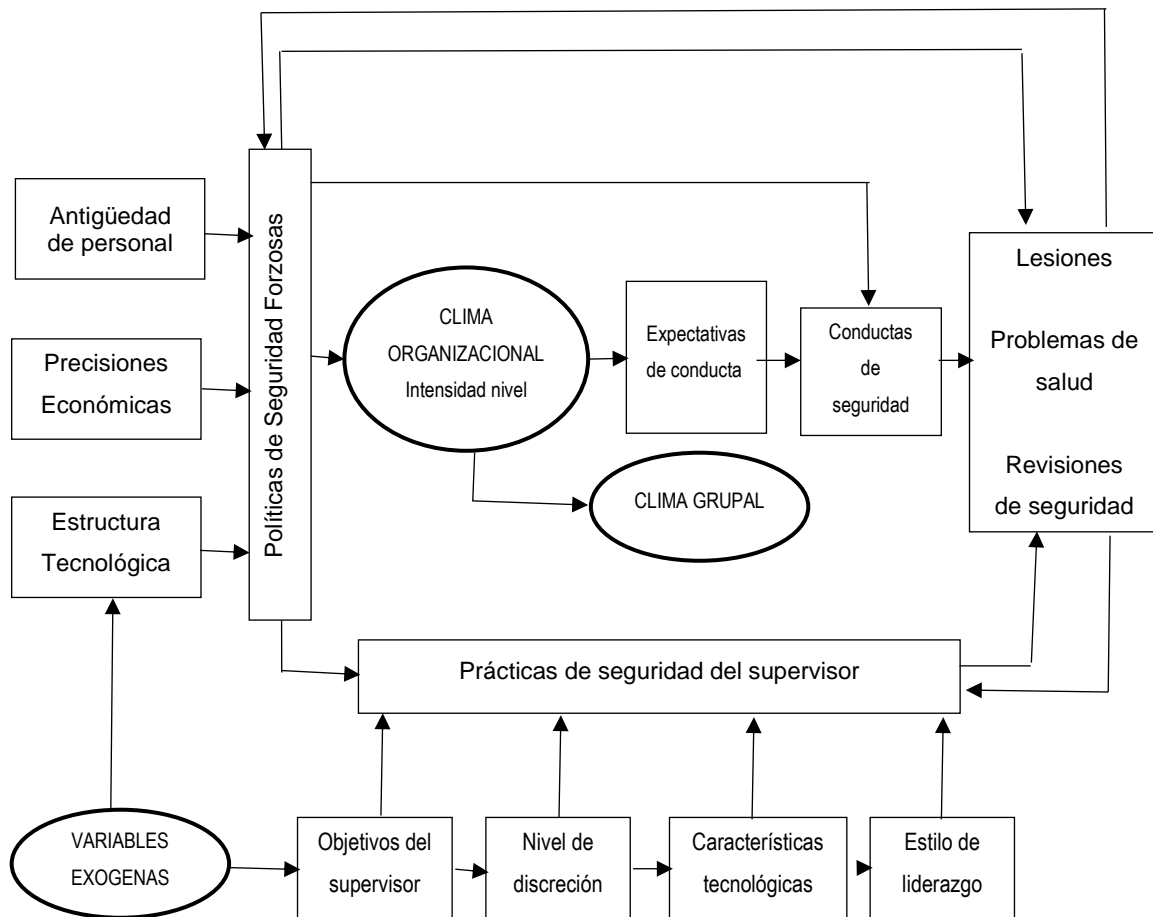


Figura 1. Auditoría del Clima y Cultura de Seguridad

De la figura se deduce que las conductas inseguras, el porcentaje de lesiones y el bucle de retroalimentación pueden inducir a los directivos o los supervisores veteranos a modificar su criterio en medidas de seguridad además incluye a mediadores y no mediadores del clima unidos entre las políticas de seguridad.

Al respecto, Campbell et al., (1993), citados por Castañeda (2015) establecen la existencia de tres determinantes para las particularidades individuales de la conducta: conocimiento, destreza y motivación; por otro lado plantea también la intervención de dos agentes que influyen directamente en la conclusión de la tarea (antecedentes del medio ambiente laboral y antecedentes individuales de seguridad); respecto a las determinantes sugiere la necesidad de que estén acompañadas por componentes de desempeño de sus funciones de forma segura. La laboriosidad de los trabajadores acredita la actividad productiva rentable dentro de una organización, impulsa el empleo y la generación de riqueza;

contribuye al desarrollo de la sociedad y de los mismos trabajadores (Dzib, Campos, Novelo & Pérez, 2016).

Estudios relacionados a clima de seguridad identificaron factores contaminantes que pueden poner en peligro la salud mental; Capostagno, R. & Saglimbeni, K. (2016) refieren que estos factores psicosociales, contempla toda actividad física y mental (carga laboral, periodos largos de exposición a la tarea) derivando de estas muchos tipos de lesiones y daños como trastornos musculoesquelético, trastorno del aparato digestivo, trastornos neuronales, entre otros; asimismo el aspecto psicosocial está ligada directamente a las relaciones interpersonales, desarrollo profesional, estilo de mando, canales de comunicación e información, competencias de vigor, estructura jerárquica, salario, estabilidad laboral, pausas activas, entre otros. Al respecto, Dzib et al., (2016), indican que la clima laboral tiene relación directa con aquellas descripciones individuales del marco socio contextual del cual forma parte la persona, por consiguiente, afectaría las expectativas del trabajador, modificando sus comportamientos reales de seguridad y produciendo un impacto negativo en el registro de seguridad.

La investigación dimensiona la variable clima de seguridad considerando a los autores base Meliá y Sesé (1999), la variable está formado por tres dimensiones sujetas a estudios realizados sobre análisis confirmatorios de estructura factorial por el método de máxima verosimilitud, este método presentó propiedades estadísticas de consistencia y eficiencia.

Dimensión estructura de seguridad: el empleador debe identificar y mostrar a los comités y representantes de seguridad y salud laboral exponiendo claramente sobre los procedimientos de comunicación establecidos en la institución, de tal manera que el empleado pueda conocer los procedimientos y a partir de ello comunicar a la dirección cuando se presenten condiciones inseguras en su ambiente (Meliá y Sesé, 1999). Al respecto Minauro (2016), señala que es menester de los comités diseñar las directrices necesarias en la prevención de riesgos derivados del trabajo, utilizando sistemas adecuados de comunicación y analizando el riesgo de siniestralidad existente dentro de su organización.

Dimensión política de seguridad: concentra las competencias y conocimientos técnicos de los altos directivos, está referida a una serie de acciones

de alto nivel, denota compromisos de los directivos en priorizar soluciones y plantear lineamientos en aspectos de seguridad y salud ocupacional anteponiendo en primer orden el bienestar de los trabajadores y de los ciudadanos a quienes se brinda el servicio. (Meliá y Sesé, 1999). Es necesario resaltar sobre la responsabilidad social pactado entre los miembros de la organización para el cumplimiento de normas internas de seguridad y salud ocupacional, sin dar mayor énfasis a la rapidez y producción a gran escala (Rizo, 2015).

Dimensión acciones específicas en seguridad: esta dimensión centra su atención en las acciones concretas de vigilancia e inspección constante de los lugares de trabajo, así como de reuniones de trabajo para tratar problemas de seguridad, implementación de un sistema de recompensa e incentivo y desarrollo de cursillos o charlas de seguridad. (Meliá y Sesé, 1999). Esto con la finalidad de promover la participación activa de los trabajadores en temas de seguridad y salud laboral, así como advertir que las tareas desarrolladas por los trabajadores no resulten críticas por sus consecuencias, solo así se obtendrá los frutos de la política implementada en una organización (Puente & Cusicagua, 2014). Considerando que el clima hacia la seguridad es un componente importante dentro de una organización y tomando en cuenta, además, que el comportamiento hacia el cuidado personal y grupal esta acondicionada a la percepción que tengan estos de su institución, se apuesta por la significación del presente análisis ya que convenientemente resulta necesario avivar la ponderación reflexiva de los altos directivos respecto a las condiciones laborales estructurales en las que se desenvuelve el personal (Pingle, 2012).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La tipología de la investigación es fundamental también denominada básica por su la profundidad y la búsqueda de ampliación del conocimiento sobre la temática tratada, de la investigación en cierta manera se cumplió las condiciones de una investigación descriptiva puesto que, fundamenta su base en la observación y comparación de fenómenos y sucesos tal y como se dan en su contexto. El objetivo en esta investigación es establecer una comparación de tipo sistemático intencional basado en objetos, instituciones (Bisquerra, 2009).

El estudio corresponde al diseño ajustado no experimental, transeccional-descriptivo comparativo con una sola variable, dos muestras, donde la variable no ha sido manipulada se contrasta el fenómeno existente bajo determinadas circunstancias de transversionalidad porque el estudio inicia y concluye en un solo periodo (Valderrama, 2015).

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual – Clima de seguridad:

Es la impresión o percepción: visual, espacial, olfativa, auditiva, que tiene el individuo respecto a la significación de seguridad y salud dentro de su espacio físico laboral; esta definición se basa en los estudios realizados por (Meliá y Sesé, 1999), quienes comprendieron al clima de seguridad en el trabajo, como un conjunto de percepciones que tienen los colaboradores en una organización con relación a su entorno laboral, así como, el ambiente que lo rodea ello principalmente en aspectos de seguridad.

