



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**“Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud
Ocupacional Percibida en trabajadores de una Empresa de la Industria
Manufacturera de Chimbote”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORES:

ALEGRE PALACIOS, Leslie Viviana

PALACIOS CUEVA, Rosario Brigitte

ASESOR:

Dr. NOÉ GRIJALVA, Hugo Martín

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Psicometría

CHIMBOTE- PERÚ

2019



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F07-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don
(a) Alegre Palacios Leslie Viviana, Palacios Cuera Rosario Brigitte
cuyo título es: "Propiedades psicométricas de la Escala de Ulima
de Seguridad y salud Ocupacional percibida en trabajadores de
una Empresa de la industria Manufacturera de Chimbote"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por
el estudiante, otorgándole el calificativo de: 18 (número)
dieciocho (letras).

Chimbote, 20 de 02 del 2019.

PRÉSIDENTE (A)

Dr. MARTIN NOE GRIJALVA

SECRETARIO (A)

Mgtr. KARLA GOMEZ BEDIA

VOCAL

Mgtr. ELIZABETH QUEREVALU CIEZA

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

DEDICATORIA

A mi madre por su apoyo incondicional, sacrificio y su amor infinito, por cumplir el rol de padre y enseñarme valores, por sacarme adelante y hacer de mí una gran profesional.

A mis hermanas, por su tiempo, paciencia y dedicación, por hacer posible la culminación de este proyecto.

Alegre Palacios, Leslie Viviana

DEDICATORIA

A mi hijo, por llegar a darme la mejor aventura de mi vida y ser sin duda mi más grande motivación, por ayudarme a entender que soy capaz de hacer grandes cosas si me lo propongo, por multiplicar mis ganas de tener éxito, y ser ese gran acompañante desde hace cuatro años, todo esto, es por él y para él.

A mis padres y a mi hermano, por darme su apoyo en cada paso que he dado, por celebrar mis logros y darme fortaleza en las dificultades, por su gran amor, su confianza, su paciencia y por su lucha constante para hacer de mí, la persona que soy.

Palacios Cueva, Rosario Brigitte

AGRADECIMIENTO

A mi madre, por su constante apoyo y dedicación, por enseñarme a superar las dificultades y estar conmigo en los momentos más importantes, por sus motivaciones desvelos, paciencia, y comprensión, pero sobre todo por su amor, expresado en mil preocupaciones y exigencias que hicieron posible la culminación de este trabajo, porque nunca fue ni será fácil, pero ella siempre lo hará parecer así, porque gracias a ella hoy soy una gran profesional, te amo mamá, nunca me cansaré de demostrártelo, gracias infinitas.

A mis hermanas Katty y Doris, por ser mi ejemplo a seguir, por demostrarme que todo es posible cuando realmente se quiere lograr algo, por ser mi segunda madre y cuidarme, por su paciencia, por ser tolerantes, por su constante apoyo en la culminación de este proyecto, y por su amor al perdonar cada mal momento que les hice pasar, nunca terminaré de agradecerles todo lo que hicieron y sacrificaron por mí, gracias por esto, las amo.

A mis docentes por brindarme las estrategias y los conocimientos necesarios para seguir creciendo académicamente en el ámbito de la investigación.

Alegre Palacios, Leslie Viviana

AGRADECIMIENTO

A Dios, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto en mi camino a aquellas personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mis padres, Leticia y José, por enseñarme que no hay dificultad que no pueda superar, por brindarme su apoyo incondicional y por su sacrificio durante el periodo de mi vida universitaria, por perdonar mis errores y jamás darme la espalda, demostrándome su gran amor, haciendo interminables mis “Gracias” por todo lo que han hecho y hacen a diario por mí, y hoy también por mi hijo.

A mi hermano Sergio, por su apoyo y respaldo, por ser mi ejemplo y demostrarme que siempre puedo contar con él, por el amor, la paciencia, y por ser mi compañero y el gran tío de Eithan.

A mi hijo, Eithan, por ayudarme a mostrarle a todos, que uno puede asumir responsabilidades y que cuando uno quiere puede lograr grandes cosas, siendo él para mí, mi mejor y más grande motivación.

Por otro lado, un agradecimiento especial a mi querida profesora, Mg. Teresita Aldave Herrera, por las enseñanzas brindadas, la paciencia y su apoyo incondicional, por resolver siempre mis dudas, compartir su experiencia y apoyarme a romper mis miedos, para así poder dar más de mí.

A mi asesor de Tesis, Noé Alva, por brindarnos sus conocimientos, apoyo y paciencia y por acompañarnos en este proceso para la culminación de nuestra carrera profesional.

A Stephany Pinco, una de mis pocas, pero verdaderas amigas, quien siempre intentó brindarme su apoyo durante todo el proceso de esta investigación, por su cariño constante y valiosas palabras en todo momento.

Palacios Cueva, Rosario Brigitte

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Alegre Palacios Leslie Viviana identificada con DNI N° 70004094, estudiante de la Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, en efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos declaro bajo juramento que la presente tesis, ha sido elaborada respetando las normas de citas para las fuentes consultadas. Además de ello, los datos presentados son reales y constituyen un aporte a la realidad investigada.

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 de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, Febrero del 2019



Br. Alegre Palacios Leslie Viviana

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo Palacios Cueva Rosario Brigitte identificada con DNI N° 73754042, estudiante de la Escuela de Psicología, Facultad de Humanidades de la Universidad César Vallejo filial Chimbote, en efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos declaro bajo juramento que la presente tesis, ha sido elaborada respetando las normas de citas para las fuentes consultadas. Además de ello, los datos presentados son reales y constituyen un aporte a la realidad investigada.

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 de la Universidad César Vallejo.

Chimbote, Febrero del 2019



Br. Palacios Cueva Rosario Brigitte

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida en trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote”, con el objetivo de determinar las propiedades psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional en trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote, para dar cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo a fin de obtener el grado académico de Licenciada en Psicología.

Esperando no solo cumplir con los requisitos de aprobación, sino también que pueda contribuir al conocimiento científico y al aprovechamiento del mismo en la práctica de nuestra profesión.

Las Autoras.

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	v
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	vii
PRESENTACIÓN	ix
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCIÓN.....	14
1.1. Realidad Problemática.....	14
1.2. Trabajos Previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	18
1.3.1. Factores Psicosociales	18
1.3.2. Clima Organizacional.....	21
1.3.3. Clima de Seguridad	23
1.3.4. Salud Ocupacional.....	23
1.3.5. Clima de Seguridad y Salud Ocupacional	25
1.4. Formulación del problema.....	25
1.5. Justificación del estudio	25
1.6. Objetivos.....	26
II. MÉTODO.....	26
2.1. Diseño de Investigación.....	26
2.2. Variables, Operacionalización.....	27
2.3. Población y muestra	28
2.3.1. Población	28
2.3.2. Muestra	28
2.3.3. Muestreo	29
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.....	30
2.5. Métodos de análisis de datos	31
2.6. Aspectos éticos.....	32
III. RESULTADOS	33
IV. DISCUSIÓN	37
V. CONCLUSIONES.....	41
VI. RECOMENDACIONES	42
VII. REFERENCIAS.....	43
VIII. ANEXOS	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de la población	28
Tabla 2. Distribución de la población según área de trabajo.....	29
Tabla 3. Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido del Clima de seguridad y salud ocupacional percibida	33
Tabla 4. Índice de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la escala de Clima de seguridad y salud ocupacional percibida.....	35
Tabla 5. Estadísticos de fiabilidad del instrumento según el modelo propuesto por el autor	36
Tabla 6. Índices de fiabilidad según el método de consistencia interna, en lo concerniente al coeficiente	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibido en trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote” tiene como principal objetivo, determinar las propiedades psicométricas de la ECSSOP en una muestra de 473 trabajadores. Asimismo, se determinó la validez de constructo por medio del análisis factorial confirmatorio, el cual obtuvo los siguientes índices de ajuste, GFI (índice de bondad de ajuste) reflejó un ,96 y el SRMR (residuo estandarizado cuadrático medio) obtuvo ,056, asimismo para el Ajuste Comparativo, el NFI (índice de ajuste normalizado) se encuentra en ,94 y el RFI (índice de ajuste relativo) con ,93 considerándose un ajuste aceptable (Verdugo et al., 2008); por otro parte, en cuanto al Ajuste Parsimonioso, por medio del PGFI (Índice de bondad de parsimonia de ajuste) se obtuvo un ,85 mientras el PNFÍ (Parsimonia normada del índice de ajuste) ,87, encontrándose dentro de las magnitudes aceptables, además se alcanzó cargas factoriales mayores a ,30. También, se realizó la confiabilidad de la escala mediante el Alfa de Cronbach dando como resultado un $\alpha = ,90$, ubicándola en un nivel excelente. En conclusión, se puede decir que la escala presenta una medida válida y confiable, es decir, este trabajo sirve para ser usado por futuras investigaciones, pues posee bondades psicométricas.

Palabras clave: Clima de Seguridad, Salud Ocupacional, psicometría.

ABSTRACT

The present research work entitled "Psychometric Properties of Occupational Safety and Occupational Health Scale Perceived in Workers of a Company of the Manufacturing Industry of Chimbote" has as main objective, to determine the psychometric properties of the ECSSOP in a sample of 473 workers . Likewise, the construct validity was determined by confirmatory factor analysis, which obtained the following adjustment indices, GFI (goodness of fit index) reflected a, 96 and the SRMR (standardized quadratic mean residue) obtained, 056, likewise for the Comparative Adjustment, the NFI (normalized adjustment index) is found at, 94 and the RFI (relative adjustment index) with, 93 being considered an acceptable adjustment (Verdugo et al., 2008); On the other hand, as regards the Parsimonious Adjustment, by means of the PGFI (Index of goodness of adjustment parsimony) a, 85 was obtained while the PNFI (Norm Parsimony of the index of adjustment), 87, being within the acceptable magnitudes, in addition factor loads greater than, 30 were reached. Also, the reliability of the scale was carried out using Cronbach's Alpha, resulting in $\alpha =$, 90, placing it at an excellent level. In conclusion, we can say that the scale presents a valid and reliable measure, that is, this work serves to be used for future research, because it has psychometric benefits.

Keywords: Safety Climate, Occupational Health, psychometry.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Debido a los efectos negativos en la productividad, clima organizacional, relaciones interpersonales, salud y seguridad entre los colaboradores, las organizaciones están cada vez más interesadas en identificar las causas a dichos problemas, buscando con ello prevenir y controlar, estableciendo como riesgos psicosociales toda aquella consecuencia generada por los problemas laborales. (Camacho y Mayorga, 2017).

De esta forma, tocar el tema de factores psicosociales, riesgos o accidentes laborales, no sólo implica evaluar los procedimientos o medidas de prevención que tiene una organización, sino también, evaluar el comportamiento del trabajador con respecto a la salud y seguridad en que realiza sus actividades, tomando en cuenta así sus percepciones, actitudes y conocimiento de prevención ante posibles accidentes. (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2010)

Los factores psicosociales involucrados con la organización y con el desenvolvimiento del trabajar en la actividad laboral, pueden generar problemas como: abuso de poder, liderazgo inadecuado, comunicación limitante, y problemas en las relaciones interpersonales, aquellos que traen como consecuencia comportamientos perjudiciales para la organización (Boada, De Diego, Agullo y Mañas, 2005).

En este sentido, los factores psicosociales determinan si la presencia de un peligro en el contexto laboral representa la posibilidad de un daño futuro en la salud de los trabajadores, es así que, una evaluación de los factores de riesgo psicosociales dentro de la empresa se realiza por medio de la evaluación subjetiva de sus integrantes, tomando en cuenta información cuantitativa de los accidentes y enfermedades profesionales existentes en el lugar de trabajo, dando sentido a lo que percibe el trabajador y facilitando la formulación de estrategias preventivas eficaces (Tovalín y Rodríguez, 2011).

Además, los estados y las organizaciones enfocan sus esfuerzos hacia un entendimiento global del ser humano, con la idea que, si el trabajador está en

buenas condiciones de salud física y psicológica, se generará un impacto positivo en la productividad y una reducción de gastos de atención médica, entre otros (Camacho & Mayorga, 2017).

Asimismo, la Organización Internacional de Trabajo (OIT, 2014) refiere que los factores de riesgo psicosociales son aquellas características del ambiente de trabajo que pueden generar consecuencias negativas a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Siendo el contexto en el que el trabajador se desenvuelve y se relaciona de manera individual o colectiva, un lugar donde surgen factores que suelen ser utilizados como unidad de análisis para variadas disciplinas relacionadas con la salud y el bienestar en el trabajo (Uribe, 2015).

Por lo tanto, se puede mencionar que los efectos de los factores de riesgo psicosocial se relacionan con el clima laboral, en la manera en que se perciben la motivación, desempeño laboral y la salud de los trabajadores, así como en la eficiencia, satisfacción, afecto al trabajo, ausentismo laboral y productividad. (Contreras, Juárez, Barbosa & Uribe, 2010)

En otras palabras, el clima laboral “hace referencia al conjunto de condiciones existentes en la organización que tienen impacto sobre el comportamiento individual” (Paris- Marcano, 2014, p. 41)

Así también, clima organizacional es el conjunto de percepciones de los individuos con respecto a su medio interno de trabajo, los cuales reflejan la interacción entre los elementos individuales, las características y procesos de la organización (Schneider, Ehrhart y Macey, 2013).

Según Celis (2014) las organizaciones solo se preocupan por los aspectos formales, como lo son las estrategias, objetivos, políticas y procedimientos que tiene la organización.

Sin embargo, debajo de esta estructura, también se encuentran algunos elementos informales que ayudan a comprender el por qué los trabajadores actúan

de una determinada forma; encontrándose en ese aspecto: las actitudes, percepciones, relaciones interpersonales y normas de grupos que cada trabajador posee. (Rosalía, 2016)

Es por eso, que otro aspecto atractivo del concepto de clima laboral, es su versatilidad de aplicación a distintos dominios organizacionales específicos como: el clima de innovación, el clima de servicio, o clima de seguridad (Zohar, 2000).

Definiendo a esta última variante, en palabras de Aguilar, Lille, Escamilla, y Cetina (2018) como el conjunto de percepciones unificadas de los empleados, con respecto a las políticas, procedimientos y prácticas de seguridad sobre sus entornos de trabajo, que sirven como referencia para orientar el comportamiento de las personas.

De esta forma la seguridad en el trabajo ha evolucionado, pasando de ser considerada una actividad auxiliar y secundaria, a constituirse como un factor clave para la operación y el éxito de las organizaciones. (Aguilar, Cetina & Mendoza, 2013)

Surgiendo así, la salud ocupacional, cuya finalidad es mantener el bienestar físico y psicológico de los trabajadores, mejorando su calidad de vida dentro de la organización. (Lima, 2003)

Según el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2018) se ha registrado en nuestro País, según actividad económica, 15 363 notificaciones durante los meses entre enero y octubre en cuanto a accidentes de trabajo se refiere, encontrándose Ancash dentro de las cinco primeras regiones con mayor incidencia, y siendo las Industrias Manufactureras una de las principales actividades con riesgo, lo que demuestra la realidad de los accidentes laborales en nuestra ciudad.

En base a los conceptos previamente planteados, y a la creación de nuevas leyes que fomentan la salud del trabajador dentro de las organizaciones, es que surgen escalas que permiten medir la seguridad y salud ocupacional, pero como

dos variables totalmente independientes, en este sentido, encontramos el trabajo de Meliá y Sesé (1999) quienes desarrollaron el Cuestionario C3/15, orientado a la medida del Clima Organizacional hacia la Seguridad Laboral. Carvalho y Cassiani (2012) con el Cuestionario de Actitudes de Seguridad; y por último, Hayes, Perander, Smecko, y Trask (1998) con la Escala de Seguridad en el Trabajo.

Debido a esto, es que surge la necesidad de adaptar e investigar la escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida de Rosario y Roviera(2012) en trabajadores de Empresas de la Industria Manufacturera, ello a causa de que no existen instrumentos en nuestra ciudad que permitan evaluar estas dos variables como una sola, identificando así, no solo el riesgo físico de los colaboradores de una organización sino también la percepción de estos mismo para con el contexto en el que se desenvuelven.

1.2. Trabajos Previos

Rosario y Roviera (2012) en su trabajo “Desarrollo y validación de Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida”, tuvieron como objetivo medir el grado en que los colaboradores perciben la seguridad y salud ocupacional de la institución en la que se encuentran laborando, para lo cual utilizaron una muestra de 250 sujetos pertenecientes a alguna organización. En cuanto a los resultados obtenidos se evidencia una solución factorial de 64 reactivos, a 39 ítems distribuidos en 6 dimensiones, saturaciones factoriales por encima de .30, con una varianza acumulada del 61.7% y comunalidades por encima de .40. En conclusión, los resultados refieren que la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida es un instrumento con una agrupación de reactivos bastante coherentes y de buen rango, demostrando con ello que es un instrumento confiable, por tener una excelente consistencia interna (.95), además , de las dos subescalas que componen la ECSSOP, la subescala de Seguridad Organizacional reflejó la mayor consistencia interna obteniendo un 0.97, mientras que la subescala de Comportamientos Personales de Seguridad reflejó la menor consistencia interna con un .81 a través del coeficiente alfa.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Un buen comienzo para aprender a tomar conciencia acerca de los riesgos laborales dentro de las organizaciones, sería entender que un buen estado de salud, implica el crecimiento satisfactorio de una persona en cualquier ámbito de su vida.

Dicho esto, se pretende definir y/o comprender la variable, teniendo como referencia los diversos campos de la psicología, resaltando así la importancia de estudiar temas como riesgos psicosociales, clima organizacional, clima de seguridad y salud ocupacional, puesto que permiten entender mejor la prueba y su relación con la salud en el trabajo.