Definición operacional – Clima de seguridad

La variable clima de seguridad se estructura con tres dimensiones: (a) estructuras de seguridad, (b) políticas de seguridad, (c) acciones de intervención en seguridad a través de las cuales será medible la variable; se utilizó el instrumento llamado cuestionario C3/15, el cual será entregado a los encuestados y posteriormente los datos serán procesados.

3.3. Población, unidad de análisis

La investigación cursó en dos centros de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, se estableció estos grupos de estudio debido a la similitud en el tipo de servicio, horario de atención, similitud en las áreas del servicio: legal, psicología,

social, admisión y ludoteca; nivel de estudio y la demanda. La investigación contó con la colaboración de 37 profesionales de los cuales encargados de atender casos de violencia doméstica, siendo el número total de individuos, objetos o medidas con algunas peculiaridades que son observables y medibles en un determinado momento; un aspecto importante es determinar la población objeto de análisis, siendo fundamental determinar las particularidades de los elementos que permitan identificar la pertenencia o no de la población (Hernández et al., 2014).

En la investigación la muestra es no probabilística intencionada, por ser el total de la población pequeña a conveniencia del autor. Luego de la aplicación de la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, especial para muestras menores a 50, se determinó que los datos presentan una distribución normalidad, por tanto, se aplicó el estadístico de la Prueba T de Student. Hernández et al. (2014) refiere que los sujetos evaluados en una investigación, forman parte de la unidad de análisis; en la investigación los servidores públicos de los centros de emergencia mujer serán evaluados, siendo considerados como la unidad de análisis.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con relación a las técnicas que se van a encargar del levantamiento de datos e información de la muestra de estudio, se define como el conjunto de formas a través del cual se puede obtener información que nos va a permitir contrastar las conjeturas propuestas al inicio de la investigación, las técnicas nos permiten trabajar de manera ordenada y específica, existiendo para ello, un conjunto de opciones que nos permiten levantar de primera mano, información para procesarla estadísticamente (Vara, 2015).

La investigación empleó el instrumento: cuestionario trifactorial C3/15 de Meliá y Sesé, tomando en cuenta las dimensiones e indicadores y la confiabilidad del instrumento respecto a clima de seguridad. Gómez (2016), señala que los cuestionarios se convierten en documentos integrados por un número determinado de interrogantes, que pueden ser abiertas, directas, las mismas que deben ser propuestas de manera coherente, organizadas y respetando una estructura y secuencia propia de una planificación. El instrumento Trifactorial C3/15 formula ítems con escala de respuesta tipo Likert como escala de valoración. (1= Muy en desacuerdo, 2=En desacuerdo, 3=Indeciso, 4=De acuerdo, 5=Muy de acuerdo); respecto a hechos o conocimientos, situaciones y procesos.

3.5. Procedimientos

La investigación se inicia, al encontrarse la necesidad de evaluar el clima de seguridad ocupacional en el Programa Nacional contra la Violencia Familiar y Sexual, en los servidores públicos de los centros de Emergencia Mujer de Lima y Villa El Salvador, se procede a informar a los responsables y coordinadores de los centros mencionados, acordando con ello la fecha y hora del envío de los cuestionarios, así como también, informando sobre los propósitos, tiempo de duración y características de las pruebas, posterior a ello, la información recolectada de las diversas encuestas, se organizó a través de una base de datos, en una hoja de cálculo Excel, para su posterior análisis estadístico.

3.6. Método de análisis de datos

En esta etapa de la investigación, el análisis de datos tuvo como propósito analizar la información obtenida sobre eventos, sucesos, hechos entre otros, con la finalidad predecir tendencias futuras sobre hechos, sucesos sometiendo cierta información recogida a la realización de operaciones para transformarla en información representada gráficamente, donde el investigador dará lectura e interpretación de los datos con el propósito de obtener conclusiones útiles para la investigación. Los análisis de datos tienen como propósito procesar la información obtenida a través de los cuestionarios, para ello, es necesario aplicar una serie de técnicas y métodos, que permiten al investigador acercarse a la información requerida (Hernández et al., 2014).

El instrumento fue aplicado con éxito, siendo tabulada la información levantada, a través de la creación de una base de datos con el programa Excel 2016, luego de ello se realizó el procesamiento estadístico para contrastar las hipótesis, previamente se llevó a cabo la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, especial especialmente diseñada para muestras menores de 50 datos, considerando que son muestras independientes y al no haberse encontrado significancia, en los resultados de la prueba de normalidad, es decir los datos obtenidos tienen una distribución normal, se decidió trabajar con un estadístico paramétrico, especial para muestras independientes considerando al estadístico de la T de Student (Hernández et al., 2014).

3.7. Aspectos éticos

Es imperativo señalar que el estudio se ampara en ciertos lineamientos éticos como el de la veracidad de información, detallada en el marco teórico, evitando copiar o plagiar alguno de los diversos estudios similares a la presente investigación, los datos del presente sondeo son exclusivamente para fines estadísticos garantizándose la confidencialidad en el cuestionario con observación de la norma ética de la universidad.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1. Nivel de distribución porcentual de la variable clima de seguridad

	Nivel	Sede CEM		Total
		Lima	Villa el Salvador	
Clima de seguridad	Por mejorar	4.5%	13.3%	8.1%
	En proceso	86.4%	80.0%	83.8%
	Aceptable	9.1%	6.7%	8.1%
Total		100%	100%	100%

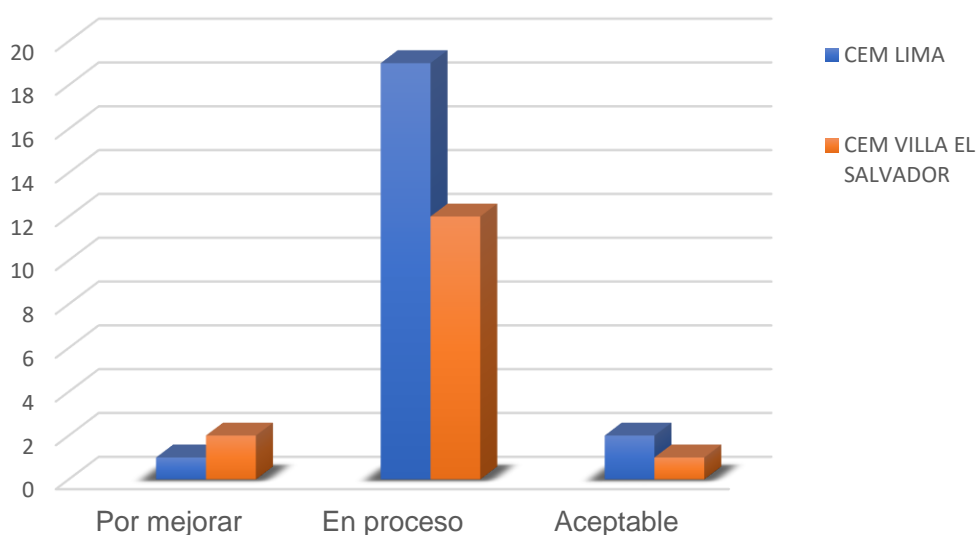


Figura 2. Nivel de la dimensión de clima de seguridad

La tabla 1 y figura 2, muestran la diferencia existente entre ambos centros de atención respecto a los niveles por mejorar, en proceso y aceptable, donde el 83.8% del total de los encuestados consideran que el clima de seguridad está en proceso en sus centros laborales, el 4.5% del CEM Lima indican que está por mejorar a diferencia del 13.3% y solo el 8.1% del total de los encuestados señalan que es aceptable el clima de seguridad en sus centros de labores, de los cuales un 9.1% corresponde a los encuestados del CEM Lima y el 6.7% al CEM Villa el Salvador

Tabla 2. Nivel de distribución porcentual de la dimensión estructuras de seguridad

		Sede CEM			
		Nivel	Lima	Villa el Salvador	Total
Estructura de Seguridad	Por mejorar		4.5%	6.7%	5.4%
	En proceso		86.4%	60.0%	75.7%
	Aceptable		9.1%	33.3%	18.9%
Total			100.0%	100.0%	100.0%

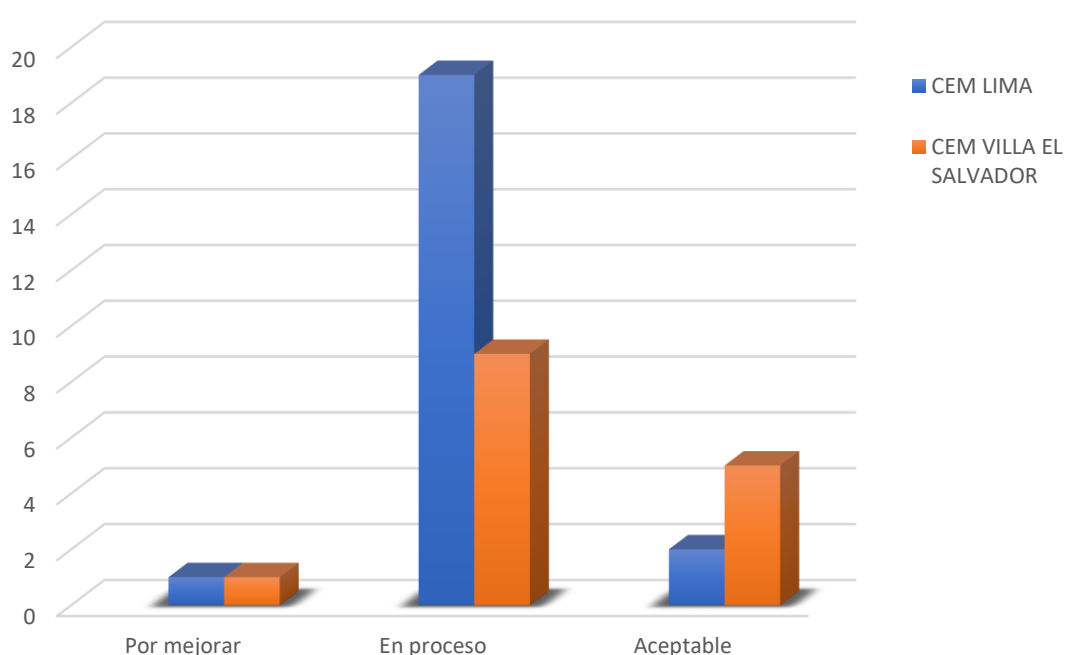


Figura 3. Nivel de la dimensión estructuras de seguridad

La tabla 2 y figura 3, evidencian la diferencia existente entre ambos centros de atención ya que el 18.9% del total de los encuestados señalan que la dimensión estructuras de seguridad es aceptable, mientras que el 75.7% indica que está en proceso y con un porcentaje menor de 5.4% consideran que debe mejorar, asimismo se puede observar que el 33.3% de los encuestados del CEM Villa el Salvador considera aceptable la dimensión estructuras de seguridad.

Tabla 3. Nivel de distribución porcentual de la dimensión políticas de seguridad

	Nivel	Sede CEM		Total
		Lima	Villa el Salvador	
Políticas de seguridad	Por mejorar	9.1%	26.7%	16.2%
	En proceso	90.9%	73.3%	83.8%
	Total	100.0%	100.0%	100.0%

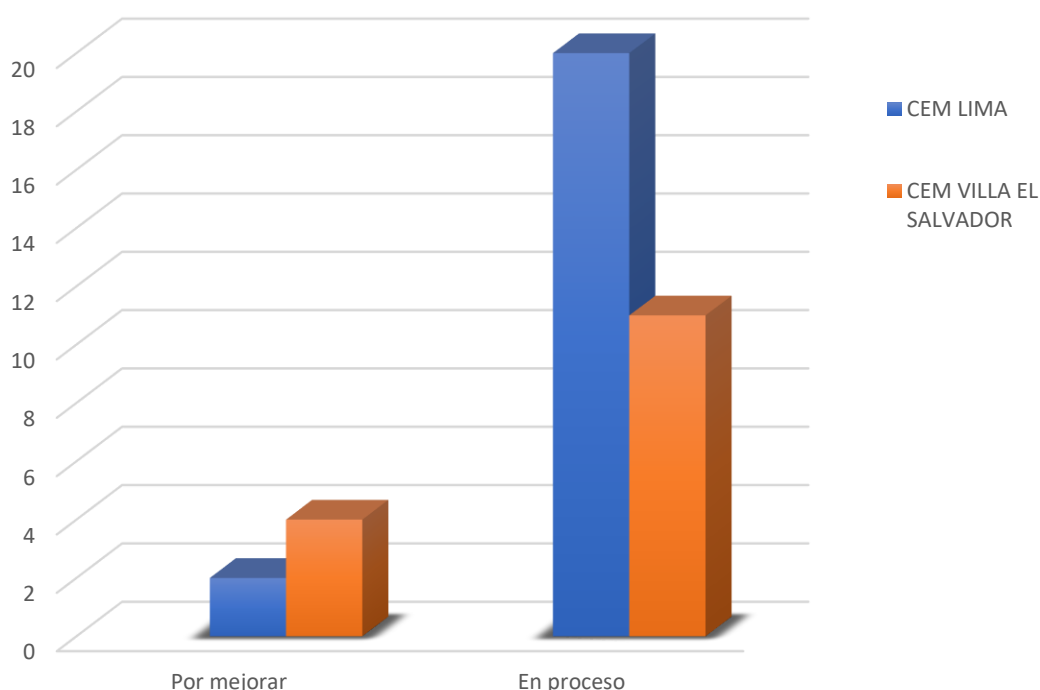


Figura 4. Nivel de la dimensión políticas de seguridad

La tabla 3 y figura 4, muestran la diferencia existente entre ambos centros de atención donde el 83.8% de los encuestados perciben la dimensión política de seguridad en proceso, también se puede evidenciar que el 26.7% de los servidores públicos del CEM Villa el Salvador indican que debe mejorar, por otro lado, el nivel aceptable no fue considerada por los encuestados; asimismo la información precedente contrasta que el 90.9% de los encuestados del CEM Lima considera que la dimensión está en proceso.

Tabla 4. Nivel de distribución porcentual de la dimensión acciones de intervención

	Nivel	Sede CEM		Total
		Lima	Villa el Salvador	
Acciones de intervención	Por mejorar	4.5%	13.3%	8.1%
	En proceso	59.1%	46.7%	54.1%
	Aceptable	36.4%	40.0%	37.8%
Total		100.0%	100.0%	100.0%

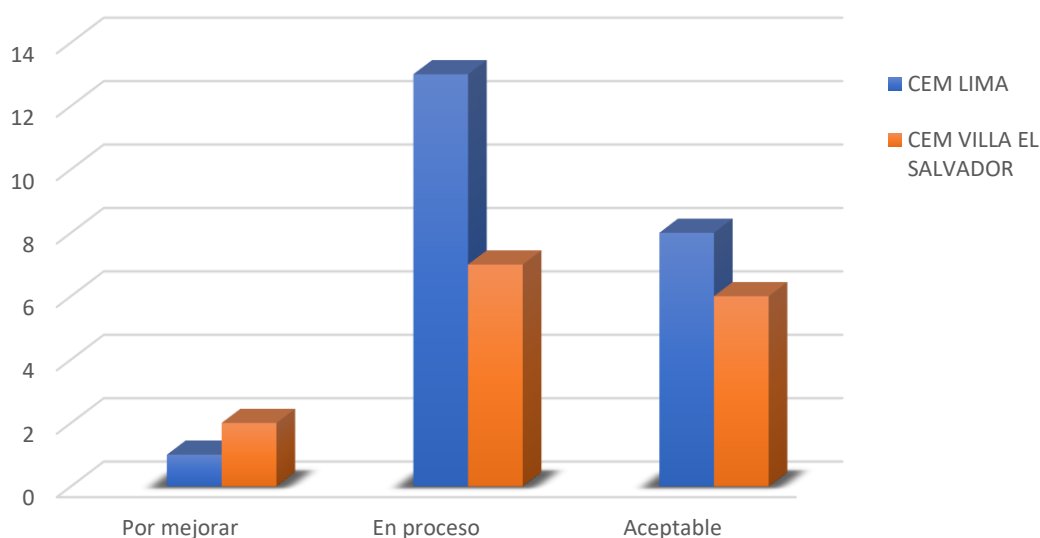


Figura 5. Nivel de la dimensión acciones de intervención.

La tabla 4 y figura 5, muestran que existe diferencias entre los centros de atención respecto a la dimensión acciones de intervención, el 37.8% del total de los encuestados indican que la dimensión es aceptable, el 54.1% señala que la dimensión está en proceso mientras que el 8.1% considera que debe mejorar las acciones de intervención; asimismo se puede observar que los encuestados del CEM Villa el Salvador consideran que es aceptable la dimensión con el 40.0% a comparación del 36.4% de los encuestados del CEM Lima.

4.2. Resultados inferenciales

Permite colegir conclusiones sobre aspectos generales independientemente al conjunto de datos obtenidos, siendo necesario realizar la prueba de normalidad

de la variable a fin de determinar la distribución paramétrica o no paramétrica de la población

El análisis descriptivo precisó la distribución porcentual de los niveles de la variable y sus dimensiones.

Prueba de normalidad

H₀: la distribución de la variable clima de seguridad es igual a una distribución normal

H₁: la distribución de la variable clima de seguridad no es igual a una distribución normal

Se asume un nivel de significación (α) = 5%

Tabla 5.

Estadístico de normalidad

		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
Sede/CEM		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima de Seguridad	Lima	0.164	22	0.129	0.926	22	0.101
	Villa el Salvador	0.139	15	,200*	0.919	15	0.189

El contraste estadístico elegido es Shapiro – Wilk; en vista de que la muestra es menor a 50.

La tabla 5, muestra que el valor de $p > 0.05$, por lo que, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Con un nivel de significación del 5% se afirma que se presenta una distribución normal, en consecuencia, se utilizará el estadístico paramétrico T de Student.

Planteamiento de hipótesis

Hipótesis general

H₀ = No existe diferencia significativa del nivel de clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador

H₁ = Existe diferencia significativa del nivel de clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

Tabla 6.

Prueba de normalidad de la variable

		Shapiro-Wilk			
		Sede/CEM	Estadístico	gl	Sig.
Clima de Seguridad	Lima		0.926	22	0.101
	Villa el Salvador		0.919	15	0.189

La tabla 6, muestra que el valor de P es > en los dos grupos de investigación, por lo tanto; la variable clima de seguridad se comporta con normalidad, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Tabla 7.