1.3.1. Factores Psicosociales

1.3.1.1. Definición de Psicosocial

El término psicosocial hace referencia a las condiciones que se dan en un determinado lugar, a cómo son percibidas y experimentadas por el individuo. Por ello, al examinar una situación, además de conocer cuáles son las características de trabajo, es preciso conocer la percepción que los trabajadores tienen de ellas. (INSHT, 2012)

Es por eso que, la relación entre individuo y sociedad implica pensar al ser humano como resultado social o como producto biológico individual; es decir, como un “psicologismo” que explica cómo el individuo influye en el medio social o viceversa, llamado “sociologismo”. (Uribe, 2015)

Sin embargo, Delahanty-Matuk (2011), menciona al psicoanalista Erik H. Erikson, el cual planteó que la identidad psicosocial depende de una complementariedad, es decir, de una síntesis interna en el individuo y de la integración del rol en un grupo.

Por lo tanto, el término psicosocial, hace referencia a la persona dentro de una sociedad con la cual se relaciona y le da sentido de pertenencia e identidad.

1.3.1.2. Factores Psicosociales

De acuerdo con la OIT (2003), los factores psicosociales reflejan las percepciones y experiencias que posee el trabajador de manera individual, hasta las condiciones y el medio ambiente donde se desenvuelve, asimismo las influencias económicas y sociales ajenas al lugar de trabajo también se suelen considerar.

En este sentido, los factores psicosociales en el trabajo también son complejos y difíciles de entender, debido a los diversos riesgos que están presentes dentro de las empresas tales como; sobrecarga de trabajo, falta de control, conflicto de autoridad, desigualdad en el salario, falta de seguridad en el trabajo, problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos, entre otros; los cuales pueden impactar de forma positiva o negativa a la salud de los trabajadores. (OIT, 2003).

Asimismo, Vieco y Abello, (2014) señalan que “los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo, y sobre todo de la organización, que pueden afectar la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.” (p.357)

Además, los factores psicosociales pueden favorecer la calidad de vida de los trabajadores dentro de la empresa a través de su desarrollo personal, como también pueden ser desfavorables para la actividad laboral perjudicando su salud y bienestar de los mismos. (Gil-Monte & Pedro, 2012)

1.3.1.3. Factores Psicosociales de Riesgo

Los factores psicosociales de riesgo, son una serie de situaciones de gran peso en la vida laboral, que pueden afectar gravemente la salud de los trabajadores. Aunque la delimitación entre los factores psicosociales de riesgo y los factores psicosociales no siempre resulta clara, existe una tendencia a reconocer como factores psicosociales de riesgo, a situaciones como la violencia y agresión en el trabajo, el acoso laboral y sexual, el estrés laboral crónico, el burnout o desgaste profesional, y la inseguridad contractual. (Uribe, 2015)

De esta forma, los riesgos psicosociales, son situaciones que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente. Mientras que los factores psicosociales son habitualmente factores con diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daño. (Moreno, 2011)

Es por eso que la OIT y diversos autores en todo el mundo dicen que es inevitable tocar temas como condiciones de trabajo, bienestar y prevención de accidentes, lo que nos lleva a considerar que los factores psicosociales de riesgo y la salud están relacionados de manera estrecha en lo que se ha denominado factor psicosocial en los procesos de trabajo y producción industrial. (Uribe, 2015).

Es necesario por otro lado, diferenciar entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos; en cambio, los factores psicosociales de riesgo, son predictivos, y hacen referencia a las condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, es decir, cuando son

elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador, cuando actúan como factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral. (Moreno, 2011)

Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo aparecen porque se generan condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores. Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo, generando condiciones de trabajo adecuadas dentro de la organización. (Gil-Monte & Pedro, 2012)

1.3.2. Clima Organizacional

Según Francis Cornell (1995 citado por Gurpreet & Kuldeep, 2012) establece que el clima organizacional, es el conjunto de percepciones que un trabajador posee en relación a las diversas actividades de las que está encargado dentro de la empresa, así como también la manera en cómo se desenvuelve con sus compañeros o superiores.

En cambio, Hernández, Méndez y Contreras (2012) determinaron que el clima laboral, tiene su base en las relaciones conjuntas que poseen los trabajadores para percibir aspectos relacionados con la organización, como su estructura, reglas, etc., así como la interacción o el trato que se presenta en la misma.

El clima organizacional, recoge las percepciones compartidas por los colaboradores, sobre las diferentes realidades que existen en el lugar de trabajo, desde rasgos de la vida social y cotidiana, tales como, calidad en el trato entre las personas, remuneraciones, compromiso, estabilidad, liderazgo, responsabilidad entre otros (Toro & Sanín, 2013).

1.3.2.1. Teoría de la Gestalt

Analizando la documentación sobre este tema, parece que el concepto de clima organizacional está constituido por una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento que son subyacentes a las

investigaciones efectuadas y que aún no se definen claramente, como son la Teoría de la Gestalt y la Teoría Funcionalista.

Según Zapata (2015) en la teoría gestáltica el individuo representa la realidad que percibe como un todo, y su conceptualización del aprendizaje se basa en principios de la organización perceptiva, donde el individuo tiende a ver los objetos de forma integrada en un conjunto. Por lo tanto, la mente intenta de forma espontánea establecer relaciones y tapar huecos, en un intento de equilibrar la percepción que tiene de la realidad.

En este sentido, el enfoque de Gestalt menciona que “el todo es mayor que la suma de sus partes” y que los individuos captan su entorno basados en juicios percibidos y deducidos por ellos mismos (Ramos, 2012).

Es por eso, que, según dicha escuela, los individuos suelen comportarse según la percepción que tienen sobre el mundo que les rodea. Es decir, visto desde el ámbito organizacional, esto hace referencia a la manera en que un trabajador se comporta y se encuentra influenciado por la manera en que percibe su entorno de trabajo (García y Ibarra, 2007).

1.3.2.2. Teoría Funcionalista

Por otro lado, la escuela funcionalista plantea que la manera de pensar y de comportarse de un individuo se genera dependiendo del ambiente que le rodea y que, además, la adaptación a su medio se ve influenciado por las características individuales de este mismo (García y Ibarra, 2007).

Por lo tanto, enfocando esta escuela desde el aspecto organizacional, lo que se pretende es que las organizaciones atiendan los intereses de los individuos y la forma de cómo se establece, para así satisfacer sus necesidades.

Además, deben reflejar en sus estructuras, procesos, formas y políticas el hecho de que el ser humano tiende a satisfacer sus necesidades por el trabajo y la participación en la vida organizacional (Ramos, 2012).

1.3.3. Clima de Seguridad

Entonces, teniendo en cuenta la definición de clima organizacional y tomando como referencia las bases teóricas de Oliver (2005) refiere que el clima laboral, abarca múltiples aspectos organizacionales, tales como clima de servicio, clima de innovación y clima de seguridad; teniendo a este último aspecto como parte del proceso que se desea investigar, por lo que es necesario entender primero el concepto de clima de seguridad, introducido por primera vez por Zohar (1980) quien lo definió como: “el conjunto de percepciones que posee una persona acerca de los aspectos de seguridad de la organización en la que trabaja” (p.96).

En este sentido, para Wills, Watson y Biggs (2009): “el clima de seguridad resulta ser una manifestación psicológica, la cual recoge las percepciones que tiene un trabajador con respecto a cómo se maneja la seguridad dentro de la organización” (p.82).

Asimismo, Aguilar, De Lille, Escamilla y Cetina (2018) refieren que investigar e intervenir en lo relacionado a seguridad laboral es relevante tanto para el aspecto social como científico, tomando así gran importancia dentro de la Psicología.

1.3.4. Salud Ocupacional

Es por eso, que en base al surgimiento del tema de seguridad y a las medidas propuestas para poder llevar un trabajo seguro dentro la empresa, es como nace la salud ocupacional, que, en palabras de la OMS, es una actividad multidisciplinaria, encargada de promover y proteger la salud de los trabajadores, mediante el control y la prevención de enfermedades o accidentes en el trabajo, procurando a su vez realzar el

bienestar físico, mental y social de la persona en el ambiente laboral, de esta forma la salud ocupacional no solo se preocupa por el crecimiento personal del colaborador, sino también de su crecimiento profesional, al contribuir efectivamente con el desarrollo sostenible (Parra, 2011).

Con base en lo anterior, y al Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (2007) se ha propuesto un nuevo campo de la psicología de la salud, la psicología de la salud ocupacional, la cual ha sido definida por la Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional (2007) como “...la aplicación de los principios y prácticas de la psicología aplicada a los problemas de la salud ocupacional: el estudio de los aspectos psicológicos, sociológicos y organizacionales de la dinámica de la relación entre el trabajo y la salud”.

1.3.4.1. Importancia de la Salud Ocupacional

En este sentido, OIT (2014) también nos habla sobre la salud ocupacional, y su importancia sobre la vida de las personas, ya que no solo busca que los colaboradores tengan vidas económicamente productivas, sino que fomenta la satisfacción y el engrandecimiento de las personas.