Igualdad de varianzas de la variable clima de seguridad

		Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
		F	Sig.
Clima de Seguridad	Se asumen varianzas iguales	1.246	0.272
	No se asumen varianzas iguales		

La tabla 7, muestra el valor de la prueba de Levene 0.272 > que P-valor es $>\alpha=0.05$, se infiere que no existe diferencia significativa de la varianza de la variable al ser iguales.

Tabla 8.

Prueba T para muestras independientes

Prueba t para la igualdad de medias						
t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
					Inferior	Superior
1.062	35	0.295	2.558	2.408	-2.330	7.445
1.037	27.643	0.309	2.558	2.466	-2.497	7.612

La tabla 8, detalla el resultado del nivel de significación de P-valor, para dos muestras independientes, que al aceptar la H_0 de la prueba de Levene donde las varianzas son iguales se usa la sig. bilateral 0.295, por lo tanto, se acepta la H_0 , al no existir diferencia significativa del nivel de clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_0 = No existe diferencia significativa del nivel estructuras de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador

H_1 = Existe diferencia significativa del nivel estructuras de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

Hipótesis específica 2

H_0 = No existe diferencia significativa del nivel políticas de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

H_1 = Existe diferencia significativa del nivel políticas de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

Hipótesis específica 3

H_0 = No existe diferencia significativa del nivel acciones de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

H_1 = Existe diferencia significativa del nivel acciones de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

Tabla 9

Prueba de normalidad de las dimensiones de la variable

	Sede/CEM	Shapiro-Wilk		
		Estadístico	GI	Sig.
Estructuras de Seguridad	Lima	0.885	22	0.015
	Villa el Salvador	0.943	15	0.422
Políticas de Seguridad	Lima	0.844	22	0.003
	Villa el Salvador	0.958	15	0.650
Acciones de Intervención	Lima	0.981	22	0.934
	Villa el Salvador	0.940	15	0.378

La tabla 9, detalla el resultado de normalidad de cada una de las dimensiones en el CEM Villa el Salvador, sin embargo, en el CEM Lima no existe distribución normal respecto a las dimensiones: estructuras y políticas de seguridad, donde valor de P es 0.015 y 0.003 respectivamente siendo $<$ a 0.05; a diferencia de la distribución normal en la dimensión acciones de intervención, por lo que se acepta la hipótesis nula para la dimensión acciones de intervención y se rechaza la hipótesis alterna

Tabla 10.

Igualdad de varianzas de las dimensiones: estructuras, políticas de seguridad y acciones de intervención.

Dimensiones			Prueba de Levene de igualdad de varianzas	
			F	Sig.
Estructura de Seguridad	de	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	1.877	0.179
Políticas de Seguridad	de	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	0.299	0.588
Acciones de Intervención	de	Se asumen varianzas iguales No se asumen varianzas iguales	1.673	0.204

La tabla 10, detalla el valor de la prueba Levene de varianzas de las dimensiones estudiadas donde P-valor es $>$ a $\alpha=0.05$, por lo que se infiere que las varianzas de las dimensiones son iguales.

Tabla 11.

Prueba T de Student de las dimensiones en muestras independientes

		Prueba t para la igualdad de medias						
Dimensiones		t	gl	Sig. (bilateral)	Diferencia de medias	Diferencia de error estándar	95% de intervalo de confianza de la diferencia	
							Inferior	Superior
Estructura de Seguridad	Se asumen varianzas iguales	-0.278	35	0.783	-0.255	0.916	-2.114	1.605
	No se asumen varianzas iguales	-0.266	25.511	0.792	-0.255	0.957	-2.224	1.714
Políticas de Seguridad	Se asumen varianzas iguales	1.983	35	0.055	1.573	0.793	-0.037	3.182
	No se asumen varianzas iguales	2.000	31.110	0.054	1.573	0.786	-0.030	3.176
Acciones de Intervención	Se asumen varianzas iguales	0.948	35	0.350	1.239	1.307	-1.415	3.894
	No se asumen varianzas iguales	0.891	23.704	0.382	1.239	1.391	-1.632	4.111

La tabla 11, muestra los resultados basados en las hipótesis específicas del estudio, la misma que detalla el nivel de significancia de P-valor de las dimensiones: estructura de seguridad, política de seguridad y acciones de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador. Con relación a la primera hipótesis se acepta la H_0 , debido a que existe igualdad de varianzas donde el sig. bilateral, respecto a la dimensión estructura de seguridad es $0.073 > \alpha = 0.05$; asimismo la sig. bilateral de la dimensión políticas de seguridad es 0.055 , siendo $\geq \alpha = 0.05$, aceptan la H_0 de la, del mismo modo se acepta la hipótesis nula en la dimensión acciones de intervención pues el P-valor es de 0.350 , por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna por existe igualdad de varianzas en las dimensiones; con el 95% de intervalo de confianza.

V. DISCUSIÓN

Las condiciones físicas, emocionales y sociales en las cuales se situó un trabajador se convertirá en factores que determinará, la eficiencia o no en su función laboral, ello debido a que las actividades que desarrolla una persona, no se ejecutan de manera automática, ya que esto requiere del compromiso psíquico e inteligente del sujeto, considerando la necesidad de poner en tensión y alerta sus capacidades y recursos, así como, usar su creatividad y diversas habilidades frente a posibles errores durante la actividad productiva. El estudio de clima de seguridad en organizaciones del sector público, genera cierta complejidad, al realizar este tipo de abordaje con instrumentos diseñados para medir las percepciones de trabajadores, es por ello que se propone como objetivo: determinar la diferencia respecto a clima de seguridad entre los centros de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador.

Respecto a la hipótesis general, que buscó determinar la existencia de diferencias significativas respecto al clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, los resultados mostraron que no existe diferencia significativa puesto que, la valoración obtenida, el nivel predominante fue el Proceso con 86.4% para el CEM Lima y 80.0% para el CEM Villa el Salvador, en la medición de la variable se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna al analizar el resultado del estadístico de T de Student donde la significación bilateral es de ,295.

Estos resultados tienen cierto nivel de coincidencias con el informe de Minauro (2017) quien al evaluar el impacto de la cultura de seguridad en el desempeño laboral de los trabajadores concluye señalando la cultura de seguridad se encuentra en desarrollo, ya que no existe un instrumento de recojo de información válido, ni reconocido, para las diversas dimensiones de cultura de seguridad en diferentes ámbitos laborales, siendo difícil la aplicación de la herramienta en distintos contextos. También hallamos cierto nivel de coincidencias con Hellenbroiich et.al., (2015), quienes propusieron en su investigación, diagnosticar y proponer mejoras sobre la cultura de seguridad, identificando la percepción de los trabajadores respecto a la seguridad y proponiendo e implementando un plan de mejora para fortalecer la CS, asimismo, la investigación evidencia que no existe involucramiento de los directivos respecto a la seguridad, los trabajadores perciben que la

responsabilidad de la seguridad recae exclusivamente en el área, por lo que se infiere que el cuidado de estándares de seguridad no se aplican o estas pasan a un segundo plano, concluyendo entonces que la cultura de seguridad no es óptima en la empresa

Encontramos diferencias respecto al informe de Alva y Domínguez (2013), quienes, al relacionar la existencia del clima organizacional y la satisfacción laboral en una universidad de Chimbote, hallaron la existencia de relación entre ambas variables, donde la dimensión de comunicación y condiciones laborales de clima organizacional son las más determinantes para la satisfacción laboral. También se encuentran diferencias con el informe de Pinochet y Toro (2014), quienes identificaron los factores organizacionales que predominan para la seguridad laboral, analizando factores como: liderazgo, gestión participativa, procesos de comunicación, percepción de riesgo; encontrando que el nivel alto de aprobación respecto a los procesos de comunicación se sitúan en 82,4%, donde los indicadores actualización de los trabajadores en temas de seguridad y reducción de accidentes, presentan los factores de mayor tendencia positiva, por lo tanto, se identificó la existencia de una comunicación importante entre el empleador y sus colaboradores, el estudio concluye demostrando la existencia de factores a nivel organizacional que afecta directamente en la ocurrencia de accidentes laborales, determina el rol fundamental de la administración y gestión en todos los niveles de una organización.

Desde una perspectiva, Meliá y Sesé (1999), refieren que el concepto de clima de seguridad queda limitado al entendimiento sobre los factores relativos del contexto, de las estructuras y las conductas organizacionales que tiene directa participación en la ocurrencia de accidentes laborales debiendo ser analizados los factores de manera separada, lo suficientemente específico para luego englobar y adecuar con la máxima precisión las acciones correctivas. Dentro de este marco, se infiere que el clima de seguridad está condicionada a una adecuada implementación de acciones en seguridad y ésta a la vez estaría estrechamente relacionada a posibles enfermedades profesionales y accidentes laborales, por ende, es imperativo comprender la importancia de implementar acciones de seguridad en una organización y tomar consciencia sobre las graves consecuencias derivadas de una inadecuada gestión en materia de seguridad laboral.