De esta forma, los constantes cambios y el desarrollo de habilidades, para ocupar nuevos puestos de trabajo, así como la alta competitividad entre las personas, los límites en el tiempo, la sobrecarga de trabajo, entre otros factores que perjudican la salud de los trabajadores, es de lo que se encarga la salud ocupacional, pues vela no solo por la salud y seguridad del colaborador, sino también por la organización, al preocuparse por la productividad con la que se desarrollan los empleados, la calidad de los productos que elaboran, la motivación que se le brinda y la satisfacción que se trasmite a nivel general, es decir tanto para los sujetos que conforman a la institución como a la sociedad en general (Rantanen, Lehtinen, y Salmenius, 1995).

Por ello, que es fundamental dotar a los trabajadores de un mayor control sobre su proceso laboral. Es decir, restituirles la capacidad para decidir el ritmo al cual se debe desarrollar el trabajo, el momento en que debe ser suspendida la actividad, etc.; así como planear espacios de participación de los trabajadores para la toma de decisiones del propio trabajo desarrollado, la incorporación de un mayor número de pausas durante la jornada de trabajo, que permita un espacio de relajamiento para el cuerpo y la mente, un mayor número de investigaciones que den cuenta de cómo las formas en que se organizan los procesos laborales provocan daños en los trabajadores, con la participación de diversas disciplinas, tales como psicología, sociología, medicina, entre otras. (Martínez y Hernández, 2005, p.6)

1.3.5. Clima de Seguridad y Salud Ocupacional

De este modo, hablar de clima de seguridad y salud ocupacional, es mencionar la importancia de disminuir los accidentes e incidentes laborales, a través de la prevención y protección del trabajador, teniendo en cuenta que la gestión en salud y seguridad, está sujeta a proyectos que la organización emplea por el bienestar de sus colaboradores, y que permiten demostrar el compromiso que tiene la organización hacia el tema de seguridad, considerando las percepciones de sus trabajadores conforme éstas se estén desarrollando (Aguilar, Lille, Escamilla, y Cetina, 2018).

1.4. Formulación del problema

¿Cuáles son las propiedades psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida en Trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote?

1.5. Justificación del estudio

A nivel teórico, los resultados obtenidos en la investigación servirán para contribuir conocimiento y brindar oportunidad a toda aquella persona que se encuentre interesada o involucrada con las ciencias sociales y empresariales, pudiendo de esta forma servir como antecedente para futuras investigaciones.

A nivel metodológico servirá como referencia ante nuevas investigaciones que presenten características similares a la población objetivo del estudio, brindando así un instrumento válido y confiable, y fomentando asimismo el uso y práctica del mismo.

A nivel social, busca contribuir con las organizaciones y encargados de la evaluación en cuanto a Clima y Salud Ocupacional, la realización de programas preventivos, promocionales y de intervención.

A nivel práctico, busca aportar la adaptación de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional, pretendiendo cubrir la falta de instrumentos con respecto a estas variables.

1.6. Objetivos

Objetivo General

Determinar las propiedades psicométricas de la escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida en Trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote

Objetivos Específicos

- Establecer las evidencias de la validez de constructo, mediante del análisis factorial de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida.
- Determinar las evidencias de la confiabilidad mediante consistencia interna, a través de Alfa de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida

II. MÉTODO

2.1. Diseño de Investigación

Tipo de Investigación

Según Alto, López y Benavente (2013) es una investigación de tipo instrumental, que tiene como finalidad analizar las propiedades psicométricas de un instrumento psicológico. (p. 1042)

2.2. Variables, Operacionalización

Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Escala de medición
Clima de seguridad y salud ocupacional percibida	Clima de seguridad y salud ocupacional, hace referencia a la disminución de accidentes laborales, por medio de la prevención y protección del trabajador, considerando el compromiso que brinda la organización y la percepción de sus propios trabajadores. (Aguilar, De Lille Escamilla, y Cetina, 2018).	Será medida a través de la puntuación perteneciente a la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida (ECSSOP)	Seguridad del Trabajo 3,10,17,23,29,33,37,39	Ordinal
		A mayor la puntuación obtenida, más positiva es la Percepción del clima de seguridad y salud ocupacional; por el contrario, a menor la puntuación obtenida, la percepción es negativa.	Seguridad de los Compañeros 4,11,18,24,30,35	
			Comportamientos Seguridad Personal 5,12,19,25,31	
			Seguridad del Supervisor 6,13,20,26,32	
			Seguridad Organizacional y Satisfacción con los programas de Seguridad y Salud Ocupacional de la Organización 1,2,8,9,15,16,21,22,27,28,34,38,7,14,36	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

Para la realización de la Investigación, existe una población constituida por 849 trabajadores de una empresa de la Industria Manufacturera, con un tiempo de servicio que oscila entre 1 y más de 20 años.

Tabla 1.

Distribución de la población

N°	ÁREA DE TRABAJO	N° DE TRABAJADORES
01	Logística	117
02	Administrativo	62
03	Industrial	670
(*)Total de Población		849

Fuente: Reporte al 28/11/2018

2.3.2. Muestra

Para dicha investigación la muestra está constituida por 473 trabajadores, pertenecientes a una empresa de la Industria Manufacturera. Estableciendo esta cantidad de acuerdo a la fórmula preliminar para muestra finita, y considerando los siguientes estimados: nivel de confianza de 95% ($Z=1.96$) con un margen de error de 3% y con una probabilidad de ocurrencia de $p=50\%$.

$$n = \frac{Nz^2P(1 - P)}{e^2(N - 1) + Z^2P(1 - P)}$$

Leyenda:

- n : Tamaño de la muestra
- N : Tamaño de la Población
- z : Nivel de confiabilidad
- e : Error de muestreo
- p : Proporción de P

2.3.3. Muestreo

Se empleó un muestreo probabilístico estratificado, teniendo como criterio de estratificación, áreas de trabajo.

Fórmula aplicable al muestreo estratificado

$$F^h = \frac{n}{N}$$

Leyenda:

n : Tamaño de la muestra
N : Tamaño de la Población

Tabla 2.

Distribución de la muestra, según área de trabajo.

N°	ÁREA DE TRABAJO	N° DE TRABAJADORES	N° DE MUESTRA
01	Logística	117	65
02	Administrativo	62	35
03	Industrial	670	373
(*)Total de Población		849*	473

Criterios de inclusión

Trabajadores que llenan adecuadamente el instrumento.

Trabajadores que se encuentren en las áreas de Logística, Administrativo y/o Industrial.

Trabajadores con tiempo de servicio mayor a un año.

Trabajadores pertenecientes a Chimbote.

Criterios de exclusión

Trabajadores que no llenaron el instrumento de manera adecuada

Trabajadores que no se encuentren en las Áreas de Logística, Administrativo y/o Industrial.

Trabajadores con tiempo de servicio menor a un año.

Trabajadores que no pertenecen a Chimbote

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

Para el respectivo trabajo de investigación se empleó la técnica de evaluación psicométrica, donde se busca recolectar datos correspondientes a la variable de estudio para el determinado análisis estadístico. Además, se utilizará una ficha de datos sociodemográficos, que será construida con la finalidad de recolectar datos de la muestra correspondiente.

Instrumento: Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida

Asimismo, se empleará el instrumento de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida (ECSSOP), elaborada por Rosario y Roviera en el 2012. El instrumento que se utilizará está constituido por 39 reactivos, de escala de forma de Likert que va desde el 1 al 4, agrupados en 6 dimensiones:

- *Seguridad del Trabajo*: Hace relevancia a la apreciación en cuanto a riesgos que tiene el trabajador con respecto a las actividades y/o responsabilidades que realiza.
- *Seguridad con los Compañeros*: Es la apreciación de riesgos que tienen los trabajadores con respecto a la labor que realizan sus compañeros y que tan conscientes son al desempeñar sus tareas de manera segura
- *Comportamientos Personales de Seguridad*: Hace referencia a la conciencia que tiene un trabajador acerca de que tan seguras son las tareas que realiza.
- *Seguridad del Supervisor*: Son las apreciaciones que posee un trabajador con respecto a las acciones que realizan sus supervisores para garantizar su seguridad dentro de la organización.
- *Seguridad Organizacional y Satisfacción con los programas de Seguridad y Salud Ocupacional*: Es lo que percibe un colaborador sobre el compromiso que tiene la empresa con la seguridad y la salud ocupacional, la cual se presenta a través de acciones emprendidas por la organización, como instrucciones e informaciones de seguridad, reuniones o charlas, equipos de protección disponible, condiciones de seguridad, así como el reconocimiento a los colaboradores que trabajan de manera segura. Asimismo, esto hace referencia a la apreciación que tienen los colaboradores acerca de la efectividad de los programas impuestos por la organización sobre temas de seguridad y salud ocupacional.

Validez y confiabilidad

Se realizó diversos análisis de factores para indagar la estructura interna de la escala y así establecer la validez de constructo de la misma. Posteriormente, se constituyó la versión final con los 39 reactivos los cuales cumplieron con el criterio de las cargas factoriales iguales o mayores a .30 en el factor al cual supuestamente pertenecían y menos de .30 en los demás factores. A este resultado final se le determinó la confiabilidad y la estadística descriptiva de la misma. Obteniendo una confiabilidad igual a 0.95, es así que los resultados refieren que la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida es un instrumento con una agrupación de reactivos bastante coherentes y de buen rango, demostrando con ello que es un instrumento confiable, por tener una excelente consistencia interna.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para empezar, se depuraron los protocolos, descartando aquellos que presenten error u omisiones en el llenado. Luego de ello, se procedió a enumerar las pruebas aplicadas, para posteriormente realizar la base de datos en el Software Excel, y luego se realizará el vaciado en el programa SPSS versión 24.

Siendo los ítems con respuesta en escala tipo Likert (variables ordinales) entonces se procedió aplicar el Análisis Factorial Confirmatorio con ayuda del método de Mínimos cuadrados no ponderados (Hair, Anderson, Tatham, y Black, 2005) para estimar las cargas factoriales estandarizadas, los errores de medición y las correlaciones entre factores latentes para poder obtener los índices que evaluaron el ajuste del constructo a la realidad investigada considerando un ajuste satisfactorio si los índices de ajuste absoluto $GFI > .90$ (Joreskog y Sorbom, 1984), $SRMR \leq .08$ (Hu y Bentler, 1998); si los índices de ajuste comparativo $NFI > .90$ (Bentler y Bonet, 1998) y $RFI > .90$ (Bollen, 1986) y si los índices de ajuste parsimonioso $PGFI > .50$ (Mulaik et al, 1989) y $PNFI > .50$ (James, Mulaik y Brett, 1982). Además, se decidió por utilizar el estadístico Alfa de Conbrach para estimar de forma puntual e interválica al 95% de confianza la consistencia interna de cada factor considerando valores aceptables mayores a .70 (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.6. Aspectos éticos

Para el desarrollo de esta investigación se informará a los participantes la finalidad de la evaluación, tal y como lo estipula el Art. 25 del Código de ética del Psicólogo Peruano (2017):

El psicólogo debe tener presente que toda investigación en seres humanos debe, necesariamente, contar con el consentimiento informado de los sujetos comprendidos, el consentimiento sustituto en caso de incompetencia o incapacidad y el asentimiento en caso del niño y adolescente de 8 a 18 años (p.5-6).

Es así que se presentó un formato de consentimiento informado a cada trabajador, el cual sirvió para corroborar que el participante colaboró con el llenado de la escala por su propia voluntad, asimismo, se les informará a los participantes sobre el objetivo del trabajo y se hará hincapié en la confidencialidad y anonimato de los resultados que se obtendrán, esto permitirá obtener la firma que respalde y certifique la autorización de los trabajadores para así luego proceder a la aplicación del instrumento.

III. RESULTADOS

Tabla 3.

Media, desviación estándar, asimetría y curtosis e índices de correlación R corregido del Clima de seguridad y salud ocupacional percibida

Factor	Ítems	Media	DE	Asimetría	Curtosis	Item-Factor	Item-test
				a		r_{itc}	r_{itc}
Seguridad del Trabajo	3	1,89	,914	,828	-,125	,525	,220
	10	2,29	1,038	,281	-1,088	,642	,333
	17	2,84	,919	-,146	-1,050	,475	,389
	23	2,12	1,000	,540	-,758	,601	,385
	29	3,06	1,069	-,656	-,992	,439	,293
	33	2,50	1,111	,044	-1,342	,687	,382
	37	2,18	1,047	,473	-,959	,696	,354
Seguridad de los Compañeros	39	3,45	,817	-1,285	,569	,415	,383
	4	3,45	,690	-1,210	1,450	,476	,321
	11	3,43	,631	-,958	1,269	,603	,395
	18	3,38	,666	-,959	1,173	,538	,442
	24	3,25	,712	-,713	,369	,475	,289
	30	3,33	,693	-,895	,857	,562	,422
Comportamientos Seguridad Personal	35	3,28	,681	-,572	-,087	,640	,552
	5	3,36	,953	-1,259	,313	,527	,334
	12	3,01	1,111	-,587	-1,155	,570	,237
	19	2,81	1,166	-,330	-1,413	,533	,290
	25	3,34	,930	-1,128	,002	,586	,355
Seguridad del Supervisor	31	3,51	,871	-1,658	1,561	,586	,377
	6	3,63	,660	-2,056	4,441	,473	,431
	13	3,46	,682	-1,213	1,421	,600	,470
	20	3,50	,695	-1,473	2,225	,575	,476
	26	3,18	,826	-,779	-,021	,586	,508
Seguridad Organizacional	32	3,45	,700	-1,288	1,747	,602	,567
	1	3,29	,757	-,999	,889	,593	,470
	2	3,04	,830	-,741	,204	,485	,388
	7	3,46	,620	-,975	1,199	,481	,452
	8	3,46	,647	-1,066	1,250	,596	,517
	9	3,57	,614	-1,494	2,873	,590	,497
	14	3,23	,606	-,501	1,154	,563	,484
	15	3,44	,576	-,576	-,296	,659	,597
	16	3,14	,704	-,502	,102	,618	,580
	21	3,48	,654	-1,111	1,048	,634	,548
	22	3,38	,639	-,725	,428	,680	,579
	27	3,32	,691	-,798	,482	,660	,560
	28	3,35	,722	-1,049	1,091	,622	,552
34	3,13	,840	-,872	,345	,570	,525	
36	3,25	,676	-,673	,646	,487	,499	
38	3,67	,575	-1,909	4,211	,531	,509	

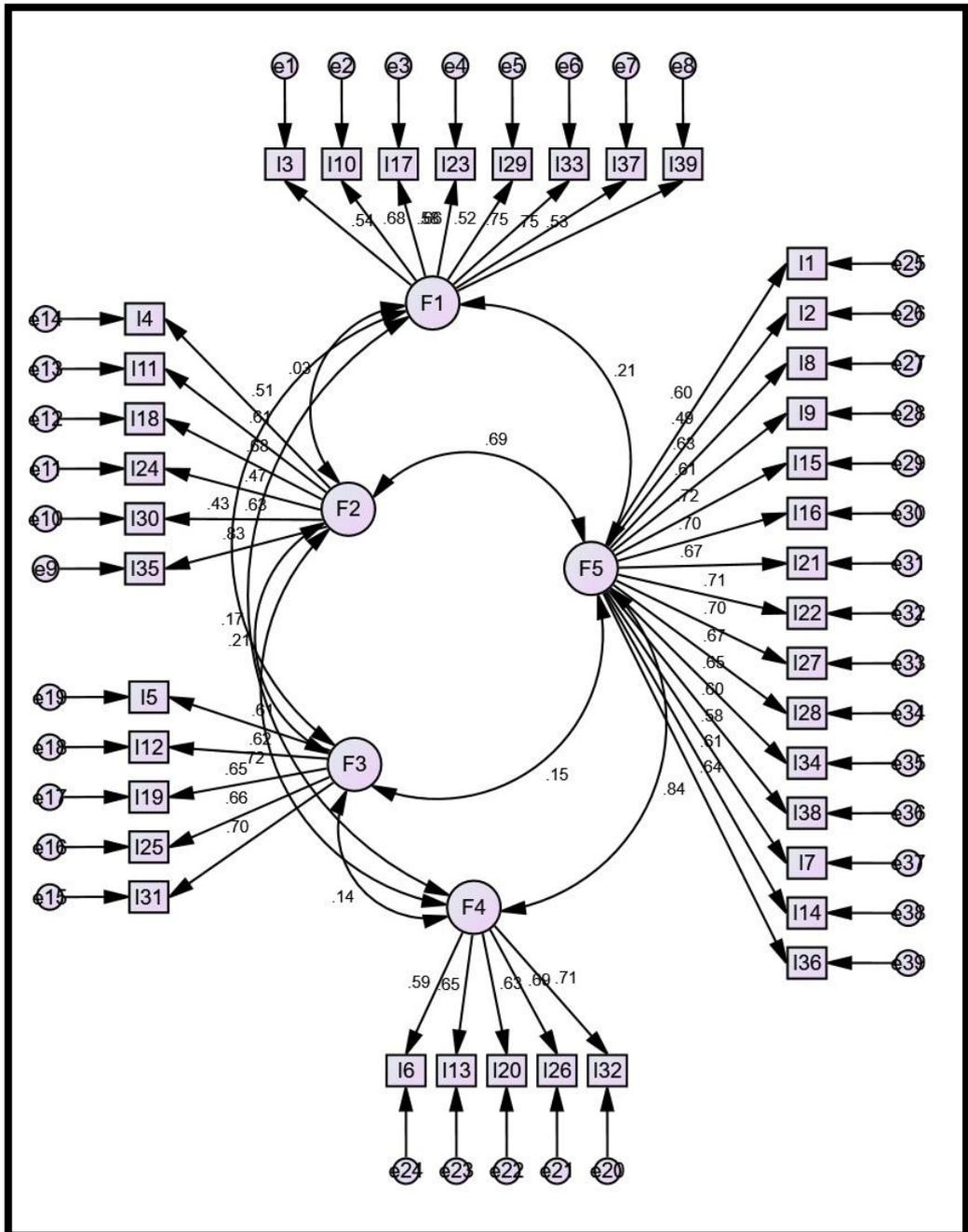
Nota:

DE: Desviación estándar

R_{itc}: Índice de correlación R corregido

En la tabla 3, la media aritmética de los ítems esta entre 1,89 y 3,67; el grado de dispersión de los puntajes en los ítems con respecto a la media aritmética varía entre ,575 y 1,166; la mayoría de ítems tienen asimetría negativa (menores que cero) y la mayoría de ellos presentan distribución leptocúrtica (curtosis mayor a cero) y los ítems 3, 10, 17, 23, 29, 33, 37, 35, 12, 19, 26 y 15 tienen distribución platicúrtica (curtosis menor a cero), además se observa la correlación de ítem-test e ítem-factor corregidos, cuyo índice de correlación muestran puntuaciones entre ,220 y ,696; por lo que el nivel de discriminación de la mayoría de los ítems es aceptable (>.30).