Con relación a la hipótesis específica 1; existen diferencias significativas de los niveles de la dimensión Estructura de Seguridad, entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, el resultado obtenido en la presente investigación de la dimensión estructuras de seguridad refleja una tendencia positiva con un total de 75.7% de los cuales el CEM Lima obtiene el 86.4% a diferencia del 60.0% obtenido por el CEM Villa el Salvador. Los resultados tienen similitud con la investigación de Alva y Domínguez (2013), quienes hallaron relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, en la dimensión comunicación y condiciones laborales se evidencia un alto nivel de valoración, estas dimensiones corresponden a las estructuras seguridad; no obstante, la investigación realizada por Rizo (2015), demuestra que la dimensión clima organizacional (comunicación, liderazgo) obtiene el 56% calificándola en el nivel desfavorable, incide también en que existe ausencia de liderazgo de los altos directivos, comités de seguridad, etc., añadimos a esto la investigación realizada por Patiño (2014), quien determina que se evidencia la ausencia de un profesional y/o departamento responsable de coordinar e implementar acciones de prevención limitando la gestión óptima, bajo la misma perspectiva Ancajima y Cabrejos (2015), coligen que los niveles jerárquicos de la compañía deben estar involucrados con la implementación de sistemas de seguridad y salud ocupacional la misma que coincide con la teoría de la causalidad múltiple que relaciona todo evento indeseado en función a las categorías del comportamiento (actitud incorrecta, falta de conocimientos, condición física y mental inadecuada) y las categorías ambientales (inapropiada protección de elementos peligrosos, aplicación inadecuada de los procedimientos de seguridad) revelando ambas categorías la inoperancia e impericia inadecuada del factor humano sobre todo el de los empleadores y comités de seguridad.

Las teorías que respaldan e análisis de la cultura de seguridad laboral, tenemos a Robbins y Judge (2009); quienes respaldándose en la teoría de Maslow, analizan los fundamentos de las corrientes conductistas, de psicología transpersonal, humanista y de psicoanálisis; puesto que, puso en primer orden las necesidades básicas del tipo fisiológico como el hambre y las necesidades psicológicas tales: la seguridad, integridad y estabilidad con el fin de preservar la salud. A la vez, esta teoría podría ser aplicada en el desarrollo profesional y de carrera de los servidores

públicos, al lograr integrar en una sola matriz diversos enfoques. Por otro lado, se encuentra respaldo teórico en la teoría X y Y de McGregor (1960), quien propuso dos visiones diferentes donde el management racional y autoritario es representado por la X, la misma que antepone los supuestos de: poder de posición; de la naturaleza del hombre; donde las políticas, objetivos, metas, etc., las determina el jefe, la Y es representado por el inagement participativo que antepone los supuestos de: el poder pertenece al grupo; el hombre puede dirigirse por sí mismo; las políticas, objetivos, metas, etc. los líderes se inclinan principalmente hacia la persona (Zelada, 2016).

Respecto al hipótesis específica 2, sobre la existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión Políticas de Seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, el total porcentual obtenido es de 83.8%, de los cuales el CEM Lima obtiene el 90.9% a diferencia del 73.3% valorado en el CEM Villa el Salvador, de este resultado se infiere que el índice porcentual alto es porque el CEM Lima está ubicada dentro de las instalaciones del Ministerio de la Mujer, por ende refleja un alto índice de valoración “en proceso”. Sin embargo, el nivel “aceptable” muestra el 0.00% en los dos centros de atención, mientras que en el nivel por mejorar el total porcentual es de 16.2% entre ambas muestras. El análisis inferencial respecto a esta dimensión muestra la significación bilateral de ,055 donde p-valor es $\geq \alpha=0.05$, por lo tanto, se niega la hipótesis alterna debido a que existe igualdad de varianzas.

Por el contrario el estudio realizado por Capastagno y Saglimbeni (2016), evidenció un claro interés por asistir y garantizar en mayor medida los niveles de seguridad para los empleados, priorizando la seguridad sobre la rapidez; no obstante Pinochet y Toro (2014) en su investigación determinan que los supervisores de la empresa Chilena priorizan la ejecución de las tareas encomendadas dentro del tiempo previsto, por ende se advierte que existe factores a nivel organizacional que afecta directamente en la ocurrencia de accidentes laborales, coincidiendo con la investigación realizada por Romero (2015) y Patiño (2014), el primero muestra que en el costo de los accidentes laborales pierden los afectados directos (trabajador y su familia) y los afectados indirectos (empleador y asegurador), por ende implementar el reglamento de seguridad y salud ocupacional será de menor costo en comparación a la atención de un accidente laboral evitado

por la identificación de los riesgos de seguridad de la empresa; asimismo Patiño muestra en su estudio que el accionar de la alta dirección en temas de seguridad y salud básicamente respondería a la exigencia gubernamental, demostrando así la ausencia de políticas de seguridad.

En concordancia con el presente estudio, la investigación realizada por Zambrano (2015), determinó de manera significativa la influencia del entorno laboral que tienen los trabajadores respecto al clima organizacional hacia la seguridad, observando que la dimensión acciones de intervención en los centros de atención a víctimas de violencia obtiene el 54.1% del total de los encuestados considerándola en proceso; por otro lado, el estudio realizado por Ancajima y Cabrejos (2015), estableció la importancia de llevar a cabo el mantenimiento preventivo de los equipos o maquinas utilizadas, la misma que debe realizarse periódicamente incluyendo los espacios de trabajo debiendo ser controles sencillos que no requiera de mucho tiempo al aplicarlas; mientras que Domínguez (2016), determinó la relación significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad analizó los indicadores de recompensa, responsabilidad, entre otros, las mismas que están incorporadas en la dimensión acciones de intervención del instrumento de medida C3/15 de Meliá y Sesé.

Respecto al hipótesis específica 3, sobre la existencia de diferencias significativas en los niveles de la dimensión Acciones de Intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, se halló que no existe diferencias significativas, pues el P-valor es de 0.350, por lo tanto, se rechaza la hipótesis alterna por existe igualdad de varianzas en las dimensiones; con el 95% de intervalo de confianza.

La teoría de múltiple causalidad en la patología laboral, reconoce que las enfermedades profesionales están íntimamente relacionadas con la exposición a los factores estructurales de la organización y la consiguiente asistencia médica de la patología. Bajo la misma línea el Instituto Profesional Latinoamericano de Comercio Exterior (2015), define la teoría de la causalidad como una práctica administrativa ya que, por cada accidente de trabajo existen diversas causas, circunstancias y sub causas que propician la presencia de éstas; y la combinación de las mismas desencadenarían las enfermedades profesionales y los desastres laborales, así como también existiría agentes promotores de accidentes agrupadas

en: categorías de comportamiento inherentes al trabajador (impericia falta de conocimiento total o parcial, condición física y mental; conducta incorrecta) y categorías ambientales dependientes de la gestión (aplicación incorrecta de los procedimientos de seguridad, equipos parcialmente operativos por el uso).

De la misma forma Móndeolo et al., (2013), afirma que se debe apostar por conseguir el bienestar antropométrico de los trabajadores, mitigando los riesgos laborales a su mínima expresión, dado que esto, cuando menos, no hará sentir al operario insatisfacción, sensación conducente de la desmotivación. No debemos olvidar que una poderosa aliada en la seguridad laboral es la ergonomía, la que utiliza la lógica, basada en el principio de que los seres humanos, somos más importantes que las cosas o los procesos productivos, y en caso existiera cualquier tipo de conflicto de intereses en el ámbito laboral entre personas y cosas, debería prevalecer la vida y el bienestar de la persona. Para Halpin y Croft (1963) establece una analogía para entender la seguridad en el trabajo, el clima es a la seguridad y la personalidad es al individuo, la expresión seguridad se considera como una certeza, por lo tanto, resulta fundamental precisar la forma en que se trabajará para lograr el equilibrio y tranquilidad en el entorno laboral; en segunda instancia se optó por la concepción teórica universalista del clima de seguridad de Meliá et al., (1999), pues el enfoque universalista utilizado en la elaboración de un cuestionario de orientación más específica a fin de medir el clima de seguridad y salud laboral centró su atención a las acciones y políticas que realiza la organización desde la dirección disociadas de otros aspectos como: factores individuales de conducta sea de los compañeros, de los superiores, entre otros.

V. CONCLUSIONES

Primera: Al analizar la distribución porcentual del nivel de la variable clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, se observa que no existen diferencias significativas, siendo el Sig. =0.272., por tanto, se demuestra que no existen diferencias significativas entre los centros analizados.

Segunda: Al analizar la distribución porcentual del nivel de la dimensión del indicador estructuras de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, se evidencia un alto porcentaje de significación, Sig. =0.179, por tanto, no se encontraron diferencias significativas entre las muestras analizadas.

Tercera: El análisis de la distribución porcentual del nivel de la dimensión política de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, se demuestra que no existen diferencias significativas, respecto a la dimensión políticas de seguridad entre los centros analizados, Sig. =0.588, por tanto, no se acepta la hipótesis alterna.

Cuarta: El análisis de la distribución porcentual del nivel de la dimensión acciones de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador, se halló un Sig. = 0.204, demostrándose que no existen diferencias significativas entre los centros analizados.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: Se sugiere a los directivos y servidores públicos de los centros de atención a víctimas de violencia tomar de referencia el presente estudio, a fin de implementar estrategias internas de seguridad y salud ocupacional, las mismas permitan la prevención de las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales.

Segundo: Se recomienda a los profesionales de los centros de emergencia mujer tomar de referencia el presente estudio, básicamente para la aplicación del instrumento C3/15, debido a la facilidad tanto en el análisis como en el manejo

Tercero: Se sugiere a la plana directiva y los servidores públicos tomar en cuenta estudios de esta naturaleza ya que podría permitir identificar los riesgos laborales a fin de disminuir los costos o pérdidas en bienes, servicios, o peor aún vidas.

Cuarto: El estudio sugiere que los servidores públicos sean capacitados en atención de primeros auxilios, asimismo propone que los miembros de los centros de emergencia mujer y los comités de seguridad trabajen de forma conjunta debido a la poca información de las políticas de seguridad.

Quinto: Se sugiere al Programa Nacional Contra la Violencia Familiar y Sexual poner mayor énfasis en temas y contenidos de seguridad y salud ocupacional, ya que dependerá del trabajo realizado del nivel jerárquico de la institución la identificación de los servidores públicos que tengan liderazgo y conocimientos técnicos en seguridad.

REFERENCIAS

- Anibal, C. (2009) *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo* Buenos Aires, Argentina Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.
- Abualrub, R. & Albashayreh, A. (2012). The relationships between safety climate, teamwork, and intent to stay at work among Jordanian hospital nurses. *Nursing Forum* Volume 47, No. 1. Recovered from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1744-6198.2011.00253.x>
- Alvarado, C. (2014). *Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval*. [Tesis para optar el grado académico de Magister de Economía y Gestión de Salud, Universidad Nacional Mayor de San Marcos] Recuperado de: https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/3678/Alvarado_gc.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alejo, D. (2012). *Implementación de un sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional en el rubro de construcción de carreteras*. [Tesis de Licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Perú] Recuperado de: https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1508/ALEJO_RAMIREZ_DENNIS_GESTION_SEGURIDAD_CARRETERAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alva, J. y Domínguez, L. (2013). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2013. *Dialnet*. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5127589>
- Ancajima, B. & Cabrejos, C. (2015). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en la empresa Latercer-S.A.C.* [Tesis para optar el título profesional de Ingeniero Químico, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo] Recuperado de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/131>
- Bergh, M; Shahriari, M. & Kines, P. (2013). Occupational Safety Climate and Shift Work. *Chemical Engineering Transactions* vol. 31. Recovered from: <https://www.researchgate.net/profile/Pete->

[Kines/publication/278081198 Occupational Safety Climate and Shift Work/links/55c9da5008aebc967dfa0784/Occupational-Safety-Climate-and-Shift-Work.pdf](https://www.redalyc.org/publication/278081198_Occupational_Safety_Climate_and_Shift_Work/links/55c9da5008aebc967dfa0784/Occupational-Safety-Climate-and-Shift-Work.pdf)

- Bernal, Pedraza & Sánchez (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios Gerenciales*, vol. 31, núm. 134, enero-marzo, 2015, pp. 8-19 Universidad ICESI. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
- Bestratén, M; Hernández, A; Luna, P; Nogareda, C; Noguera, S; Oncins, M & Sole, M. (2008) *Ergonomía. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo Torrelaguna, 73 – 28027 Quinta Edición. Madrid – España.* Recuperado de: <https://www.insst.es/documents/94886/710902/Ergonom%C3%ADa+-+A%C3%B1o+2008.pdf/18f89681-e667-4d15-b7a5-82892b15e1fa>
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación educativa*. [Departamento de Métodos de Investigación y Diagnostico en Educación (MIDE), Universidad de Barcelona] Recuperado de: https://www.academia.edu/38170554/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_EDUCATIVA_RAFAEL_BISQUERRA_pdf
- Capostagno, R. & Saglimbeni, K. (2016). *Clima de seguridad y percepción del riesgo laboral en una empresa del sector manufacturero de la zona metropolitana de Caracas*. [Tesis para optar el título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad Católica Andrés Bello] Recuperado de: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAT5196.pdf>
- Castañeda, L. (2015). Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST Alcaldía Municipal de Pajarito. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia] Recuperado de: <https://repositorio.uptc.edu.co/bitstream/001/1493/1/TGT-238.pdf>
- Chib, S. & Kanetkar, M. (2014). Safety Culture: The Buzzword to Ensure Occupational Safety and Health. *ScienceDirect, Symbiosis Institute of Management Studies Annual Research Conference (SIMSARC13)*. Recovered from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S221256711400183X>

- Dzib, N; Campos, M; Novelo, V & Pérez, D. (2016). Percepción de riesgo y clima de seguridad en operadores de transporte en Mérida, Yucatán. *Acta de Investigación Psicológica*, 6(1), 2277-2285. Recuperado de: <https://www.elsevier.es/es-revista-acta-investigacion-psicologica-psychological-111-pdf-S2007471916300497>
- Domínguez, A. (2016). *Relación entre el clima laboral y la seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital CRL Luis Arias Schreiber*. [Tesis para optar el grado académico de Doctor en Salud Pública, Universidad Autónoma de Ica] Recuperado de: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/741/3/Angela%20Regina%20Dom%c3%adnguez%20Lujan.pdf>
- Eeckelaert, L; Dhondt, S; Oeij, P; Pot, F; Nicolescu, G. & Webster, J. (2012). Review of workplace innovation and its relation with occupational safety and health. *European Agency for Safety and Health at Work*. Recovered from: <https://repository.ubn.ru.nl/bitstream/handle/2066/111807/111807.pdf>
- Gagliardi, D; Marinaccio, A; Valenti, A. & Lavicoli, S. (2012). Occupational Safety and Health in Europe: Lessons from the past, challenges and opportunities for the future. *Industrial Health* vol 50, pp. 7-11. Recovered from: https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/50/1/50_MS1342/_pdf
- Gallagher, C. & Underhill, E. (2012). Managing work health and safety: recent developments and future directions. *Asia Pacific Journal of Human Resources* 50, 227–244. Recovered from: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdfdirect/10.1111/j.1744-7941.2011.00014.x>
- García, M. (2009). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / No. 42 / Jul - Dic 2009*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M., & Forero, C. (2016). Quality of life at work and willingness toward organizational change in officers of companies in the city of Bogotá-Colombia. *Acta Colombiana de Psicología*, 19(1), 79 - 90. Obtenido de: <https://actacolombianapsicologia.ucatolica.edu.co/article/view/979/pdf%20en>

- Guillén, C. (2012). La multicausalidad en la patología laboral, *Revista gestión práctica de riesgos laborales*. 89. 52-54.
<http://pdfs.wke.es/1/9/4/0/pd0000071940.pdf>
- Hellenbroich, C. & Reyes, P. (2015). *Diagnóstico y propuesta de mejora de la cultura de seguridad en una empresa de hidrocarburos del Perú, en los lotes en tierra y área administrativa*. [Tesis para optar el grado de Magíster en Desarrollo Organizacional y Dirección de Personas, Universidad del Pacífico] Recuperado de:
https://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1816/Christel_Tesis_m aestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, et alt. (2014). *Metodología de la investigación*. Colombia: Mcgraw – Hill Interamericana de México.
- Jasiulewicz, M; Szwedzka, K. & Szczuka, M. (2015). Behaviour based intervention for occupational safety – case study. ScienceDirect, *Procedia Manufacturing* 3, pp. 4876 – 4883. Recovered from:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2351978915006162>
- Kiefer, M., Rodríguez-Guzmán, J., Watson, J., van Wendel de Joode, B., Mergler, D., & da Silva, A. S. (2016). *Worker health and safety and climate change in the Americas: issues and research needs*. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 40(3), 192-197. Obtenido de:
<https://www.scielosp.org/pdf/rpsp/2016.v40n3/192-197/en>
- Lecaros, D. (2016). *Implementación de un sistema de evaluación del clima laboral en una entidad del Estado*. [Tesis para optar el título de Licenciado en Administración, Universidad de Lima] Recuperado de:
https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/2321/Lecaros_Alfaro_Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Leyva, J. (2012). *El efecto del clima de seguridad en la percepción de riesgos laborales en una fábrica textil*. [Tesis de Maestría, Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada] Recuperado de:
<https://colef.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1014/235/1/TEISIS%20-%20Leyva%20Pacheco%20Julieta%20Amada.pdf>
- López, O. (2011). *Estudio y lineamientos de mejoramiento del clima organizacional de seguridad (COS) del estamento administrativo de la Universidad Nacional*

- de Colombia. [Tesis de Magister, Universidad Nacional de Colombia]
Recuperado de:
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/9563/242821.2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maza, G. & Toasa, M. (2015). *Evaluación de Costos de Accidentes Profesionales de los servidores Policiales en Quito*. [Tesis para optar el título de Magister, Universidad Politécnica Salesiana] Recuperado de:
<https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/8052>
- Meliá, J. y Sesé, A. (1999). *Anales de psicología*. 15(2). 269-289.
<https://www.uv.es/~meliajl/Segur/A72Clima/A72.pdf>
- Minauro, T. (2016). *Cultura de seguridad y su relación con el desempeño individual en la organización*. (Tesis de Maestría) Universidad ESAN, Recuperado de:
<https://hdl.handle.net/20.500.12640/906>
- Mondelo, P; Gregori, E. & Barrau, P. (1999). Ergonomía 1 fundamentos. *Edicions UPC*, (3), 16-27. Recuperado de: <https://1library.co/document/zk7mn2mq-ergonomia-fundamentos-pedro-r-mondelo-pdf.html>
- Mondelo, P; Gregori, E; González, O. & Gómez, M. (2013) Ergonomía 4 El trabajo en oficinas. *Mutua Universal, Universidad Politécnica de Catalunya*. Recuperado de:
<https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099.3/36777/9788476539828.pdf>
- Patiño, M. (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*. [Tesis de Maestría, Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada] Recuperado de:
<https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESIS-Patiño-De-Gyves-Mariana.pdf>
- Pingle, S. (2012). Occupational Safety and Health in India: Now and the Future. *Industrial Health* 50, pp. 167-171. Recovered from:
https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/50/3/50_MS1366/_pdf
- Pinochet, F. & Toro, A. (2014). *Factores organizacionales que influyen en la seguridad laboral: caso de una empresa chilena* [Tesis para optar el título de Ingeniera Comercial mención Administración, Universidad de Chile]

Recuperado

de:

[https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinoc
het-A.Toro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115433/Tesis%20F.Pinoc%20het-A.Toro.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pouliakas, K. & Theodossiou, I. (2013). The Economics of Health and Safety at Work: An Interdisciplinary Review of the Theory and Policy. *Journal of Economic Surveys*. Recovered from: 10.1111/j.1467-6419.2011.00699.x

Puente, P. & Cusicagua, J. (2014). *Diseño e implementación del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo en el Gobierno Autónomo Descentralizado de San Pedro de Pimampiro*. [Universidad Técnica del Norte] Recuperado de: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/3511>

OIT, (2017) *La Seguridad y salud en el trabajo y las necesidades en materia de competencias profesionales en la industria del petróleo y el gas que opera en zonas climáticas polares y subárticas del hemisferio norte*. Ginebra. [https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_438076/lang--
es/index.htm](https://www.ilo.org/sector/Resources/publications/WCMS_438076/lang-es/index.htm)

OIT, (2016) Lista de enfermedades profesionales “Seguridad y Salud en el trabajo” [https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125164/lang--
es/index.htm](https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_125164/lang-es/index.htm)

OIT, (2001) *Soluciones prácticas y de sencilla aplicación para mejorar la seguridad, la salud y las condiciones de trabajo*. Ginebra. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safewor
k/documents/instructionalmaterial/wcms_345646.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/instructionalmaterial/wcms_345646.pdf)

Rebllon, L. (2017). *Diseño del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la alcaldía del Municipio de la Victoria Valle del Cauca de acuerdo con la resolución 1111 del 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad del Valle] Recuperado de: [https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/16599/05983
25.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/16599/0598325.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Rodríguez, C. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo. *Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo* Recuperado de:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf .

- Romero, A. (2013). *Diagnóstico de normas de seguridad y salud en el trabajo e implementación del reglamento de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Minorteck industries S.A.* Ecuador: Universidad de Guayaquil.
- Rizo, M. (2015). *Diagnóstico del clima organizacional en una dependencia gubernamental, periodo de estudio 2014-2015.* [Tesis de Maestría, Universidad Veracruzana] Recuperado de: <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/42069/RizoPozosMaAng eles.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanz, J; González, A; López, O; Salgado, D; Cambero, I. & Herrera, J. (2015). Analysis on integrated management of the quality, environment and safety on the industrial projects. *ScienceDirect Procedia Engineering* 132, pp. 140-145. Recovered from: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S187770581504401X>
- Sotelo, J; Arrieta D. & Figueroa E. (2015). Medición del clima organizacional gubernamental utilizando calidad en el servicio como parámetro. *Revista Global de Negocios vol 3, n°4.* Recuperado de: https://www.researchgate.net/publication/309592858_Medicion_del_clima_organizacional_gubernamental_utilizando_calidad_en_el_servicio_como_p arametro
- Soto, W. (2014). Propuesta para optimizar la seguridad Aérea en el Área de Aviación policial. [Tesis de Licenciatura, Universidad Militar Nueva Granada] Recuperado de: <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13063/Propuesta %20para%20optimizar%20la%20seguridad%20aérea%20en%20el%20Área%20de%20aviación%20Policial.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tello, A. (2015). *Diseño de un modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para una empresa mediana del sector transporte terrestre de carga pesada.* [Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola] Recuperado de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/aefdb730-d01f-4a55-b558-40c80580544f/content>

- Trujillo, M; Culma, G. Montaña, J. (2017). *Análisis de la afectación del riesgo psicosocial en la calidad de prestación de servicios de la comisaría de Familia 5 Kennedy – Patio Bonito*. [Universidad Minuto de Dios,] Recuperado de:
https://repository.uniminuto.edu/jspui/bitstream/10656/5831/1/TEGS_AmayaCulmaGerley_2017.pdf
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos. Recuperado de:
<https://idoc.pub/documents/pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-santiago-valderrama-mendoza-d49oxekov249>
- Vara, A. (2015). 7 pasos para elaborar una tesis. Perú: Macro. Recuperado de:
<https://editorialmacro.com/wp-content/uploads/2021/02/9786123043117.pdf>
- Zambrano, A. (2016). *Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España*. [Tesis para optar el grado de Doctor, Universidad Complutense de Madrid] Recuperado de: <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37679/1/T37220.pdf>
- Zelada, K. (2016). *Relación de la motivación laboral con el clima organizacional en los agentes de seguridad y vigilancia privada de la empresa especial Bucranio S.A.C. Perú*. [Tesis de Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo] Recuperado de:
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/129/Zelada%20Rodríguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: Clima de seguridad en centros de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador Autora: Maruja Ayuque Anccasi							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general ¿Cuál es la diferencia respecto al nivel de clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador? Problemas específicos:	Objetivo general Determinar la diferencia existente respecto al nivel de clima de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador Objetivos específicos:	Hipótesis general Existe diferencia significativa en el nivel de clima de seguridad ente el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador Hipótesis específicos	Variable: clima de seguridad Meliá y Sesé (1999) conceptualizaron el clima de seguridad restringiéndola al conocimiento sobre la estructura formal de seguridad, a la percepción y el interés que muestran los directivos de una organización hacia los aspectos de seguridad y salud en el trabajo, así como a las acciones que se promueven desde la organización para optimizar el estado general de seguridad.				
Problema específico 1: ¿Cuál es la diferencia respecto al nivel de las estructuras de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador?	Objetivo específico 1: Establecer la diferencia respecto al nivel de estructuras de seguridad entre el centro de emergencia mujer de Lima y Villa el Salvador	Hipótesis específica 1: ¿Existe diferencia significativa en el nivel de estructuras de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador?	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
			Estructuras de seguridad	Canales de comunicación	1	Ordinal: 1= Muy en desacuerdo 2= En desacuerdo 3= Indeciso 4= De acuerdo	1: Por mejorar 2: En proceso 3: Aceptable
				Comités de seguridad	2,3,5		
				Representantes de la seguridad	4		

Problema específico 2:	Objetivo específico 2:	Hipótesis específica 2:		Prioridad por la seguridad	6,8	5= Muy de acuerdo	
¿Cuál es la diferencia respecto al nivel de políticas de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador?	Establecer la diferencia respecto al nivel de políticas de seguridad entre el centro de emergencia mujer de Lima y Villa el Salvador	¿Existe diferencia significativa en el nivel de políticas de seguridad entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador?	Políticas de seguridad	Rapidez vs. seguridad	7,9		
Problema específico 3: ¿Cuál es la diferencia respecto al nivel de acciones de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador?	Objetivo específico 3: Establecer la diferencia respecto al nivel de acciones de intervención entre el centro de emergencia mujer de Lima y Villa el Salvador	Hipótesis específica 3: ¿Existe diferencia significativa en el nivel de acciones de intervención entre el centro de emergencia mujer Lima y Villa el Salvador?		Acciones de intervención	Carteles, charlas o cursillos		
			Reuniones de trabajo		12		
			Sistemas de incentivos		13		
			Inspecciones e instrucciones		14,15		

Anexo 2: Operacionalización de variable

Variable: Clima de seguridad.

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Valores y rango
Clima de seguridad es el conocimiento estructural formal de seguridad, a la percepción del interés que ésta muestra hacia los aspectos de seguridad y salud laboral, y las acciones que promueve la organización para optimizar su estado general de seguridad	Es medida a través de 3 dimensiones: estructura de seguridad, políticas de seguridad y acciones de intervención; además de 9 indicadores y un total de 15 ítems	Estructuras de seguridad	Canales de comunicación	1	(1) Muy en desacuerdo (2) En desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo (5) Muy de acuerdo	1: Por mejorar (31 - 42) 2: En proceso (43 - 54) 3: Aceptable (55 - 66)
			Comités de seguridad	2,3,5		
			Representantes de seguridad	4		
		Políticas de seguridad	Prioridad por la seguridad	6,8		
			Rapidez vs seguridad	7,9		
		Acciones de intervención	Carteles, charlas o cursillos	10,11		
			Reuniones de trabajo	12		
			Sistemas de incentivos	13		
			Inspecciones e instrucciones	14,15		

Anexo 3: Ficha Técnica

A. Nombre:

Cuestionario trifactorial C3/15 (1999)

B. Objetivos:

El siguiente cuestionario tiene el propósito de recoger información respecto a los aspectos relativos al ambiente, a la estructura y la conducta organizacional dentro de una entidad gubernamental

C. Autores:

Josep Lluís Meliá y Albert Sesé

D. Procedencia: Universidad de Murcia - España

E. Administración: Individual

F. Duración: 20 minutos

G. Número de ítems: 15

H. Sustento teórico:

Teoría trifactorial orientada a la medida de clima organizacional hacia la seguridad laboral, modelo factorial empírico de 3 dimensiones.

I. Sujetos de aplicación:

Servidores públicos de Centros de Emergencia Mujer, (admisión, psicología, social y legal)

J. Significación:

Recoge la percepción del servidor público acerca del conjunto de acciones hacia la seguridad realizadas por los directivos de la entidad gubernamental

K. Tipificación: Baremos con percentiles

L. Puntuación y escala de calificación:

Escala de medición	Rango o nivel
1: Muy en desacuerdo	❖ Por mejorar (31-42) ❖ En proceso (43-54) ❖ Aceptable (55-66)
2: En desacuerdo	
3: Indeciso	
4: De acuerdo	
5: Muy de acuerdo	

M. Dimensiones e indicadores:

Dimensiones	Indicadores
Estructuras de seguridad	<ul style="list-style-type: none">✓ Canales de comunicación✓ Comités de seguridad
Políticas de seguridad	<ul style="list-style-type: none">✓ Representantes de seguridad✓ Prioridad por la seguridad✓ Rapidez vs. Seguridad✓ Carteles, charlas o cursillos
Acciones de intervención	<ul style="list-style-type: none">✓ Reuniones de trabajo✓ Sistema de incentivos✓ Inspecciones e instrucciones

Anexo 4: Instrumento de recojo de información

Cuestionario de clima de seguridad

Estimado/a profesional, el presente instrumento forma parte de una investigación con la finalidad de obtener información respecto al clima de seguridad en el centro de emergencia mujer.....en la cual viene laborando, no existe preguntas correctas e incorrectas, es de carácter anónimo. Se agradece su gentil colaboración.

Instrucciones: Lea cada uno de los ítems que a continuación se presenta, luego marque con un aspa (X) según la valoración que estime pertinente.

1= Muy en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Indeciso 4=De acuerdo 5=Muy de acuerdo

N°	Preguntas	Escala de medición				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Estructuras de seguridad						
1	Conozco procedimientos para informar a la dirección de las condiciones inseguras en mi área de trabajo					
2	En la institución que laboro existe el comité de seguridad e higiene					
3	En la institución que laboro existe un departamento o encargado de seguridad e higiene en el trabajo					
4	Conozco a los representantes de los comités de seguridad e higiene en el trabajo					
5	Conozco las funciones de los comités de seguridad e higiene en el trabajo					
Dimensión: Políticas de seguridad						
6	Los aspectos de seguridad son de prioridad dentro de los objetivos de mi centro laboral					
7	En el desempeño de mis funciones priorizo mi seguridad que la rapidez					
8	En mi centro laboral me han informado respecto a las políticas adoptadas sobre seguridad e higiene en el trabajo					
9	La institución en la que laboro muestra interés en la seguridad e higiene en el trabajo					
Dimensión: Acciones de intervención						
10	En la institución que laboro existe carteles sobre seguridad e higiene en el trabajo					
11	La institución en la que laboro, realiza cursillos o charlas sobre seguridad en el trabajo					
12	La institución en la que laboro, realiza reuniones de trabajo específicas sobre problemas de seguridad					
13	La institución en la que laboro tiene un sistema de recompensa, incentivo o premio para el servidor que realiza sus funciones de forma segura					
14	Recibimos indicaciones e instrucciones orales o escritas sobre seguridad en el trabajo					
15	La institución en la que laboro, realiza inspecciones para el control de las condiciones de seguridad					

Anexo 5: Data SPSS

	ID	Se de	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	CS EG	ES TS EG	PO LS EG	ACI NTER	N_CS EG	N_ESTSEG	N_POLSEG	N_ACINTER
1	1	1	4	2	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	4	50	17	15	18	2	2	2	2
2	2	1	5	2	3	4	1	3	3	4	2	3	4	3	2	2	4	45	15	12	18	2	2	2	2
3	3	1	5	2	4	4	1	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	49	16	15	18	2	2	2	2
4	4	1	5	2	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	3	1	1	46	17	14	15	2	2	2	2
5	5	1	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	5	4	55	17	16	22	2	2	2	3
6	6	1	4	2	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	5	3	53	17	14	22	2	2	2	3
7	7	1	4	2	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	50	16	15	19	2	2	2	3
8	8	1	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	52	16	16	20	2	2	2	3
9	9	1	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	51	17	16	18	2	2	2	2
10	10	1	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	2	3	2	51	18	16	17	2	2	2	2
11	11	1	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	48	15	16	17	2	2	2	2
12	12	1	2	5	5	3	4	2	4	5	5	3	4	4	4	3	2	55	19	16	20	2	3	2	3
13	13	1	2	2	4	3	2	4	3	4	3	2	2	1	2	2	2	38	13	14	11	2	2	2	1
14	14	1	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	66	24	17	25	3	3	2	3
15	15	1	3	3	2	3	3	4	5	4	5	3	2	2	3	3	3	48	14	18	16	2	2	2	2
16	16	1	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	31	11	7	13	1	1	1	2
17	17	1	3	5	4	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	42	17	11	14	2	2	1	2
18	18	1	3	4	3	3	2	5	3	4	5	5	3	3	2	2	2	49	15	17	17	2	2	2	2
19	19	1	3	5	2	4	3	4	4	2	3	3	4	3	5	3	2	50	17	13	20	2	2	2	3
20	20	1	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	1	2	3	3	2	46	18	15	13	2	2	2	2
21	21	1	3	4	4	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	2	2	56	18	17	21	3	2	2	3
22	22	1	3	4	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	1	3	49	17	15	17	2	2	2	2
23	23	2	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	5	4	4	2	1	47	16	11	20	2	2	1	3
24	24	2	5	4	4	3	5	3	3	2	3	2	1	1	2	1	1	38	21	11	6	2	3	1	1

	ID	Se de	p 1	p 2	p 3	p 4	p 5	p 6	p 7	p 8	p 9	p 10	p 11	p12	p13	p14	p15	CS EG	ES TS EG	PO LS EG	ACI NT ER	N_CS EG	N_ESTSEG	N_POLSEG	N_ACINTER
25	25	2	4	4	4	3	5	4	1	4	5	5	3	4	4	4	3	57	20	14	23	3	3	2	3
26	26	2	3	3	4	5	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	1	52	20	16	16	2	3	2	2
27	27	2	3	2	4	4	2	4	2	3	3	4	2	4	3	2	2	44	15	12	17	2	2	2	2
28	28	2	2	3	1	2	2	2	4	4	2	2	3	3	2	1	1	34	10	12	12	1	1	2	2
29	29	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	1	3	3	1	34	13	9	12	1	2	1	2
30	30	2	4	3	3	5	2	3	3	4	5	4	4	3	3	4	4	54	17	15	22	2	2	2	3
31	31	2	3	5	2	3	2	2	2	4	3	3	1	2	2	2	1	37	15	11	11	2	2	1	1
32	32	2	3	4	4	4	4	2	5	4	5	2	4	2	5	4	3	55	19	16	20	2	3	2	3
33	33	2	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	2	2	49	16	13	20	2	2	2	3
34	34	2	3	4	3	3	3	5	4	4	4	3	5	4	4	1	1	51	16	17	18	2	2	2	2
35	35	2	2	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	4	3	2	2	46	15	15	16	2	2	2	2
36	36	2	3	5	4	4	5	2	2	5	5	4	3	2	4	3	3	54	21	14	19	2	3	2	3
37	37	2	2	4	5	3	4	3	5	2	2	3	3	2	2	3	3	46	18	12	16	2	2	2	2

Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
ID	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
Sede	Numérico	1	0		{1, CEM LI...	Ninguna	4	Centro	Nominal	Entrada
p1	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p2	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p3	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p4	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p5	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p6	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p7	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p8	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p9	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p10	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p11	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	3	Centro	Escala	Entrada
p12	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
p13	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
p14	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
p15	Numérico	1	0		Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
CSEG	Numérico	8	0	Clima de Segur...	Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
ESTSEG	Numérico	8	0	Estructura de S...	Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
POLSEG	Numérico	8	0	Políticas de Se...	Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
ACINTER	Numérico	8	0	Acciones de Int...	Ninguna	Ninguna	4	Centro	Escala	Entrada
N_CSEG	Numérico	8	0	Nivel de Clima ...	{1, Por mejo...	Ninguna	6	Derecha	Nominal	Entrada
N_ESTSEG	Numérico	8	0	Nivel de Estruct...	{1, Por mejo...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
N_POLSEG	Numérico	8	0	Nivel de Politic...	{1, Por mejo...	Ninguna	10	Derecha	Nominal	Entrada
N_ACINTER	Numérico	8	0	Nivel de Accion...	{1, Por mejo...	Ninguna	11	Derecha	Nominal	Entrada



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "**CLIMA DE SEGURIDAD EN CENTROS DE EMERGENCIA MUJER DE LIMA Y VILLA EL SALVADOR - 2017**", cuyo autor es MARUJA AYUQUE ANCCASI constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo 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.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de junio de 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
JARAMILLO OSTOS, DENNIS FERNANDO DNI: 10754317 ORCID 0000-0003-0432-7855	