Figura 1. Gráfico de senderos de la escala de Clima de seguridad y salud ocupacional percibida



En la aplicación del análisis factorial confirmatorio, mediante el método de mínimos cuadrados no ponderados (ULS) las cargas factoriales en el factor F1 (Seguridad del Trabajo) están entre ,52 y ,75; en el factor F2 (Seguridad de los Compañeros) varían entre ,47 y ,83; y en el factor F3 (Comportamientos Seguridad Personal) están entre ,61 y ,70; en el factor F4 (Seguridad del Supervisor) varían entre ,59 y ,71; y en el F5 (Seguridad Organizacional) están entre ,49 y ,72; además las correlaciones entre los factores varían entre ,17 y ,84.

Tabla 4.

Índice de ajuste absoluto, ajuste comparativo y ajuste parsimonioso de la escala de Clima de seguridad y salud ocupacional percibida

Índices de Ajuste		Resultados AFC – Modelo propuesto
Ajuste Absoluto		
GFI	Índice de bondad de ajuste	,958
SRMR	Residuo estandarizado cuadrático medio	,056
Ajuste Comparativo		
NFI	Índice de ajuste normalizado	,936
RFI	Índice de ajuste relativo	,931
Ajuste Parsimonioso		
PGFI	Índice de bondad de parsimonia de ajuste	,850
PNFI	Parsimonia normada del índice de ajuste	,874

Nota:

GFI: Índice de bondad de ajuste

SRMR: Residuo estandarizado cuadrático medio

NFI: Índice de ajuste normalizado

RFI: Índice de ajuste relativo

PGFI: Índice de bondad de parsimonia de ajuste

PNFI: Parsimonia normada del índice de ajuste

En la tabla 4, se muestran los índices de ajuste del modelo propuesto por el autor, donde las puntuaciones indican un buen ajuste.

Tabla 5.*Estadísticos de fiabilidad del instrumento según el modelo propuesto por el autor*

c	N ítems	α	IC 95%	
			LI	LS
Clima de seguridad y salud ocupacional percibida	39	,900	,887	,913
Seguridad del Trabajo	8	,833	,810	,855
Seguridad de los Compañeros	6	,794	,764	,822
Comportamientos Seguridad Personal	5	,780	,747	,810
Seguridad del Supervisor	5	,788	,756	,817
Seguridad Organizacional	15	,909	,897	,921

Nota: α : Coeficiente Alfa de Cronbach

LI: Límite inferior del intervalo

LS: Límite superior del intervalo

En la tabla 5, se aprecia los índices de consistencia interna alfa de Cronbach de la escala de Clima de seguridad y salud ocupacional percibida, siendo esta de ,900 y de los factores varían entre ,780 y ,909.

IV. DISCUSIÓN

Durante el transcurso del tiempo, las diferentes actividades laborales, han provocado variadas interpretaciones y enfoques de intervención, que con el paso de los años han dado lugar a conceptos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo (Molano & Arévalo, 2013), siendo necesario promover las investigaciones en salud laboral, para así aportar en la modificación o implementación de políticas organizacionales que promuevan el bienestar de los trabajadores, disminuyan los costos, aumenten la productividad, generen la competitividad organizacional y asimismo intensifiquen la satisfacción en el trabajo (Matabanchoy, 2012). Es por ello que la seguridad y salud ocupacional son el foco de atención de diversos sectores de la sociedad, más aún cuando sus métodos y fines se han formalizado a través del tiempo, aunque todavía existen limitaciones que deben ser superadas con la misma sagacidad con que se ha desarrollado este campo, debido a que han surgido nuevas necesidades y nuevos contextos laborales, que se caracterizan por la predominancia de las exigencias mentales por sobre las físicas. (Arias, 2012). De esta forma, se necesita de instrumentos fiables y validos que permitan investigar dichas dificultades.

En tal sentido, en cuanto a los índices de ajuste , en el cual se intenta comprobar la semejanza entre el modelo propuesto y los datos muestrales obtenidos (Verdugo, Crespo, Badía y Arias, 2008), se observa que en lo referido al Ajuste Absoluto, es decir a la evaluación global del modelo, el GFI (índice de bondad de ajuste) reflejó un ,96 y el SRMR (residuo estandarizado cuadrático medio) obtuvo ,056, lo cual indicaría un ajuste adecuado, pues existe semejanza entre la matriz del modelo y la matriz de covarianza muestral (Martínez, Hernández y Hernández, 2014), además las proporciones absolutas deben ser superiores a ,90 y los residuos estandarizados inferiores a ,10 (Verdugo et al., 2008); asimismo para el Ajuste Comparativo, aquel que según Verdugo et al. (2008) compara el modelo propuesto con el modelo de independencia, el NFI (índice de ajuste normalizado) se encuentra en ,94 y el RFI (índice de ajuste relativo) con ,93 considerándose un ajuste aceptable (Verdugo et al., 2008); por otro parte, en cuanto al Ajuste Parsimonioso, por medio del PGFI (Índice de bondad de parsimonia de ajuste) se obtuvo un ,85 mientras el PNFI (Parsimonia

normada del índice de ajuste) ,87, encontrándose dentro de las magnitudes aceptables, superiores al 0,7, demostrando en tal sentido la relación del constructo con la teoría que lo sustenta (Escobedo, Hernández, Estebané y Martínez, 2016).

Además, las cargas factoriales mayores a ,30 resultaron ser significativas (Hair, Anderson y Tatham, 1999) “estableciendo una conexión entre los resultados vertidos por el análisis factorial y los constructos teóricos relacionados con los datos” (Zamora, Monroy y Chávez, 2010), de esta forma la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibido (ECSSOP) se ajusta a las manifestaciones psicológicas y comportamentales de los trabajadores de una empresa industrial manufacturera a la cual fue aplicado el instrumento, debido que considera las percepciones que poseen los trabajadores con respecto a la prevención de accidentes e incidentes laborales, así como también las gestiones en salud y seguridad que realiza la organización (Aguilar, et al., 2018). De igual manera, en la Escala Original de Rosario y Roviera (2012), los reactivos alcanzaron cargas factoriales mayores a .30 en el factor al cual correspondían y cargas menores a .30 en otros factores.

Asimismo, debemos señalar, que en el trabajo de Rosario y Roviera (2012), Desarrollo y validación de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida, los autores desarrollaron una validez de constructo por medio del análisis factorial exploratorio, cuya técnica “se utiliza en la etapa previa del proceso de desarrollo de la escala y construcción del constructo” (Fernández, 2014), mientras que el presente trabajo de investigación hizo una adaptación del instrumento a través de un análisis factorial confirmatorio, el cual “se utiliza en etapas posteriores, después de que la estructura subyacente ha sido previamente establecida a través de bases teóricas y empíricas” (Fernández, 2014), dando como resultado en ambos trabajos, una validez de constructo aceptable a través de la consistencia interna del instrumento, al obtener cargas factoriales mayores a ,30 y un conjunto de reactivos bastante homogéneos, permitiendo de esta forma aportar para futuras investigaciones un instrumento idóneo, capaz de contribuir a la prevención y/o promoción de los estados de salud de los trabajadores en base a sus percepciones.

Por otro lado, se estableció la confiabilidad mediante consistencia interna, siendo esta aquella que se realiza para conocer si las distintas partes que componen el instrumento miden lo mismo (Argibay, 2006), es así que mediante la estimación de alpha de cronbach, aquel que según Bojórquez, López, Hernández y Jiménez (2013, p.8), “es el indicador más utilizado para cuantificar la consistencia interna de un instrumento”, se obtuvo un $\alpha = ,90$, lo cual según el criterio general propuesto por George y Mallery (2016, p. 231) se ubica en una categoría Excelente. Encontrando, además, valores que varían entre ,780 y ,909 en cuanto a las dimensiones, siendo la de menor puntaje la dimensión de Comportamientos de Seguridad Personal y la de mayor puntuación la dimensión de Seguridad Organizacional y Satisfacción con los programas de Seguridad y Salud Ocupacional, coincidiendo con la investigación de Rosario y Roviera (2012), donde se obtuvo un $\alpha = ,95$ ubicándose en una categoría excelente, mientras que en las dimensiones se encontró como menor valor ,81 la dimensión de Comportamiento Personal de Seguridad y como mayor valor ,97 la confiabilidad de las dimensiones de Seguridad Organizacional y Satisfacción con los programas de Seguridad y Salud Ocupacional. Es así que, en definitiva, la ECSSOP, muestra ser un instrumento confiable con adecuados coeficientes de consistencia interna (George y Mallery, 2003).

Sin embargo, esta investigación busca aportar en la evaluación de la confiabilidad, brindando además la evaluación del coeficiente Omega (Ver Anexo N°01), en consecuencia, de las limitaciones referidas por Ventura y Caycho (2017, p. 625), quienes refieren que el coeficiente Alpha de Cronbach “está afectado por el número de ítems, el número de alternativas de respuesta y la proporción de la varianza del test”. Mientras que el coeficiente omega trabaja con cargas factoriales, haciendo más estables los cálculos y no dependiendo además del número de ítems (Ventura y Caycho, 2017, p. 626). Es así que se obtuvo un coeficiente $\Omega = ,917$, encontrándose en un valor aceptable de confiabilidad (Campo y Oviedo, 2008).

Entonces, tomando como base los resultados encontrados en la presente investigación, se puede concluir que la adaptación de la Escala de Clima de

Seguridad y Salud Ocupacional Percibido en trabajadores de una empresa industrial manufacturera en Chimbote, es un instrumento válido y confiable, capaz de contribuir a nivel práctico, con la falta de instrumentos que relacionan ambas variables como una sola.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional percibida, manifiesta índices psicométricos beneficiosos en lo referido a su consistencia interna y estructura factorial.
2. Se estableció que la Escala manifiesta una validez de constructo que reafirma el modelo original, evidenciándose índices de ajuste aceptables y cargas factoriales superiores a ,30 demostrando que la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida es adecuada.
3. Se logró determinar el análisis de ítem, mediante la correlación ítem-test, presentando valores entre 220 y ,696; por lo que el nivel de discriminación de la mayoría de los ítems es aceptable.
4. Se identificó la confiabilidad, a través de la consistencia interna del Coeficiente Alfa de Cronbach, en el que se obtuvo, 90, ubicando a la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibido en una categoría Excelente.

VI. RECOMENDACIONES

1. Para futuras investigaciones se recomienda que se administre la Escala del Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibido a otra muestra para llevar a cabo un estudio de validez cruzada, evaluando los ítems que presentan una baja correlación ítem-test, corroborando así, si sustenta la validez de la escala.
2. Realizar un análisis de confiabilidad a través del método test-retest que nos permita ver la similitud de la variable y verificar si las puntuaciones de la Escala son representativas en la población actual.
3. Realizar una invarianza factorial del instrumento.
4. Hacer uso de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida en investigaciones correlaciones, con el fin de aumentar trabajos con esta variable y determinar su relación con otras.

VII. REFERENCIAS

- Academia Europea de Psicología de la Salud Ocupacional. (2007). Disponible en: <http://www.ea-ohp.org/>
- Aguilar, C., Cetina, T. & Mendoza, A. (2013). Propuesta de intervención para la reducción de Accidentes Laborales: la importancia del factor humano. *Administración Contemporánea. Revista de Investigación*, 5(9), 16-33.
- Aguilar, C., De Lille, M., Escamilla, M., & Cetina, T. (2018). Diagnóstico de hábitos de vida saludable en trabajadores de una organización del sector eléctrico. *Revista electrónica de psicológica Iztacala*, 21(2), 121-141. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/64020/56189>
- Arias, W. (2012). Revisión histórica de la salud Ocupacional y la seguridad Industrial. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 13(3), 45-52.
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas. Cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 8, 15-33.
- Alto, M., López, J. & Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Anales de psicología*, 29(3), 1038- 1059.
- Bentler, P. & Bonet, D. (1980). Significance tests and goodness of fit in the analysis of covariance structures. *Psychological Bulletin*, 88(3), 588-606.
- Boada, J., De Diego, J., Agulló, E., y Mañas, M.A. (2005). El absentismo laboral como consecuente de variables organizacionales. *Psicothema*, 17(2), 212-218.

- Bojórquez, J., López, L., Hernández, M., Jiménez, E. (2013). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. Cancún, México.
- Bollen, K. (1986). Sample size and Bentler and Bonett's nonnormed fit index. *Psychometrika*, 51, 375-377.
- Camacho, A. & Mayorga, D. (2017). Riesgos laborales psicosociales. Perspectiva organizacional, jurídica y social. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores* 20(40), 159-172. DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/prole.3047>
- Campo, A. y Oviedo, H. (2008) Propiedades psicométricas de una Escala: La Consistencia Interna. *Revista de Salud Pública*, 10(5), 831-839.
- Carvalho, R. & Cassiani, S. (2012). Cuestionario de actitudes de seguridad: adaptación transcultural del Safety Attitudes Questionnaire - Short Form 2006 para Brasil. *Latino-Am. Enfermagem*, 20 (3), 101-108
- Celis, M. (2014). La conducta en las organizaciones. Bases para su estudio con una perspectiva sistémico-social. FACES-UC. 1ed.
- Código de Ética del Psicólogo Peruano. (2017). Capítulo IV: *Del trabajo de Investigación*. (2017-CDN-C.PS.P). Lima: Consejo Directivo Nacional.
- Contreras, F., Juárez, F., Barbosa, D. & Uribe, A. (2010). Estilos de liderazgo, riesgo psicosocial y clima organizacional en un grupo de empresas colombianas. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 18 (2), 7-17.
- Cornell, F. (1955), "Socially Perceptive Administration", *The Phi Delta Kappan*, 36 (6), pp. 219-223.

- Delahanty-Matuk, G. (2011). Concepto de estrés psicosocial. En A. J. García y A.C. Ávila (Eds.), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo* (pp. 61-76). México: Juan Pablos Editor
- Escobedo M, Hernández J, Estebané, V, Martínez G. (2016). Modelos de Ecuaciones Estructurales: Características, Fases, Construcción, Aplicación y Resultados. *Ciencia & Trabajo* 18(55), 16-22
- Fernández, A. (2014). Aplicación del análisis factorial confirmatorio a un modelo de medición del rendimiento académico en lectura. *Ciencias Económicas* 33(2), 39-66.
- García, M. & Ibarra, L. (2007). Diagnóstico de Clima Organizacional del Departamento de Educación de la Universidad de Guanajuato. México.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4ª ed.)*. Boston: Silyn & Bacon.
- George, D. & Mallery, P. (2016) *IBM SPSS Statistics 23 Step by Step A simple guide and reference. (4ta ed.)* Boston: Allyn & Bacon. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=vKLOCwAAQBAJ&lpg=PP1&ot=KO7cXgGLLI&dq=george%20%26%20mallery&lr&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q=george%20%26%20mallery&f=false>.
- Gil-Monte, Pedro, R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública* 29(2), pp. 237- 341
- Gurpreet, R., Kuldeep, K. (2012). Perception of Organizational Climate: A Study of Small Enterprises in Amritsar. *ResearchGate* 2(2), 110-113
- Hair, J., Anderson, R. & Tatham, R. (1999). *Análisis Multivariante*. Madrid, España: Pearson Educación.

Hayes, B., Perander, J., Smecko, T. & Trask, J. (1998). Measuring perceptions of workplace safety: Development and validation of the Work Safety Scale. *Journal of Safety Research*, 29(3), 145-161.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.) México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.) México: McGraw-Hill.

Hernández, R., Méndez, S. & Contreras, R. (2012). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Redalyc*, 59(1), 229-257.

Hu, L., Bentler, P. (1998). Fit Indices in Covariance Structure Modeling: Sensitivity to Underparameterized Model Misspecification. *American Psychological Association*. 3(4), 424-453.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad Ocupacional (2007). Disponible en: <http://www.cdc.gov/niosh/ohp.html>.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2012). Factores Psicosociales: metodología de evaluación. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Recuperado de: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

James, L., Mulaik, S., Brett, J. (1982). *Causal analysis: Models, assumptions and data*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Juárez, G. (2007). Psicología de la Salud Ocupacional: Área de oportunidad en México. *Revista de la Facultad de Salud Pública y Nutrición*, 8(3), 103-115 Recuperado de:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/revsalpubnut/spn-2007/spn073a.pdf>
- Joreskog, K. & Sorbom, D. (1984). *Advances in factor analysis and structural equation models*. (3ed) Lanham: Rowman & Littlefield Publishers.
- Lima, G. (2003). Influencia del estrés ocupacional en el proceso salud-enfermedad. *Revista Cubana de Medicina Militar* 8(2), ISSN 1561-3046, Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572003000200011#cargo
- Martínez, & Hernández, M. (2005). La enseñanza de español con fines laborales para inmigrantes. *Glosas Didácticas*. 15(1). 6. ISSN: 1576-7809.
- Martínez, R., Hernández, J. & Hernández, V. (2014). Evidencias de validez relativas a la estructura interna del test, II: Análisis Factorial Confirmatorio. Alianza Editorial, S. A. (Ed.), *Psicometría* (pp. 353-378). Madrid.
- Matabanchoy, S. (2012). *Salud en el Trabajo*, 12(1), 87-102.
- Meliá, J. & Sesé, A. (1999). La medida del clima de seguridad y salud laboral. *Anales de Psicología*, 15(2), 269-289.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Estadísticas de Notificaciones de Accidentes de Trabajo, Incidentes Peligrosos y Enfermedades Ocupacionales por Actividad Económica*. Recuperado de: <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/estadistica-de-accidentes-por-actividad-economica/>

- Molano, J. & Arévalo, N. (2013). De la salud ocupacional a la gestión de la seguridad y salud en el trabajo: más que semántica, una transformación del sistema general de riesgos laborales. *Innovar Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* 23(48), 21-3, ISSN 2248-6968.
- Moreno, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(1), 125-135.
- Mulaik, S., James, L., Van, A., Bennett, N., Lind, S. & Stilwell, C. (1989). Evaluation of goodness of fit indices for structural equation models. *Psychological Bulletin*, 105, 430-445.
- Oliver, A., Tomás, J. & Cheyne, A. (2005). Clima de Seguridad Laboral: naturaleza y poder predictivo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* 21(3), 253-258.
- Organización Internacional de Trabajo, (2003). Actividades normativas de la OIT en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo: estudio detallado para la discusión con miras a la elaboración de un plan de acción sobre dichas actividades. Recuperado de: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc91/pdf/rep-vi.pdf>
- Organización Internacional de Trabajo. (2014). Salud y Seguridad en el Trabajo. Aporte para una Cultura de Retención (1ra Ed.). Argentina, Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf
- Paris-Marcano, M. (2014). Factores antecedentes no individuales que inciden en el acoso psicológico en el trabajo: el caso del acoso laboral institucionalizado (Obtención del Grado de Doctor en Gerencia, Universidad del Turabo, Puerto Rico). Recuperado de:

http://ut.suagm.edu/sites/default/files/uploads/Centro-Estudios Doctorales/Tesis_Doctorales/2014/MParis.pdf

Parra, H. (2011). Definición de Salud Ocupacional según la OMS. Enfoque Ocupacional. Recuperado de:
<http://www.enfoqueocupacional.com/2011/07/definicion-de-salud-ocupacional-segun.html>

Quero, M. (2010). Confiabilidad y Coeficiente de Alfa de Cronbach. *Telos* 12(2), 248-252.

Ramos, D. (2012). El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. Recuperado de:
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/2111>

Rantanen, J., Lehtinen, S. & Salmenius, R. (1995). *Estrategia mundial de la salud ocupacional para todos, El camino hacia la salud en el trabajo*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. ISBN 951-802071X.
Recuperado de:
http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/42109/951802071X_spa.pdf;jsessionid=BA8A9D399C46B9D07DA77FA4F58F2CE5?sequence=1

Rosalía, M. (2016). Las instituciones y su incidencia en el comportamiento organizacional. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales* 33(1), 99-111.

Rosario, E. & Roviera, L. (2012). Desarrollo y validación de Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional* 31(1), 46-58.

Schneider, B., Ehrhart, M. & Macey, W. (2013). Organizational climate and Culture. *Annual Review of Psychology* 64, 361-388 Recuperado de:

<https://articles.extension.org/sites/default/files/Organizational%20Climate%20and%20Culture%20Review.pdf>.

Toro, F. & Sanín, A. (2013). Gestión del Clima Organizacional: Intervención basada en evidencias. DOI: DOI: 10.21772/gco.ibe.

Tovalín, H. & Rodríguez, M. (2011). *Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo*. México: Ediciones mínimas.

Uribe, J. (2015). Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y problemas psicosociales. México: Editorial El manual Moderno.

Ventura, J. y Caycho, T. (2017) El coeficiente omega: un método alternativo para la estimación de la confiabilidad. *Revista Latinoamericana de ciencias sociales, nilez y juventud*, 25(1), 626-627.

Verdugo, M., Crespo, M., Badía, M. & Arias, B. (2008). Metodología en la investigación sobre discapacidad. Introducción al uso de las ecuaciones estructurales. Publicaciones del INICO. ISBN: 978-84-691-5852-4.

Vieco, G., & Llanos, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe*, 31(2). 354-385.

Wills, A., Watson, B. & Biggs, C. (2009) An exploratory investigation into safety climate and work-related driving. *A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 32(1), 81-94.

Zamora, S., Monroy, L. & Chávez, C. (2010). Análisis factorial: una técnica para evaluar la dimensionalidad de las pruebas. Recuperado de: <http://www.ceneval.edu.mx/documents/20182/0/CuadernoTecnico061a-ed.pdf/a922a295-93f3-4bd0-9c8b-28a52c499cf5>

Zapata, M. (2015). Teorías y modelos sobre el aprendizaje en entornos conectados y ubicuos. Bases para un nuevo modelo teórico a partir de

una visión crítica del “conectivismo”. *Education in the Knowledge Society*, 16(1), 69-102.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65(1), 96-102.

Zohar, D. (2000). A group-level model of safety climate: Testing the effect of group climate on microaccidents in manufacturing jobs. *Journal of Applied Psychology* 85(4), 587-596.

VIII. ANEXOS

ANEXO N° 01

Tabla 6. Índices de fiabilidad según el método de consistencia interna, en lo concerniente al coeficiente

Variable/Dimensiones	N ítems	ω	IC 95%	
			LI	LS
Clima de seguridad y salud ocupacional percibida	39	,917	,899	,925
Seguridad del Trabajo	8	,836	,801	,887
Seguridad de los Compañeros	6	,798	,724	,823
Comportamientos Seguridad Personal	5	,787	,716	,802
Seguridad del Supervisor	5	,790	,712	,789
Seguridad Organizacional	15	,913	,886	,922

Nota:

Ω : Coeficiente Omega

LI: Límite inferior del intervalo

LS: Límite superior del intervalo

El coeficiente omega, reporta un índice de ,917. Mientras que en las dimensiones: Seguridad del Trabajo (,836), Seguridad de los Compañeros (,798), Comportamientos Seguridad Personal (,787), Seguridad del Supervisor (,790), Seguridad Organizacional (,913).

ANEXO N° 02

Acta de aprobación de originalidad de tesis

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

Yo, HUGO MARTÍN NOÉ GRIJALVA, docente de la Facultad Humanidades y Escuela Profesional Psicología de la Universidad César Vallejo filial Chimbote (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada:

"Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida en trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote", de los (de la) estudiantes **ALEGRE PALACIOS, LESLIE Y PALACIOS CUEVA, ROSARIO**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **11%** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Lugar y fecha Nvo. Chimbote 28 diciembre 2018



Dr. Hugo Martín Noé Grijalva

Docente

DNI: 02866477

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

ANEXO N° 03

Formulario de autorización para la publicación electrónica de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Palacios Cueva Rosario Brigitte
D.N.I. : 73754042
Domicilio : Bella Mar 15-19 II Etapa
Teléfono : Fijo : Móvil : 922 44 5493
E-mail : rsbrigitte.pc@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Palacios Cueva Rosario Brigitte
Algre Palacios Leslie Viviana

Título de la tesis:

Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud
Organizacional Percibida en Trabajadores de una Empresa de la
Industria Manufacturera de Chimbote

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha : 20/02/2019

ANEXO N° 04

Formulario de autorización para la publicación electrónica de la tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Alegre Palacios Leslie Viviana
D.N.I. : 70004094
Domicilio : 1º de Agosto c-14
Teléfono : Fijo : 319517. Móvil : 944642112
E-mail : l.vap-96@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

[X] Tesis de Pregrado

Facultad : Humanidades
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Título : Licenciada en Psicología

[] Tesis de Post Grado

[] Maestría

[] Doctorado

Grado :
Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Alegre Palacios Leslie Viviana
Palacios Cueva Rosario Brigitte

Título de la tesis:

Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida en Trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote

Año de publicación : 2019

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

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

[X]
[]

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 20/02/2019

ANEXO N° 05

Formulario de autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

E.P. DE PSICOLOGÍA

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PALACIOS CUEVA ROSARIO BRIGITTE

INFORME TÍTULADO:

"Propiedades psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional percibida en trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbote"
PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

SUSTENTADO EN FECHA: 20/02/19

NOTA O MENCIÓN: (18) Dieciocho



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

ANEXO N° 06

Formulario de autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

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

E.P. Psicología.

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Alejo Palacios Leslie

INFORME TITULADO:

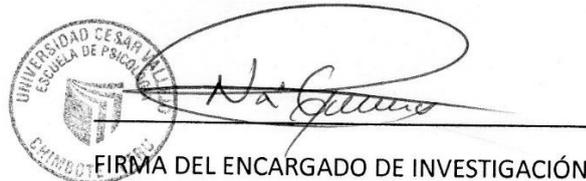
"Propiedades Psicométricas de la Escala de Clima de Seguridad y Salud Ocupacional Percibida en Trabajadores de una Empresa de la Industria Manufacturera de Chimbo"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 20/02/19

NOTA O MENCIÓN: (18)


FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN