



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO**

Política organizacional en la seguridad laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana, 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión del Talento Humano

AUTOR:

Contreras Matias, Roberto Alexander (ORCID: 0000-0003-2568-0965)

ASESORA:

Dra. Villanueva Figueroa, Rosa Elvira (ORCID: 0000-0002-3919-0185)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

Sistemas de Gestión del Talento Humano

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios, por su inmenso amor, por haberme guiado y dado fortaleza para seguir adelante a pesar de la adversidad.

A mi esposa, por haberme apoyado siempre, por sus palabras de aliento.

A mi hija, quien es mi motor y motivo.

Agradecimiento

Mi agradecimiento y reconocimiento a mis asesores en la elaboración tesis, a Rosa Elvira Villanueva Figueroa quien con sus conocimientos y dedicación constante colaboraron en la asesoría en el Proyecto y Desarrollo de Tesis y me enseñaron las pautas en el aprendizaje de la Metodología de la Investigación.

A mis padres, familiares y amistades por su inmenso incentivo en motivarme en los estudios y lograr mis metas. Muchas gracias a todos Ustedes.

Estoy seguro que al andar se hace el camino y ese camino hacia el éxito solo se logra con perseverancia, esfuerzo, dedicación, humildad y respeto en todo lo que realicemos tanto en el ámbito personal y profesional.

El autor

Índice de contenidos

	Pág.
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	5
III.METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	17
3.6. Método de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	20
4.1. Análisis descriptivo	20
4.2. Análisis inferencial	25
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Baremación para cada variable	20
Tabla 2 Baremación para cada dimensión	20
Tabla 3 Resultados de las dimensiones de la variable política organizacional	22
Tabla 4 Resultados de las dimensiones de la variable seguridad laboral	24
Tabla 5 Prueba de normalidad	25
Tabla 6 Resumen de procesamiento de casos	25
Tabla 7 Ajuste de los modelos	26
Tabla 8 Modelo de ajuste	26
Tabla 9 Pseudo R cuadrado	26
Tabla 10 Estimaciones de parámetro	27
Tabla 11 Resumen de procesamiento de casos	28
Tabla 12 Ajuste de los modelos	28
Tabla 13 Pseudo R cuadrado	29
Tabla 14 Estimaciones de parámetro	29
Tabla 15 Resumen de procesamiento de casos	30
Tabla 16 Ajuste de los modelos	30
Tabla 17 Pseudo R cuadrado	30
Tabla 18 Estimaciones de parámetro	31
Tabla 19 Resumen de procesamiento de casos	32
Tabla 20 Ajuste de los modelos	32
Tabla 21 Pseudo R cuadrado	33
Tabla 22 Estimaciones de parámetro	33

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Resultados de la variable política organizacional	21
Figura 2 Resultados de la variable seguridad laboral	23

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue determinar la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada y diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 166 colaboradores de la empresa en estudio, utilizando un muestreo probabilístico. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y el instrumento, el cuestionario; se diseñaron dos cuestionarios, uno para evaluar la política organizacional y otro para evaluar el nivel de la seguridad laboral. Para el análisis inferencial, se aplicó la prueba de regresión logística ordinal obteniendo un resultado de coeficiente de Nagelkerke de 0.266, con un p valor de 0.193; con lo cual se concluyó que existe influencia de la política organizacional en la seguridad laboral de los colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana. Asimismo, se obtuvo como valor de incidencia 27.60% donde se interpretó que existe una influencia significativa de la variable independiente política organizacional sobre la variable dependiente seguridad laboral.

Palabras clave: política organizacional, seguridad laboral, salud de los colaboradores, seguridad de los colaboradores, propósito laboral.

Abstract

The objective of this research was to determine the influence of organizational policy on job security in a service company in Metropolitan Lima. The research approach was quantitative, applied type and non-experimental design. The sample consisted of 166 employees of the company under study, using probabilistic sampling. The data collection technique was the survey and the instrument, the questionnaire; Two questionnaires were designed, one to evaluate the organizational policy and the other to evaluate the level of job security. For the inferential analysis, the ordinal logistic regression test was applied, obtaining a Nagelkerke coefficient result of 0.266, with a p value of 0.193; with which it was concluded that there is an influence of organizational policy on the job security of employees of a service company in Metropolitan Lima. Likewise, an incidence value of 27.60% was obtained, where it was interpreted that there is a significant influence of the independent variable organizational policy on the dependent variable job security.

Keywords: organizational policy, job security, employee health, employee safety, job purpose.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día, las organizaciones prestan singular importancia al colaborador, pues este es el principal activo en una empresa; en el entorno laboral, todos los días los trabajadores se exponen a riesgos, accidentes o enfermedades ocupacionales, afectando su integridad física, mental y en algunos casos, su vida. De acuerdo a la OMS (2021), los accidentes laborales son la segunda causa de muerte a nivel mundial, representando un 20.29%. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2021), detalla que a diario existen muertes causados por accidentes laborales o enfermedades que surgen en el entorno laboral, alcanzado una cifra cercana a 2 millones de decesos anuales, donde las principales causas de muerte fueron enfermedades pulmonares, accidentes cerebrovascular, cardiopatía isquémica y traumatismos ocupaciones, todos ellos generados en el ambiente laboral.

La salud mental es un problema que afecta el bienestar y la seguridad de los colaboradores de una minería en Ghana (Asare et al., 2022). Ortiz et al. (2022), explicaron que existe necesidad de reforzar las organizaciones para reequilibrar la relación entre los colaboradores y sus trabajos, debido a que no existen enfoques que permitan gestionar de forma correcta la seguridad y salud ocupacional. Guisolan et al. (2022), mencionaron que los entornos de desastres humanitarios ponen en riesgo la salud de los empleados (mental y física), por lo que se deberían generar planes de prevención en referencia a la salud ocupacional.

En Reino Unido, se investigaron las brechas de la seguridad y salud ocupacional tras la COVID-19 ya que trajo consigo factores estresantes interrelacionados, reconociendo y mitigando riesgos para los trabajadores de primera línea (Gold et al., 2022). En el mismo contexto de la pandemia, Villacreses y Ávila (2022) realizaron un estudio para determinar la salud de trabajadores universitarios, debido a los impactos de la COVID-19, por lo que se estudió el cumplimiento de las disposiciones sanitarias y la afectación mental de las personas, con la finalidad de mitigar los efectos. En Colombia, existe una tasa alta de informalidad empresarial, por lo que no se respeta la seguridad laboral, de acuerdo al Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en el primer

semestre del 2016 incrementaron los accidentes y enfermedades ocupacionales, debido a que las empresas no prestan atención a la seguridad ni salud laboral, incumpliendo las políticas nacionales (Ortega et al., 2017). En España, el cáncer laboral ocupa uno de los primeros lugares de la salud pública del país, en el 2019, significó el 34% de las enfermedades profesionales notificadas, entre los que destacan cánceres por amianto, aminas aromáticas, benceno, por níquel, polvo de madera dura, aminas, nitrobenceno y polvo de sílice (Vicente et al., 2021).

A nivel nacional, en el 2019, mensualmente ocurrían alrededor de 20 accidentes mortales durante la actividad laboral; en el mismo año se realizaron cerca de 35 mil notificaciones de accidentes de trabajo, con incidencia en el sexo masculino. Los accidentes mortales predominantes fueron atrapamiento (16%), contacto por electricidad (12%), choque vehicular (12%), caídas (12%). Entre los incidentes ocurridos las estadísticas indican que hubieron golpes con objetos (14.56%), caídas (1233%), esfuerzos físicos (11.21%) (Díaz et al., 2020). En el reporte emitido por Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2021), se detalla que, en el mes de diciembre del 2021, se registraron 2692 notificaciones de accidentes laborales, de los cuales el 98.03% correspondía a accidentes no mortales, el 0.46% a accidentes mortales, el 1.26% a incidentes peligrosos y el 0.26% a enfermedades ocupacionales;

Además, en Lima Metropolitana se registraron 2089 accidentes de trabajo, entre mortales y no mortales, esta cifra representó el 78.8% del total a nivel nacional. En el reporte de enero del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022), se registraron 1132 notificaciones de accidentes laborales, de los cuales el 97.44% fueron accidentes no mortales, el 0.62% accidentes mortales, el 1.68% correspondía a incidentes peligroso y el 0.27% a enfermedades ocupacionales; por otro lado, se registraron 810 accidentes de trabajo, entre mortales y no mortales, en Lima Metropolitana.

La empresa en estudio se dedica a la comercialización de combustible en Lima Metropolitana y si bien, sí existen políticas organizacionales, estas están enfocadas netamente en las ventas, mas no están centradas en resguardar la seguridad de los colaboradores. Los colaboradores, por su parte, no siempre usan los uniformes asignados y obviamente, la vestimenta tradicional no está diseñada,

por ejemplo, para no generar carga electro estática; tampoco existen procedimientos establecidos de prevención o de reacción ante una situación, como un incendio. El combustible, es un material peligroso, por lo que los colaboradores se encuentran expuestos a inhalaciones de los vapores generados, causando irritación, asfixia, arritmias cardiacas, daños en el sistema nervioso, etc. Debido a la naturaleza de la empresa es de suma importancia que esta cuente con políticas diseñadas exclusivamente a mitigar los riesgos a los que se exponen los empleados, se debe fomentar dentro de estas políticas, el uso de EPP, normas respecto a las instalaciones, mantenimiento de elementos eléctricos, o cualquier otro que ayude al resguardo físico y mental del trabajador.

Se formuló la siguiente pregunta: ¿Cómo influye la política organizacional en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana? Además, se plantean los siguientes problemas específicos: ¿Cómo influye la política organizacional en la salud de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana? ¿Cómo influye la política organizacional en la seguridad de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana? ¿Cómo influye la política organizacional en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana?

Se justificó teóricamente porque la política organizacional dentro de una empresa representa los principios que siguen todos los miembros de la organización, básicamente, los lineamientos que enmarcan el comportamiento organizacional; a nivel práctico, se justificó porque estos lineamientos deben enfocarse en el cumplimiento de la seguridad laboral, debido a que estas normas orientan a la reducción y mitigación de los accidentes, riesgos o enfermedades que pueden surgir en la organización, preservando así la integridad de los colaboradores, quienes son el recurso productivo más importante para una empresa. Metodológicamente, se justificó porque el establecimiento de la influencia de la política organizacional sobre la seguridad laboral, permitirá que en la empresa se puedan tomar mejores decisiones con respecto al planteamiento de políticas.

El objetivo general fue, determinar la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. Para alcanzar este objetivo, se plantearon tres objetivos específicos: Establecer la

influencia de la política organizacional en la salud de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana, establecer la influencia de la política organizacional en la seguridad de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana y establecer la influencia de la política organizacional en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

La hipótesis de la investigación se enunció: La política organizacional influye significativamente en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. Así, también, se formularon las hipótesis específicas: La política organizacional influye significativamente en la salud de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. La política organizacional influye significativamente en la seguridad de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana. La política organizacional influye significativamente en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional se encontraron investigaciones que permitieron enfocar el problema de investigación.

Arias et al. (2021), encontraron como resultados, alteraciones del estado de salud dependiendo de las condiciones laborales, estas alteraciones pueden ser enfermedades (cardiovasculares, osteomusculares), sobrepeso, depresión, tendencia al consumo de alcohol. Concluyendo que, las condiciones de trabajo de conductores de transporte son desfavorables, estando expuestos al riesgo físico y psicológico.

Por su parte, Matabanchoy y Díaz (2021), en sus resultados identificaron como riesgo ocupacional con mayor incidencia al riesgo químico, así como el riesgo ergonómico y biológico, considerando además que Brasil y Colombia son los países con mayores investigaciones al respecto. Concluyeron que, se debe realizar una aproximación entre los riesgos laborales y el contexto rural, para comprender la estructura de los determinantes de la salud.

Por otro lado, Martínez y Guevara (2021), en su tesis identificaron en departamentos administrativos, técnicos y operativos 154 riesgos, proponiendo un plan de capacitación que permita optimizar la seguridad ocupacional, así como un plan de vacunación para la prevención de enfermedades ocupacionales. Concluyó que, la implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional disminuye los niveles de accidentabilidad.

Asimismo, Obando et al. (2019), determinó en sus resultados que el nivel de accidentabilidad laboral tienden a disminuir conforme el sistema de gestión evoluciona de forma adecuada; encontraron como origen de los accidentes las condiciones del lugar de trabajo y los factores de carácter exógeno. Concluyeron que, conforme un sistema de gestión de seguridad y salud alcanza madurez, los índices de accidentabilidad disminuyen.

Finalmente, Peña (2018), abordó los resultados como estrategias para definir objetivos estratégicos, identificación de aliados, equilibrio de factores (humanos, ambientales y económicos), mejora continua, etc. Concluyó que, la

adopción de la responsabilidad social empresarial permite la competencia, ya que es sinónimo de valor agregado, a través de ella se pueden alinear aspectos clave para la empresa como la seguridad y salud en el trabajo, con la adecuación de los puestos de trabajo ergonómicos para fomentar la productividad.

A nivel nacional se encontraron algunas investigaciones donde se abordó el problema de investigación.

Bardales (2021), obtuvo en los resultados que, el 78.4% cumplen con los reglamentos relacionados con la seguridad y salud ocupacional, mientras que el 21.6% no cumple; el 64.9% de empleados tiene un desempeño laboral bueno, el 32.4% un desempeño excelente y 2.7% un desempeño regular. Concluyó que, la seguridad y salud en el trabajo no se relaciona con el desempeño laboral de los trabajadores del área Covid de un nosocomio

Soriano (2021), en los resultados, obtuvo un grado de relación Rho de Spearman de 0,742 y una significancia de 0,000. Concluyendo que, existe relación entre la seguridad y salud ocupacional y el desempeño laboral de los empleados de una empresa de proyectos.

Por otro lado, Aguilar (2020), en los resultados obtuvo un valor Rho de Spearman de 0.465. Concluyó que, existe correlación significativa entre la seguridad laboral y la satisfacción de los empleados de una municipalidad.

Además, Castillo (2019), en los principales resultados obtuvo que existe relación positiva entre los conocimientos de políticas de seguridad y desempeño laboral de los colaboradores, comprobándose la hipótesis con una prueba Rho = 0.753, con un nivel de significancia $p < 0.05$. Concluyó que, existe un efecto positivo correlacional del conocimiento de políticas de seguridad y desempeño laboral en el personal de una municipalidad.

También, Sangarma (2019), en los resultados obtuvo que, la seguridad y salud en el trabajo se desarrolla mayoritariamente entre niveles bajo a medio; se aplicó una prueba de correlación Spearman, donde se obtuvo un valor mejor a 0.05. Concluyó que, existe relación directa y significativa entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de agua potable y alcantarillado.

La política empresarial se sustenta bajo algunas teorías que permiten analizar su evolución con respecto al pensamiento organizacional.

La teoría institucional, planteada por Di Maggio y Powel en 1983 y por Meyer y Rowan en 1977, describen que la organización debe ser estudiada como un todo, distinguiendo el sector público del sector privado, ya que es un sistema social. Esta teoría está fundamentada en la sociología, orientando el comportamiento de sus miembros (Rivas, 2009).

La teoría organizacional (Morejón, 2016), se define como el arte de dirigir y aplicar negocios, está basada en los fundamentos de White, en ella se describe a la administración como la capacidad para alcanzar objetivos en las empresas; esta teoría permite determinar la estructura de una organización así como las políticas (ideologías, valores).

Una política organizacional o, política empresarial, es una estrategia que se utiliza para conseguir poder, es decir, son aquellas actividades que se desarrollan para obtener resultados; Illera e Illera (2015), la definen como la práctica que busca gestionar y resolver los conflictos, son decisiones en las cuales se involucran todos los miembros de una empresa, guiando estos pensamientos mediante normas que generen decisiones organizacionales; además la política empresarial es la base que asegura la uniformidad de las actividades dentro de la organización y se establecen como un modelo del comportamiento organizacional.

Según Vázquez (2018), las políticas empresariales se clasifican en tres categorías: según el espacio de tiempo, según la jerarquía y según el ámbito de la empresa. De acuerdo al espacio de tiempo, las políticas de la empresa se dividen en políticas a corto o a largo plazo, las primeras hacen referencia a los objetivos que solucionan situaciones oportunas y tienen un tiempo no mayor de tres años; las otras políticas representan metas a realizarse en un periodo mayor y tiene fines de crecimiento. Según la jerarquía, existen políticas generales, que son el común denominador en una empresa, marcando los lineamientos básicos que están diseñadas en base a la estrategia empresarial; también, las políticas específicas, que son las que pertenecen a cada departamento, si bien es cierto, están basadas en las políticas generales, hay algunos aspectos propios de la naturaleza de cada

departamento que permite que cada uno de ellos tenga sus propias normas. Finalmente, según el ámbito de la empresa, que involucran normas sobre las obligaciones tributarias, vínculo con proveedores, sueldos, ascensos, campañas de publicidad, etc. Esta clasificación permite inferir que, el planteamiento de cada política organizacional deberá ser específica al ambiente en el que se desarrolla, es decir, en una organización pueden existir políticas empresariales generales, sin embargo, también existen políticas por cada departamento y es que éstas deberán satisfacer las funciones y actividades que se ejecutan en cada una de las áreas, siempre velando por la seguridad de los colaboradores.

Si los lineamientos referidos a la seguridad laboral no se encuentran bien definidos, se puede originar un riesgo ocupacional, el cual es un suceso que pone en riesgo la integridad de una persona en el desempeño de su función. Un riesgo laboral no puede predecirse y en el ambiente laboral, suelen surgir por causas técnicas, humanas u organizacionales; estos riesgos involucran lesiones corporales, enfermedades profesionales, efectos reprotóxicos, teratogénicos y genotóxicos, de la misma forma que los efectos psicológicos (Universidad Católica San Pablo, 2021).

Para una empresa es importante identificar posibles peligros que pueden existir dentro del ambiente laboral, deben realizar análisis de accidentes y declaraciones de enfermedades profesionales. Asimismo, en su definición de políticas deberán considerar los factores que existen de riesgo ocupacional para salvaguardar la seguridad laboral (Universidad Católica San Pablo, 2021), estos factores dependerán de la naturaleza de la empresa, entre ellos pueden estar los equipos de trabajo, sustancias tóxicas, métodos de trabajo, energía utilizada y organización de trabajo. Por ende, las políticas que se establezcan en la empresa, deberán estar orientadas a la mitigación de los factores de riesgo, para cumplir con la seguridad laboral. Así, según Herrick (1998), estas políticas buscarán la protección a la radiación (si es que hubiera exposición), protección al aire acondicionado, protección a la exposición de químicos, protección auditiva, protección de riesgo solar, protección ante quemaduras, planes de actuación en situaciones de emergencia, entre otros.

En Illera e Illera (2015), se definen los elementos básicos de una política organizacional para considerarla que está bien planteada, estos componentes son: objetivos empresariales, recursos y clientes. Los objetivos empresariales se desagregan en los objetivos trazados y los alcanzados, es decir, se debe evaluar el nivel de cumplimiento de las metas trazadas. Los recursos consideran a toda la organización, a través de su participación se evalúan los recursos (haciendo referencia a bienes y servicios) necesarios para el cumplimiento de las políticas organizacionales. El personal son los consumidores, accionistas y los colaboradores que se ve afectado de manera positiva o negativa o el cumplimiento o incumplimiento de una política organizacional; para el personal se debe evaluar cuáles son sus necesidades y cuál es el nivel de compromiso que este tiene para responder a la política organizacional.

La seguridad laboral se sustenta en teorías relacionadas en la responsabilidad civil donde participan el empleador y el colaborador afectado.

La Teoría del riesgo profesional, manifiesta que todo trabajo involucra un riesgo que, con las medidas de seguridad necesarias y brindadas por la empresa debe superarse. La organización es la institución responsable cuando ocurran accidentes y funciona también como es generador del riesgo, por lo que se busca una protección integral para el trabajador (Organización Iberoamericana de Seguridad Social, 2018).

Según la Teoría general de la evaluación de riesgos, (Castejón et al., 1998), esta corresponde a un proceso de gestión de factores de riesgo, donde el prevencionista debe tener pleno conocimiento de la bibliografía disponible que permita planificar la mitigación de los riesgos; esta evaluación se debe abordar desde dos perspectivas, la primera en identificar la presencia del factor de riesgo en la empresa (intensidad y prevalencia) y la segunda, medir la frecuencia del efecto del riesgo.

En el Perú, la seguridad laboral está regulara a través de la Ley N° 29783, Ley de la Seguridad de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual tiene por finalidad prevenir accidentes laborales, enfermedades ocupacionales y reducir el impacto que puedan generar estas a los empleados. Esta ley está basada en los principios

de prevención, gestión integral, responsabilidad, universalización, atención integral de la salud, participación y diálogo social (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (2020), es un derecho que poseen todos los trabajadores dentro de una organización, su finalidad es la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; la SST es conocida en el sector privado como seguridad laboral. A nivel epistemológico, se aplica en la salud ocupacional, seguridad laboral, o salud colectiva, con el planteamiento de fundamentación de lineamientos teórico prácticos, con acciones que permitan preservar, mejorar y reparar la salud de los colaboradores, es decir, funciona como una herramienta de gestión de riesgos, donde se busca la construcción del “pensar en salud” (Duarte, 2010).

La seguridad laboral se aplica en todas las empresas y en todos sus ámbitos, puesto que, la salud e integridad de un trabajador es primordial dentro de cada organización, se debe velar por proteger la salud del colaborador, así como su seguridad, sin descuidar el propósito laboral (Auriolos y Torres, 2016); para la protección y cumplimiento de la seguridad laboral, cada empresa debe establecer normas, las cuales son conocidas como políticas organizacionales.

En Auriolos y Torres (2016) se distinguen tres dimensiones relacionadas al concepto de la seguridad y salud ocupacional: salud, seguridad y propósito. La salud incluye las acciones positivas y necesidades de los trabajadores; una acción positiva y participativa de los colaboradores permite que se alcancen los objetivos organizacionales y las necesidades son las condiciones humanas que permiten el desarrollo del individuo, en la seguridad laboral, estas necesidades se traducen en la prevención del riesgo de las enfermedades ocupacionales. La seguridad involucra efectos positivos y negativos, es decir, medidas favorables y desfavorables a los que se expone el colaborador en el desempeño de su función, estos efectos surgen de forma cotidiana en el entorno laboral. Finalmente, el propósito se desagrega en metas y valores que dan relevancia a la seguridad y salud ocupacional, esto se traduce en las metas de la seguridad laboral para la organización y el nivel de relevancia que tiene la seguridad laboral en la empresa.

Estos componentes responden a la seguridad y salud ocupacional y permite que, a través de su correcta gestión, el nivel de seguridad laboral sea óptima, velando por el bienestar físico y mental de los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Fue de tipo aplicada, de acuerdo a Lozada (2014), con este estudio se pretende generar conocimiento enlazando la teoría y el producto; además, fue de enfoque cuantitativo, este enfoque según Hernández et al. (2014), recolecta datos para demostrar hipótesis basadas en la medición de números a través del análisis estadístico.

El diseño fue no experimental, porque se observan en el contexto natural los fenómenos, es decir, no se manipulan las variables (Hernández et al., 2014).

El alcance fue descriptivo, correlacional y explicativo, se pretende explicar por qué ocurre un fenómeno y cómo influye en una segunda variable, es decir, busca medir una causa-efecto (Hernández y Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Política organizacional

Definición operacional

Illera e Illera (2015) consideró tres dimensiones: objetivo empresarial, recursos y personal; cada dimensión ha sido desglosada en dos indicadores que en conjunto cuantifican la dimensión. Con ello se construyó un instrumento de 18 ítems, 3 ítems por cada uno de los indicadores identificados por cada dimensión.

Dimensiones

Objetivo empresarial

Un objetivo empresarial es una meta que se pretende alcanzar en una organización, según Illera e Illera (2015).

Indicadores: objetivos a alcanzar, que son los objetivos específicos de la organización y nivel de cumplimiento, que es grado en el que se alcanzan los objetivos.

Recursos

Los recursos son aquellos medios que cada empresa posee para poder alcanzar sus objetivos (Illera e Illera. 2015).

Indicadores: bienes, es decir, los recursos tangibles y los servicios, que son las actividades que se deben realizar para alcanzar los objetivos.

Personal

El personal es el recurso humano con el que cuenta una empresa (Illera e Illera, 2015).

Indicadores: necesidades, aquellas circunstancias que un colaborador requiere para encontrarse bien física y mentalmente y nivel de compromiso, que es el grado de compromiso de los colaboradores.

Escala de medición

La escala utilizada fue la escala ordinal. Totalmente de acuerdo (5), de acuerdo (4), indeciso (3), en desacuerdo (2), totalmente en desacuerdo (1).

Variable dependiente: Seguridad laboral

Definición operacional

Aurioles y Torres (2016) identificaron tres dimensiones para la seguridad laboral: salud de los colaboradores, seguridad de los colaboradores y propósito de la seguridad laboral. Se construyó un cuestionario de 18 ítems como instrumento que sustentaron los indicadores y por ende, las dimensiones.

Dimensiones

Salud de los colaboradores

Como señala Aurioles y Torres (2016), la salud de los colaboradores, es el estado de bienes física o mental de un colaborador.

Indicadores: riesgo de enfermedades ocupacionales, que son las enfermedades que pueden surgir en el entorno laboral y las acciones positivas frente a la salud, que son aquellas medidas que favorecen el grado de bienestar.

Seguridad de los colaboradores

Según Auriolles y Torres (2016), la seguridad de los colaboradores es la aplicación de medidas de prevención de riesgos.

Indicadores: medidas desfavorables al personal, que son aquellos factores en contra a la seguridad laboral y medidas favorables al personal, que son las medidas que optimizan la seguridad de los colaboradores.

Propósito de seguridad laboral

Como manifiesta Auriolles y Torres (2016), el propósito de seguridad laboral es el objeto de la seguridad ocupacional, la cual busca aplicar y desarrollar medidas de prevención de riesgos y enfermedades en el entorno laboral.

Indicadores: nivel de relevancia de la seguridad laboral, que es el grado de importancia que una organización le da a la seguridad ocupacional y metas de la seguridad laboral en la organización, que son los objetivos establecidos en la empresa con respecto a la seguridad en el trabajo.

Escala de medición

La escala utilizada fue la escala ordinal, con valores del 1 al 5, donde 5 fue “totalmente de acuerdo” y 1, “totalmente en desacuerdo”.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Una población es un conjunto de objetos de los cuales se desea obtener información a partir del proceso de investigación, pueden ser personas, registros, medios de prensa, etc (López, 2004). Para efectos de este estudio la población se conformó por 300 colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

3.3.2. Muestra

La muestra es un conjunto de la población, que representan lo que está sucediendo actualmente en ella (López, 2004), para esta investigación se utilizó un

muestreo probabilístico y estuvo conformada por 166 colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

3.3.3. Muestreo

El muestreo es un método por el cual se selecciona la muestra, en la presente, se utilizó el muestreo probabilístico aleatorio simple, donde cada unidad que compone la población tiene la posibilidad de ser elegida para ser parte de la muestra (López, 2004).

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{(N - 1) * e^2 + Z^2 * p * q}$$

Dónde:

n = Muestra

N = Población

Z = Límite de confianza = 1,96

p = Campo de variabilidad de aciertos = 0,6

q = Campo de variabilidad de errores = 0,4

e = Nivel de precisión para generalizar resultados = 0,05

Aplicando la fórmula:

$$n = \frac{300 * 1.96^2 * 0.6 * 0.4}{299 * 0.05^2 + 1.96^2 * 0.6 * 0.4}$$

$$n = \frac{276,5952}{0.7475 + 0.921984}$$

$$n = \frac{276,5952}{1.669484}$$

$$n = 165,677$$

$\therefore n = 166$

3.3.4. Unidad de análisis

La unidad de análisis fueron los colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta es una técnica que permite obtener datos de forma rápida, a través de procedimientos estandarizados logra analizar una muestra representativa de lo que se desea explorar (Casas Anguita et al., 2003).

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario para evaluar la política organizacional en una empresa de servicios de Lima Metropolitana

Autor: Contreras Matías, Roberto Alexander

Dimensiones: objetivo empresarial, recursos, personal

Baremos: Alto (67 – 90), Medio (43 – 66), Bajo (18 – 42)

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario para evaluar la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana

Autor: Contreras Matías, Roberto Alexander

Dimensiones: salud de los colaboradores, seguridad de los colaboradores, propósito de la seguridad laboral.

Baremos: Alto (67 – 90), Medio (43 – 66), Bajo (18 – 42)

3.4.2. Instrumentos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario, según Hernández y Mendoza (2018), es un conjunto de preguntas relacionadas a las variables, son utilizados en las encuestas y evalúan la percepción.

Se diseñó un instrumento (cuestionario) que permitió medir la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral, este instrumento fue validado a través de una prueba piloto, donde se determinó su confiabilidad a través del coeficiente del Alfa de Cronbach.

El instrumento para evaluar la política organizacional constó de 18 ítems, los cuales respondieron a los indicadores: objetivos a alcanzar, nivel de cumplimiento, bienes, servicios, necesidades y nivel de compromiso.

El instrumento para evaluar la seguridad laboral constó de 18 ítems, los cuales respondieron a los indicadores: riesgo de enfermedades ocupacionales, acciones positivas frente a la salud, medidas desfavorables al personal, medidas favorables al personal, nivel de relevancia para la seguridad laboral, metas de la seguridad laboral.

3.4.3. Validez y confiabilidad

Se realizó validez de contenido a través del juicio de expertos, ellos evaluaron los ítems de los instrumentos, resultando aplicables por unanimidad, esta evaluación se realizó en base a la pertinencia, relevancia y claridad de cada ítem.

Se realizó una prueba piloto a 50 colaboradores y posteriormente se determinó la validez de la confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. La variable política organizacional obtuvo un coeficiente de 0,941 y la variable seguridad laboral un coeficiente de 0,851; por lo tanto, ambos instrumentos fueron aplicables porque su nivel de confiabilidad es óptimo.

3.5. Procedimientos

La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario que fue digitalizado con la aplicación de Google Forms, el cuestionario contó con 36 ítems en total, de los cuales, fueron 18 ítems de cada una de las variables y sus indicadores, de acuerdo a la definición operacional. Luego, se compartió el link mediante correo electrónico a los colaboradores de la empresa, para que ellos

puedan responderlo desde cualquier dispositivo. Se aplicó a los colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana, de forma anónima.

Tras la recolección de datos, se descargó la base de datos y se realizó el análisis descriptivo de cada una de las dimensiones y variables, a través de tablas y gráficos.

Luego, utilizando prueba de regresión logística ordinal, se realizó el análisis inferencial, donde se tomaron como coeficientes principales: Nagelkerke y el nivel de significancia de las pruebas paramétricas.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó la estadística descriptiva para tabular los resultados obtenidos, se expresaron a través de tablas y gráficos.

Se analizaron los resultados a través de la estadística inferencial, la cual, según Borrego (2008), permite resolver problemas sobre una población en base a los resultados de una muestra, a través de ella se pueden hacer comparaciones, basándose en el cálculo de probabilidades; para el presente trabajo se aplicaron pruebas de normalidad y pruebas estadísticas que ayuden a determinar la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral, para procesar los datos obtenidos en la recolección, se utilizó el software SPSS v. 25. Se utilizó una prueba de regresión logística ordinal, donde se encontraron coeficientes como el modelo de ajuste, la prueba Pseudo R cuadrado, Nagelkerke y pruebas paramétricas.

3.7. Aspectos éticos

La Universidad César Vallejo (2020), en su resolución de la actualización del Código de ética, detalla que los principios a considerar dentro las investigación; para la presente investigación se respetó los siguientes principios éticos:

La autonomía, debido a que cada colaborador es libre de participar o no del estudio; garantizando que en cualquier momento pueda negarse a participar y retirarse, en caso identifique que sus derechos puedan estar siendo vulnerados (Arispe Alburqueque et al., 2020).

La justicia, porque todos los colaboradores fueron tratados por igual y el respeto a la propiedad intelectual, por ello se citó a las investigaciones con sus autores respectivos (Arispe Alburqueque et al., 2020).

La beneficencia, por lo cual no se le causa daño a las personas, por el contrario se busca maximizar su beneficios y minimizar sus riesgo, constituyendo esto una obligación del investigador (Arispe Alburqueque et al., 2020).

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

El análisis descriptivo se realizó a través del análisis de frecuencias, este análisis se hizo por variable y dimensiones, utilizando el software SPSS; se realizó una baremación, debido a que cada variable tuvo 18 ítems y cada dimensión tuvo 06 ítems y se trabajó con una escala del 1 al 5, la baremación que se obtenida a nivel de variable se muestra en la tabla 1 y la baremación para cada dimensión, en la tabla 2:

Tabla 1
Baremación para cada variable

Nivel	Puntaje
Alto	67-90
Medio	43-66
Bajo	18-42

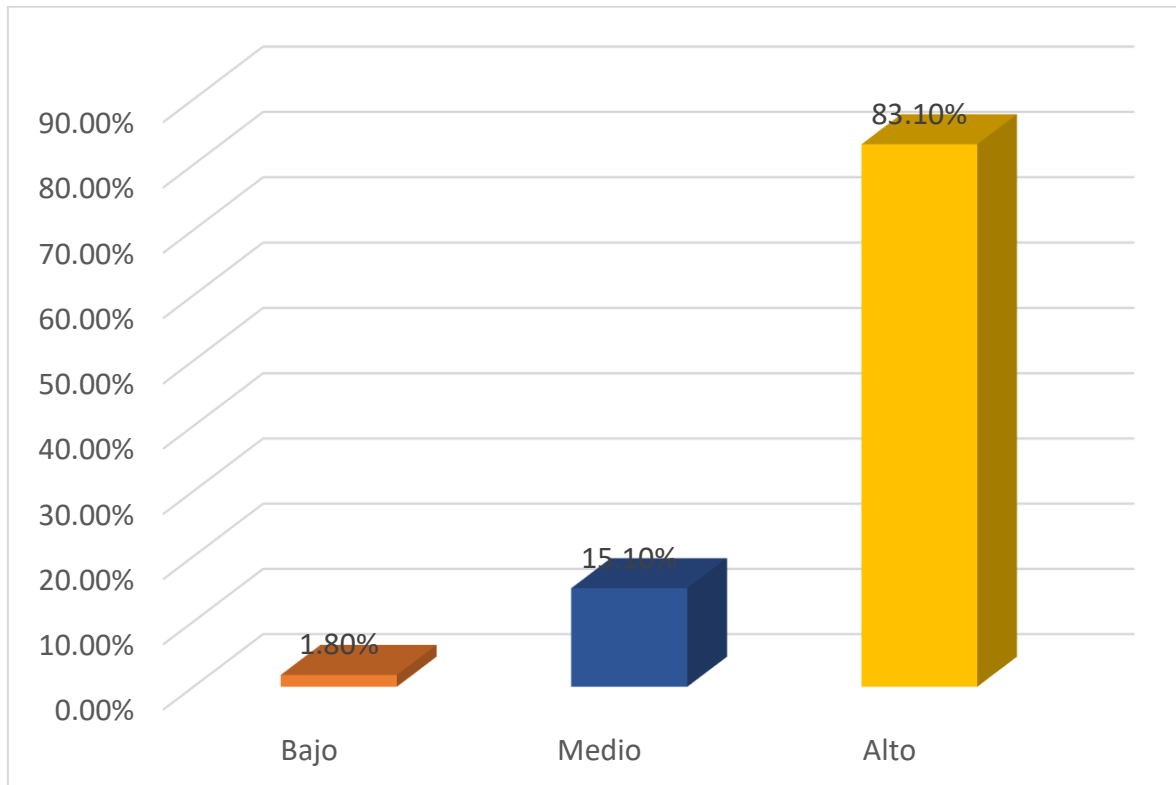
Tabla 2
Baremación para cada dimensión

Nivel	Puntaje
Alto	23-30
Medio	14-22
Bajo	6-13

Variable: Política Organizacional

Figura 1

Resultados de la variable política organizacional



Las políticas organizacionales son los lineamientos que siguen cada empresa, así, los encuestado la ubican en el nivel alto con un 83.70%, con esto se puede inferir que entienden la importancia del planteamiento de estas normas, porque son las que encaminan a una organización, tomando como referencia la empresa en estudio, se puede decir que estas políticas organizacionales deberían centrarse en la seguridad de los colaboradores porque ellos están en constante manejo de materiales peligrosos, por lo que los objetivos empresariales, los recursos y el personal debe enfocarse en el cumplimiento de estos lineamientos.

Tabla 3*Resultados de las dimensiones de la variable política organizacional*

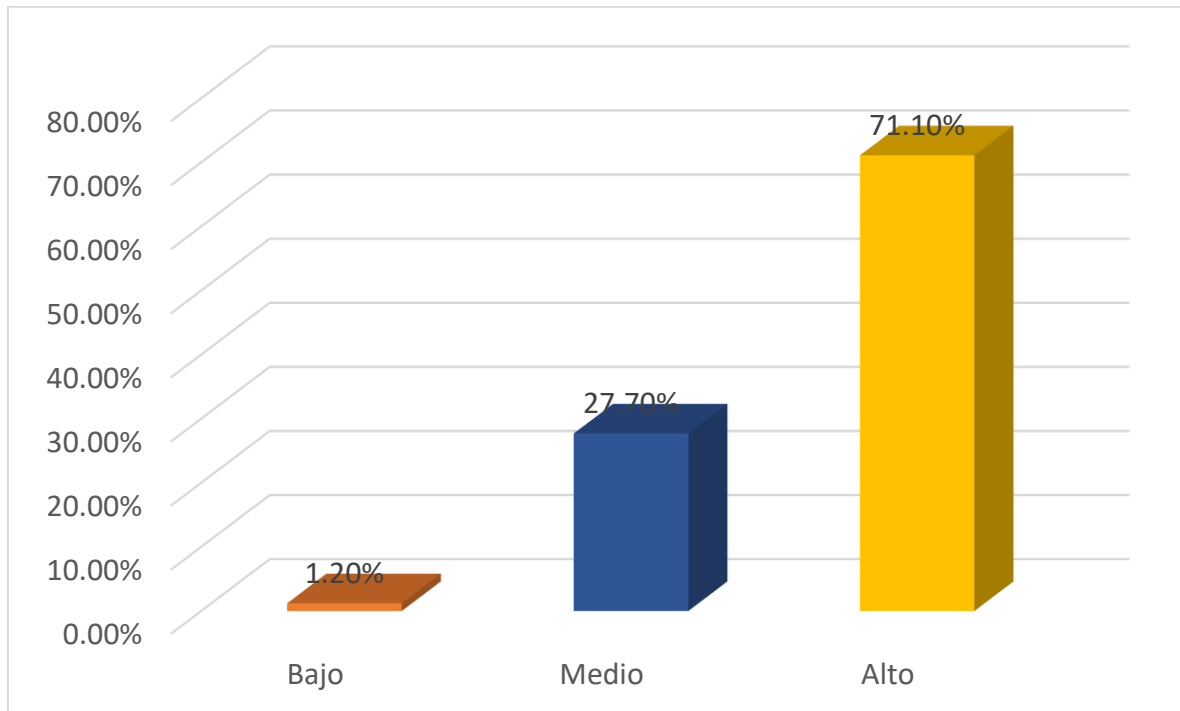
Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Objetivo empresarial	Bajo	2	1.2	1.2	1.2
	Medio	30	18.1	18.1	19.3
	Alto	134	80.7	80.7	100
	Total	166	100	100	
Recursos	Bajo	3	1.8	1.8	1.8
	Medio	32	19.3	19.3	21.1
	Alto	131	78.9	78.9	100
	Total	166	100	100	
Personal	Bajo	1	0.6	0.6	0.6
	Medio	31	18.7	18.7	19.3
	Alto	134	80.7	80.7	100
	Total	166	100	100	

Dentro de la política organizacional, el objetivo empresarial en su gran mayoría (80.7%) lo encuentra en un nivel alto, esto se debe a la importancia que existe dentro de la empresa existen para velar por el bienestar físico y mental de los colaboradores respondiendo a los requerimientos del Ministerio de Trabajo, donde, además, los colaboradores han sido informados de las políticas organizacionales existentes en la empresa y las cumplen. Asimismo, los recursos, entre bienes y servicios se encuentran en un nivel alto (78.90%), esto se debe a que los materiales peligrosos se encuentran en buen estado y se les da mantenimiento, además la empresa contempla la adquisición de estos recursos y que se encuentran incluidos dentro sus políticas organizacionales, manteniendo la calidad en los servicios brindados y si fuera necesario, adquirirlos externamente. Con respecto al personal, los encuestados lo ubican en el nivel alto (80.70%), esto es porque se les brinda equipos de protección personal, con lo cual la empresa vela por sus necesidades, también señalan que tienen conocimiento de las acciones a realizar en caso de emergencias, estando comprometidos con el cumplimiento de las políticas organizacionales.

Variable: Seguridad Laboral

Figura 2

Resultados de la variable seguridad laboral



Los colaboradores son conscientes que la seguridad laboral es de suma importancia para la empresa, es por ello que un gran porcentaje (71.10%) la ubica en un nivel alto, es por eso que entienden que es necesarios trazarse metas respecto a la seguridad laboral, porque la implementación de medidas de seguridad salvaguarda la salud de los miembros de la empresa, implementando estas políticas, la empresa será reconocida en el buen manejo de la seguridad laboral de sus colaboradores.

Tabla 4
Resultados de las dimensiones de la variable seguridad laboral

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Salud de los colaboradores	Bajo	2	1.2	1.2	1.2
	Medio	43	25.9	25.9	27.1
	Alto	121	72.9	72.9	100
	Total	166	100	100	
Seguridad de los colaboradores	Bajo	3	1.8	1.8	1.8
	Medio	109	65.7	65.7	67.5
	Alto	54	32.5	32.5	100
	Total	166	100	100	
Propósito de seguridad laboral	Bajo	2	1.2	1.2	1.2
	Medio	25	15.1	15.1	16.3
	Alto	139	83.7	83.7	100
	Total	166	100	100	

La salud de los colaboradores debe considerarse primordial dentro de la seguridad laboral, así, un 72.90% la ubica en un nivel alto, porque la empresa cuenta con equipos certificados para protección individual en su trabajo, evitando la exposición a materiales peligrosos, además, los colaboradores que presentan enfermedades crónicas, no son expuestos al manejo de este tipo de materiales, por otro lado la empresa desarrolla campañas médicas de prevención de enfermedades ocupacionales y los colaboradores reciben seguros privados con cobertura familiar. En cuanto a la seguridad de los colaboradores, los resultados indican que un 65.70% lo ubica en un nivel medio, ya que a veces ocurren problemas en la asignación de uniformes para seguridad y en ocasiones han existido incidentes ocupacionales, por lo cual la empresa debería realizar un análisis de la situación de ocurrencia de incidentes, a pesar que existen políticas para prevención el total de los colaboradores no se encuentra informado de los riesgos que podrían suceder en su ambiente laboral. En referencia al propósito de la seguridad laboral ubicada en un nivel alto con 83.70%, los colaboradores señalan que utilizan medidas de protección contra riesgos y que la empresa coordina siempre actividades preventivas, además cuenta con vías de evacuación y salidas de emergencia.

4.2. Análisis inferencial

Resultados de la prueba de normalidad

H₀: Los datos tienen una distribución normal (\geq Alfa).

H₁: los datos no tienen una distribución normal ($<$ Alfa).

Como la muestra es mayor que 50, se utiliza la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov en el SPSS.

Tabla 5
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Política_Organizacional	,104	166	,000
Seguridad_Laboral	,067	166	,068

PRUEBA DE NORMALIDAD

P-valor (Política organizacional) = 0.000	<	Alfa = 0.05
P-valor (Seguridad laboral) = 0.068	>	Alfa = 0.05

Nota. Los datos de la variable Política Organizacional no están distribuidos de manera normal, en cambio la variable Seguridad Laboral si tiene distribución normal, por lo tanto, se asume que no existe distribución normal en general.

Se realizó un resumen de procesamiento de casos (Tabla 6), donde se muestra que no existieron datos perdidos, es decir, no existieron preguntas sin contestar y no existen errores de codificación.

Tabla 6
Resumen de procesamiento de casos

	N	Porcentaje marginal	
nivel_seguridad_laboral	1,00	2	1,2%
	2,00	46	27,7%
	3,00	118	71,1%
nivel_politica_organizacional	1,00	3	1,8%
	2,00	25	15,1%
	3,00	138	83,1%
Válidos	166	100,0%	
Perdidos	0		
Total	166		

Se presentaron las pruebas de hipótesis la el análisis de ajuste de los modelos:

H₀: el modelo es adecuado solo con la constante (p-valor > 0.05)

H₁: el modelo no es adecuado solo con la constante (p-valor < 0.05)

Tabla 7
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud			
	-2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	60,023			
Final	22,730	37,293	2	,000

Debido a que el valor de significancia (0.000) es menor que 0.05, se rechaza la hipótesis nula (H₀), por lo tanto, el significado estadístico que resulta, indica que el modelo con las variables ingresadas (política organizacional y seguridad laboral) mejora el ajuste de forma significativa, respecto al modelo con sólo la constante.

Se presentaron las pruebas de hipótesis para la bondad de ajuste:

H₀: el modelo se ajusta adecuadamente a los datos (p-valor > 0.05)

H₁: el modelo no se ajusta adecuadamente a los datos (p-valor < 0.05)

Tabla 8
Modelo de ajuste

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	24,781	2	,000
Desvianza	11,161	2	,004

Posteriormente se realizó la prueba Pseudo R cuadrado:

Tabla 9
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,201
Nagelkerke	,276
McFadden	,172

Con el coeficiente Nagelkerke, el 27.6% (0.276) de la variabilidad de la seguridad laboral se debe a la influencia de la política organizacional.

Tabla 10
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_segurida d_laboral = 1.00]	-5,628	,803	49,14 7	1	,000	-7,202	-4,055
	[nivel_segurida d_laboral = 2.00]	-1,456	,217	44,87 7	1	,000	-1,882	-1,030
Ubicación	[nivel_politica_ organizacional =1.00]	-1,426	1,167	1,493	1	,222	-3,715	,862
	[nivel_politica_ organizacional =2.00]	-2,800	,526	28,33 4	1	,000	-3,831	-1,769
	[nivel_politica_ organizacional =3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Con los valores encontrados, se determina estadísticamente que la variable independiente (política organizacional) influye de manera significativa sobre la variable dependiente (seguridad laboral) de colaboradores de una empresa de servicios de Lima metropolitana. Por lo que se puede afirmar que, las políticas organizaciones definidas por la alta dirección de la empresa, relacionadas con los objetivos empresariales, captación de recursos y personal, influye sobre la seguridad laboral, mejorando la salud y seguridad de los colaboradores en su área laboral.

Prueba de hipótesis específica 1: La política organizacional influye significativamente en la salud de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

En la tabla 11 se muestra que no hubo datos perdidos y que el nivel de la dimensión salud de los colaboradores en su gran porcentaje alcanzó el nivel alto (72,9%).

Tabla 11
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
	1,00	2	1,2%
nivel_salud_colaboradores	2,00	43	25,9%
	3,00	121	72,9%
	1,00	3	1,8%
nivel_politica_organizacional	2,00	25	15,1%
	3,00	138	83,1%
Válidos		166	100,0%
Perdidos		0	
Total		166	

En la tabla 12 se realizó el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia de la política organizacional en la salud de los colaboradores, encontrando un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, mejorando el ajuste de forma significativa.

Tabla 12
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	53,358			
Final	22,220	35,138	2	,000

En la Tabla 13, se obtiene el valor de 0,266 de Nagelkerke, que indica que existe un 26,6% de variabilidad de la salud de los colaboradores, influenciada por la política organizacional.

Tabla 13
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,191
Nagelkerke	,266
McFadden	,167

Tabla 14
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_salud_colaboradores = 1.00]	-5,549	,791	49,225	1	,000	-7,099	-3,999
	[nivel_salud_colaboradores = 2.00]	-1,554	,224	48,035	1	,000	-1,994	-1,115
Ubicación	[nivel_politica_organizacional=1.00]	-1,519	1,168	1,693	1	,193	-3,807	,769
	[nivel_politica_organizacional=2.00]	-2,689	,506	28,191	1	,000	-3,681	-1,696
	[nivel_politica_organizacional=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla 14 sobre las estimaciones de parámetros, el valor de significancia de la dimensión salud de los colaboradores es < 0.05 , indica que, si es significativa para el modelo, sin embargo, el valor 0.193 de la política organizacional nos indica que no es significativa.

Por todos los valores encontrados, a pesar que el modelo de regresión estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 26.6% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe baja influencia significativa de la política organizacional en la salud de los colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana; de esta forma se acepta la hipótesis específica.

Prueba de hipótesis específica 2: La política organizacional influye significativamente en la seguridad de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

En la tabla 15 se muestra que no hubo datos perdidos y que el nivel de la dimensión seguridad de los colaboradores en su gran porcentaje alcanzó el nivel medio (65,7%).

Tabla 15
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
	1,00	3	1,8%
nivel_seguridad_colaboradores	2,00	109	65,7%
	3,00	54	32,5%
	1,00	3	1,8%
nivel_politica_organizacional	2,00	25	15,1%
	3,00	138	83,1%
Válidos		166	100,0%
Perdidos		0	
Total		166	

En la tabla 16 se realizó el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia de la política organizacional en la seguridad de los colaboradores, encontrando un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, mejorando el ajuste de forma significativa.

Tabla 16
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	30,375			
Final	19,356	11,018	2	,004

Tabla 17
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,064
Nagelkerke	,084
McFadden	,046

En la Tabla 17, se obtiene el valor de 0,084 de Nagelkerke, que indica que existe un 8,4% de variabilidad de la seguridad de los colaboradores, influenciada por la política organizacional.

Tabla 18
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_seguridad_ colaboradores = 1.00]	-4,562	,653	48,74 6	1	,000	-5,843	-3,281
	[nivel_seguridad_ colaboradores = 2.00]	,526	,176	8,967	1	,003	,182	,870
Ubicación	[nivel_politica_or ganizacional=1.0 0]	-2,018	1,669	1,462	1	,227	-5,290	1,253
	[nivel_politica_or ganizacional=2.0 0]	-1,729	,625	7,658	1	,006	-2,954	-,504
	[nivel_politica_or ganizacional=3.0 0]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla 18 sobre las estimaciones de parámetros, el valor de significancia de la dimensión seguridad de los colaboradores es < 0.05, indica que, si es significativo para el modelo, sin embargo, el valor 0.227 de la política organizacional nos indica que no es significativo.

Por todos los valores encontrados, a pesar que el modelo de regresión estuvo ajustado correctamente, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 8.4% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe baja influencia significativa de la política organizacional en la

seguridad de los colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana; así, se acepta la hipótesis específica.

Prueba de hipótesis específica 3: La política organizacional influye significativamente en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.

En la tabla 19 se muestra que no hubo datos perdidos y que el nivel de la dimensión propósito laboral en su gran porcentaje alcanzó el nivel alto (83,7%).

Tabla 19
Resumen de procesamiento de casos

		N	Porcentaje marginal
	1,00	2	1,2%
nivel_proposito_laboral	2,00	25	15,1%
	3,00	139	83,7%
	1,00	3	1,8%
nivel_politica_organizacional	2,00	25	15,1%
	3,00	138	83,1%
Válidos		166	100,0%
Perdidos		0	
Total		166	

En la tabla 20 se realizó el ajuste del modelo utilizando para medir la influencia de la política organizacional en el propósito laboral, encontrando un valor de significancia de $0.000 < 0.05$, mejorando el ajuste de forma significativa.

Tabla 20
Ajuste de los modelos

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo intersección	58,159			
Final	20,599	37,550	2	,000

En la Tabla 21, se obtiene el valor de 0,325 de Nagelkerke, que indica que existe un 32,5% de variabilidad del propósito laboral, influenciada por la política organizacional.

Tabla 21
Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,202
Nagelkerke	,325
McFadden	,232

Tabla 22
Estimaciones de parámetro

		Estimación	Desv. Error	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[nivel_proposito_seguridad = 1.00]	-5,778	,805	51,489	1	,000	-7,356	-4,200
	[nivel_proposito_seguridad = 2.00]	-2,545	,328	60,316	1	,000	-3,187	-1,903
Ubicación	[nivel_politica_organizacional=1.00]	-2,474	1,185	4,357	1	,037	-4,797	-,151
	[nivel_politica_organizacional=2.00]	-2,966	,520	32,518	1	,000	-3,985	-1,947
	[nivel_politica_organizacional=3.00]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

En la tabla 22 sobre las estimaciones de parámetros, el valor de significancia de la dimensión propósito laboral es < 0.05 , indica que, si es significativo para el modelo; el valor 0.037 de la política organizacional indica que es significativo.

Por todos los valores encontrados, el análisis de Nagelkerke indica una variabilidad del 32,5% de la dimensión analizada y con las estimaciones de los parámetros, se encontró que existe moderada influencia significativa de la política organizacional en el propósito laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana, aceptándose la hipótesis específica.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación estudió a los colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana y en el análisis descriptivo de la seguridad laboral, la dimensión salud de los colaboradores fue percibida en su gran mayoría (72,9%) en nivel alto, esto permite inferir que los colaboradores consideran gozar de buena salud dentro de la organización y que ella brinda las condiciones necesarias para que esta no se afecte, este resultado contrasta con la investigación realizada por Arias et al. (2021) quien encontró que la salud de los colaboradores se altera dependiendo de las condiciones laborales, en la muestra que estudió (conductores de transporte) las condiciones son desfavorables, ya que los trabajadores se exponen a riesgo físico y psicológico.

En el análisis descriptivo de la dimensión salud de los colaboradores, considerada en nivel alto por un 72,9%, los colaboradores aseguraron que la empresa cuenta con equipos de protección certificados, evitando que se expongan a los riesgos de los materiales peligrosos con los que tienen contacto en el desempeño de sus laborales, sin embargo, en el estudio de Matabanchoy y Díaz (2021) identificaron como mayor riesgo ocupacional, es riesgo químico, ergonómico y biológico.

La seguridad laboral fue percibida en nivel alto por un 71,1% de los colaboradores, por lo que se infiere que la empresa entiende que la implementación de medidas de seguridad para salvaguardar la integridad de sus colaboradores es importante, tanto a nivel de protección como de prevención, por lo que los colaboradores reciben seguros privados con cobertura familiar, esta investigación se relaciona con la realizada por Martínez y Guevara (2021) ya que ellos propusieron un plan de capacitación para optimizar la seguridad ocupacional, con un plan de vacunación para prevenir enfermedades ocupacionales.

De igual manera, estos resultados de la seguridad laboral son similares a los obtenidos por Peña (2018), que planteó estrategias para adoptar responsabilidad empresarial como medida de seguridad de la empresa, para cumplir los lineamientos de seguridad y salud en el trabajo. En todas las investigaciones se busca fomentar una cultura de acción y prevención de la seguridad laboral.

La dimensión seguridad de los colaboradores, fue percibida en un gran porcentaje en nivel medio (65,7%), lo que quiere decir que los colaboradores consideran que no se les brinda por completo el aseguramiento de la seguridad ocupacional, por lo tanto corren el riesgo de sufrir algún accidente o enfermedad ocupacional, concordando con los resultados obtenidos por Obando et al. (2019), quienes encontraron que los índices de accidentabilidad laboral tienden a disminuir cuando los sistemas de gestión funcionan de manera adecuada, encontraron como origen de los accidentes, el lugar de trabajo .

La variable política organizacional alcanzó un nivel alto para un 83,10% de los colaboradores, por lo que se infiere que los lineamientos planteados son importantes para ellos, para este caso de estudio, estos lineamientos deberían estar orientados al cumplimiento de la seguridad laboral, debido al contacto con materiales peligrosos, considerando también que la percepción de la seguridad de los colaboradores es de nivel medio en su gran mayoría (65,7%), resultados parecidos obtuvo Bardales (2021) donde el 78,4% cumplen con los reglamentos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, sin embargo, esto no se relaciona con el desempeño laboral.

Las pruebas de hipótesis de la investigación se realizaron en base a análisis de regresiones, los que permitieron determinar la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral, donde se obtuvo un coeficiente de Nagelkerke de 27,6%, determinando que existe influencia de la política organizacional en la seguridad laboral, sin embargo, esta influencia es baja, por otro lado, Soriano (2021) obtuvo en su resultado una relación de Rho de Spearman de 0,742, con un nivel de significancia de 0,000, encontrando una relación entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores; asimismo, Aguilar (2020) obtuvo un coeficiente de Rho de Spearman de 0,465, concluyendo que existe relación entre la seguridad laboral y la satisfacción de los colaboradores, también, Castillo (2019) determinó que existe relación positiva entre los conocimientos de seguridad y desempeño laboral de los colaboradores, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman de 0.753, finalmente, Sangarma (2019) obtuvo que la seguridad y salud en el trabajo se desarrolla de a nivel medio, con un coeficiente de Spearman mayor a 0,05.

La teoría institucional de Di Maggio y Powel describen a la organización como un todo, que está fundamentada en el comportamiento de sus miembros, en la presente investigación los miembros entienden que las políticas organizacionales son los lineamientos que deben seguir para que los procesos en una organización puedan funcionar de forma adecuada, así fue entendida en un nivel alto (83,10%), por otro lado, considerando la naturaleza de la organización las políticas organizacionales deberían estar enfocadas en optimizar la seguridad laboral, el cual es un objetivo organizacional, ya que la preservación de la integridad de los colaboradores es lo primordial, considerando que interactúan de forma constante con materiales peligrosos, así la teoría organizacional (Morejón, 2016) describe a la administración como la capacidad de alcanzar objetivos en las empresas, determinando la estructura de las políticas, en la presente, las políticas fueron divididas en objetivo empresarial, recursos y personal.

En el análisis descriptivo se analizó en una dimensión el objetivo empresarial, el cual alcanzó un nivel alto con un 80,7% de colaboradores encuestados, por lo que ellos le prestan singular importancia a los objetivos planteados por la empresa, que sirven para velar por el bienestar físico y mental, de esta forma, la teoría organizacional planteada por Morejón (2016) es el arte de dirigir y aplicar negocios, describiendo a la administración como la capacidad de alcanzar objetivos para las empresas.

Illera e Illera (2015), definen a la política organizacional como la estrategia por la que se desarrollan actividades para alcanzar resultados en una empresa, cuyos elementos básicos a considerar son: objetivos empresariales, recursos y clientes; estos elementos fueron analizados en el análisis descriptivo de la política organizacional, fueron considerados como dimensiones, donde el objetivo empresarial alcanzó un 80,7% en nivel alto, debido a la importancia que muestran los colaboradores para cumplir con los objetivos, velando por el bienestar y los requerimientos establecidos por el Ministerio de Trabajo; los recursos (entre bienes y servicios) alcanzó un nivel alto con un 78,90%, debido a que los materiales peligrosos se encuentran en buen estado y se les da mantenimiento, contemplando la adquisición de los recursos que están marcados en las políticas; finalmente, la dimensión personal fue percibida en un nivel alto por un 80,70%, debido a que en

la empresa se brinda equipos de protección personal, donde la empresa vela por sus necesidades.

La segunda variable analizada fue la seguridad laboral, la cual, según su análisis descriptivo, alcanzó un nivel alto con un 71,1%, por lo que la organización se traza metas respecto a la seguridad laboral y esto es reconocido por sus colaboradores, esta seguridad se plantea para mitigar riesgos y enfermedades ocupacionales, en este mismo sentido, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (2018) explican que la teoría del riesgo profesional que cualquier trabajo involucra un riesgo que puede ser mitigado con medidas de seguridad, esto debe ser planteado por la organización en las políticas dirigidas a la seguridad laboral.

La teoría del riesgo profesional manifiesta que todo trabajo incluye un riesgo y debe cumplir con las medidas de seguridad necesarias, donde la organización asume la responsabilidad en el caso de accidentes, para la presente, la preservación de la seguridad laboral estuvo marcada por: salud de los colaboradores, seguridad de los colaboradores y propósito de la seguridad laboral. Para la empresa de servicios, la prevención de riesgos inicia desde la preservación de la salud de sus colaboradores, por lo que en la empresa se desarrollan campañas médicas de prevención, así como los colaboradores cuentan con cobertura de seguro privado. En referencia al propósito de la seguridad laboral, la teoría general de la evaluación de riesgos (Castejón et al., 1998), evalúa como un proceso de gestión de factores de riesgo donde el prevencionista tiene conocimiento de la planificación de riesgos; así, un 83,70% de colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana ubicó en un nivel alto al propósito de seguridad laboral, es decir, consideran que existen medidas de protección contra riesgos y que la organización coordina actividades preventivas y que a nivel físico, existen vías de evacuación y salidas de emergencia por si ocurriera algún tipo de accidente que amerite evacuación.

Aurioles y Torres (2016) distingue tres dimensiones para la seguridad laboral: salud, seguridad y propósito; estas tres fueron consideradas para analizar la variable seguridad laboral, de esta manera, la salud de los colaboradores fue percibida en un nivel alto por un 72,90% de los colaboradores, es decir, la empresa

cuenta con equipos de protección personal equipados, evitando la exposición a materiales peligrosos evitando riesgos y enfermedades ocupacionales; con respecto a la seguridad de los colaboradores, esta alcanzó un nivel medio por un 65,70%, esto debido a que ocurren problemas de asignación de uniformes de seguridad y a veces ocurren incidentes y no se cuenta con un análisis de ocurrencia de incidentes; finalmente, la seguridad laboral fue percibida en un nivel alto con un 83,70% de los encuestados, porque en la empresa se coordinan actividades preventivas y la empresa cuenta con vías de evacuación y salidas de emergencia.

En la prueba de hipótesis específica 1, se evaluó la influencia de la política organizacional en la salud de los colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana, en este análisis se obtuvo un coeficiente de Nagelkerke de 26,6% y un nivel de significancia de 0,193, es decir, existe una baja influencia de la política organizacional en la salud de los colaboradores; este resultado es similar al obtenido por Soriano (2021), quien evaluó la relación de la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral; se contrastan ambas investigaciones porque la seguridad y salud en el trabajo hoy por hoy son un aspecto importante a considerar en el establecimiento de políticas organizacionales, aquí se plantean los lineamientos para proteger y velar por la salud de los colaboradores, la cual, si es óptima permitirá que ellos tengan un buen desempeño en el trabajo.

En la prueba de hipótesis específica 2, se evaluó la influencia de la política organizacional influye significativamente en la seguridad de los colaboradores de una empresa de Lima Metropolitana, obteniendo un coeficiente de Nagelkerke de 8,4% y un nivel de significancia de 0,227, es decir, la influencia de la política organizacional en la seguridad de los colaboradores es baja; en esta misma línea, Aguilar (2020), obtuvo una relación significativa de la seguridad laboral y la satisfacción laboral; por lo que, las políticas organizacional deben definirse y enfocarse a proteger la seguridad de los colaboradores, esto permitirá que ellos se sientan satisfechos, repercutiendo directamente en el funcionamiento de la empresa.

En la prueba de hipótesis específica 3, se evaluó la influencia de la política organizacional en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana, obteniendo un coeficiente de Nagelkerke de 32,5% y un nivel de

significancia de 0,037, es decir, la política organizacional influye de manera moderada en el propósito laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana; este propósito se fundamenta en el conocimiento de las políticas organizacionales y como estas se definen para salvaguardar la integridad de los colaboradores, desde esta perspectiva, Castillo (2019) encontró una relación entre el conocimiento de las políticas de seguridad y el desempeño laboral; cabe resaltar que si los lineamientos (políticas) establecidos en la empresa no son conocidos por los colaboradores, su desempeño no podrá ser óptimo y como repercuten de forma directa, se acepta la hipótesis.

No se encontraron investigaciones relevantes que hayan analizado la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral, la mayoría analiza a la política organizacional con otras variables o; realizan planes para gestionar la seguridad y salud ocupacional, por lo que la presente investigación marca un precedente para el análisis de la influencia entre las dos variables de estudio, donde se obtuvo que esta influencia se da solo en nivel bajo a moderado.

VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la política organizacional influye de forma significativa en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,276.
2. La influencia de la política organizacional en la salud de los colaboradores no es significativa, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,266 y un nivel de significancia en la variable de 0,193.
3. La influencia de la política organizacional en la seguridad de los colaboradores no es significativa, con coeficiente de Nagelkerke de 0,084 y un nivel de significancia de la variable de 0,0227.
4. La influencia de la política organizacional en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana es significativa, con un coeficiente de Nagelkerke de 0,325 y un nivel de significancia de 0,037.

VII. RECOMENDACIONES

1. Implementar estrategias para que las políticas organizacionales sean entendidas y puedan orientar correctamente las decisiones a todo nivel dentro de la organización y permitan alcanzar los objetivos empresariales.
2. Debido al aspecto metodológico utilizado, se encontró que la política organizacional tuvo una baja influencia, por lo cual se podría contrastar dichos resultados con otros tipos de análisis estadísticos que permitan corroborar o diferenciar los valores encontrados y de esa manera tener enfoques diferentes sobre la misma problemática encontrada y sus posibles soluciones.
3. Complementar las políticas organizacionales de la empresa con el impulso de la cultura organizacional, que sirva de soporte para afianzar el compromiso que deben tener los colaboradores para cumplir la misión y enfocarse en el dinamismo necesario que impulse al cumplimiento de objetivos de la empresa.
4. Se recomienda a la empresa, implementar medidas que optimicen la seguridad laboral de los colaboradores, de tal forma que estas puedan salvaguardar la salud de los colaboradores, su seguridad y ellos puedan adoptar el propósito laboral de la organización.

REFERENCIAS

- Aguilar, L. R. (2020). Seguridad laboral y satisfacción de los colaboradores en la Municipalidad Provincial de Utcubamba – Amazonas. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/48079>
- Arias-Meléndez, C., Comte-González, P., Donoso-Núñez, A., Gómez-Castro, G., Luengo-Martínez, C., & Morales-Ojeda, I. (2021). Condiciones de trabajo y estado de salud en conductores de transporte público: Una revisión sistemática. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 67(265), 278-297. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2021000400004>
- Asare-Doku, W., James, C., Rich, J. L., Amponsah-Tawiah, K., & Kelly, B. (2022). “Mental health is not our core business”: A qualitative study of mental health supports in the Ghanaian mining industry. *Safety Science*, 145. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105484>
- Auriolles, I., & Torres-López, T. (2016). Dimensiones culturales sobre seguridad y salud ocupacional de trabajadores de una empresa de manufactura prefarmacéutica. *Psicogente*, 19(36), 206-216.
- Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2020). ¿Qué es Seguridad y Salud en el Trabajo? *SERVIR - Autoridad Nacional Del Servicio Civil*. <https://www.servir.gob.pe/sst/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Bardales, A. S. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y desempeño laboral en el contexto COVID-19 en trabajadores asistenciales en un Hospital II-1, 2021. *Repositorio Institucional* - UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/76710>
- Borrego, S. (2008). *Estadística descriptiva e inferencial*.
- Casas Anguita, J., Repullo Labrador, J. R., & Donado Campos, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527-538.
- Castejón, E., Benavides, F. G., & Moncada, S. (1998). Teoría general de la evaluación de riesgos. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 69-74.
- Castillo, A. P. (2019). Conocimiento de políticas de seguridad y su efecto en el desempeño laboral del personal de seguridad ciudadana en la Municipalidad Distrital de Coishco, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39694>

- Díaz, J. R., Suárez, S. L., Santiago, R. N., & Bizarro, E. M. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(89), 312-329.
- Duarte, . (2010). Por una epistemología de la Salud Colectiva: Los conceptos sociológicos. *Salud Colectiva*, 6, 11-19. <https://doi.org/10.1590/S1851-82652010000100002>
- Gold, D., Sharman, A., & Thomas, D. (2022). Examining the role of the occupational safety and health professional in supporting the control of the risks of multiple psychosocial stressors generated during the COVID-19 pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications*, 9(1). Scopus. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01079-7>
- Guisolan, S. C., Ambrogi, M., Meeussen, A., Althaus, F., & Eperon, G. (2022). Health and security risks of humanitarian aid workers during field missions: Experience of the International Red Cross. *Travel Medicine and Infectious Disease*, 46. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2022.102275>
- Hernández Sampieri, R., Fernández, C., Baptista, P., Méndez, S., & Mendoza, C. P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación—Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, P. (2018). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc. Graw Hill Education.
- Herrick, R. F. (1998). Protección personal. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*.
- Illera, L. E., & Illera, J. C. (2015). *Política Empresarial. Línea de Dirección y Estrategias*. (Segunda). CESA. https://books.google.com.co/books?id=J4F-DwAAQBAJ&pg=PT73&hl=es&source=gbs_selected_pages&cad=2#v=onepage&q&f=false
- López, P. L. (2004). *Población, muestra y muestreo*.
- Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50.
- Martínez, L. S., & Guevara, E. A. (2021). *Diseño, implementación y evaluación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud ocupacional para la empresa*

Taguesa Talleres Guevara S.A. basado en la norma ISO 45001:2018
[Universidad Politécnica Salesiana].
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/20386/1/UPS-GT003250.pdf>

Matabanchoy-Salazar, J. M., & Díaz-Bambula, F. (2021). Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 23(3), 337-350.
<https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Política y Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017—2021*.
https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/politica_nacional_SST_2017_2021.pdf

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Boletín estadístico mensual. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2890044/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20DICIEMBRE2021.pdf>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Boletín estadístico mensual. Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2925291/Bolet%C3%ADn%20Notificaciones%20ENERO%202022.pdf>

Morejón, M. E. (2016). La teoría organizacional: Análisis de su enfoque en una administración pública y su diferencia en una administración privada. *Revista Enfoques: Ciencia Política y Administración Pública*, XIV(25), 127-143.

Obando-Montenegro, J. E., Sotolongo-Sanchez, M., & Villa-González del Pino, E. M. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ingeniería Industrial*, 40(2), 136-147.

Organización Iberoamericana de Seguridad Social. (2018). *Evolución de la Protección de los Riesgos Profesionales en los Sistemas de Seguridad Social*.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*.
https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm

- Ortega, J. A., Rodríguez, J. R., & Hernández, H. (2017). Importancia de la seguridad de los trabajadores en el cumplimiento de procesos, procedimientos y funciones. *Revista Academia & Derecho*, 8(14), 155-176.
- Ortiz-Barrios, M., Silvera-Natera, E., Petrillo, A., Gul, M., & Yucesan, M. (2022). A multicriteria approach to integrating occupational safety & health performance and industry systems productivity in the context of aging workforce: A case study. *Safety Science*, 152. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105764>
- Peña, I. J. (2018). *La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como Factor de la Responsabilidad Social en las Empresas* [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/18111/Pen%C3%83aDiazIrmaJohanna2018.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Rivas Tovar, L. A. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Revista Universidad & Empresa*, 17, 11-32.
- Sangarma, M. (2019). Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38327>
- Soriano, C. L. (2021). Seguridad y salud en el trabajo y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa C&S Proyectos Perú, Lima 2020. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57542>
- Universidad Católica San Pablo. (2021). *Conoce qué es un factor de riesgo en salud ocupacional* [Escuela de Postgrado de la Universidad Católica San Pablo]. Postgrado UCSP. <https://postgrado.ucsp.edu.pe/articulos/factor-riesgo-salud-ocupacional/>
- Universidad César Vallejo. (2020). *Resolución de Consejo universitario N° 0262-2020/UCV*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Vázquez, A. (2018). Tipos de políticas de empresa. *Emprende Pyme*. <https://www.emprendepyme.net/tipos-de-politicas-de-empresa.html>
- Vicente-Herrero, T., Ramírez Iñiguez de la Torre, V., Capdevila García, L., & Calvo Cerrada, B. (2021). El cáncer como enfermedad profesional. Notificación y

registro. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(3), 272-283.

Villacreses, G., & Ávila, A. (2022). *Occupational Risks in mental health in the personnel of Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, due to the COVID-19 Pandemic.* SciELO Preprints.
<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.3582>

ANEXOS

Anexo 01. Matriz de consistencia

Política organizacional en la seguridad laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variable: Política organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
¿Cómo influye la política organizacional en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana?	Determinar la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana	La política organizacional influye significativamente en la seguridad laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.	Objetivo empresarial	Objetivos a alcanzar	1,2,3	Escala de Likert - Ordinal	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indeciso 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
				Nivel de cumplimiento	4,5,6		
			Recursos	Bienes Servicios	7,8,9 10,11,12		
- ¿Cómo influye la política organizacional en la salud de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana?	- Establecer la influencia de la política organizacional en la salud de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana	- La política organizacional influye significativamente en la salud de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.	Personal	Necesidades	13,14,15	Escala de Likert - Ordinal	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo
				Nivel de compromiso	16,17,18		
			Variable: Seguridad laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
-¿Cómo influye la política organizacional en la seguridad de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana?	- Establecer la influencia de la política organizacional en la seguridad de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana	- La política organizacional influye significativamente en la seguridad de los colaboradores en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.	Salud de los colaboradores	Riesgo de enfermedades ocupacionales	19,20,21	Escala de Likert - Ordinal	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo

- ¿Cómo influye la política organizacional en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana?	- Establecer la influencia de la política organizacional en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana	- La política organizacional influye significativamente en el propósito laboral en una empresa de servicios de Lima Metropolitana.	Acciones positivas frente a la salud	22,23,24	3: Indeciso	
			Seguridad de los colaboradores	Medidas desfavorables al personal	25,26,27	2: En desacuerdo
				Medidas favorables al personal	28,29,30	1: Totalmente en desacuerdo
			Propósito de seguridad laboral	Nivel de relevancia para la seguridad laboral	31,32,33	
				Metas de la seguridad laboral en la organización	34,35,36	
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Deductivo Diseño: No experimental		Población: 300 colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana Muestra: 166 colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Inferencial: Se utilizará estadística inferencial para determinar la influencia de la política organizacional en la seguridad laboral.	

Anexo 02. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala	Técnica de recolección de datos
Variable independiente : Política organizacional	Es la práctica que busca gestionar y resolver los conflictos de la organización, guiando los pensamientos mediante normas que generen decisiones organizacionales; además la política empresarial es la base que asegura la uniformidad de las actividades dentro de la organización y se establecen como un modelo del comportamiento organizacional Illera & Illera (2015).	Illera & Illera (2015) consideró tres dimensiones: objetivo empresarial, recursos y personal; cada dimensión ha sido desglosado en tres indicadores que en conjunto cuantifican la dimensión. En la dimensión de objetivo empresarial se ha considerado los indicadores de objetivos a alcanzar y nivel de cumplimiento; la dimensión de recursos se medirá por los indicadores bienes y servicios y la dimensión personal será medida con los indicadores, necesidades y nivel de compromiso. Con ello se construirá un instrumento de 18	Objetivo empresarial	Objetivos a alcanzar	Escala de Likert - Ordinal	Encuesta
				Nivel de cumplimiento		
			Recursos	Bienes		
				Servicios		
			Personal	Necesidades		
				Nivel de compromiso		

		ítems, 3 por cada uno de los indicadores identificados por cada dimensión.				
Variable dependiente: Seguridad laboral	Es un derecho que poseen todos los trabajadores dentro de una organización, su finalidad es la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales; la SST es conocida en el sector privado como seguridad laboral (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2020).	Aurioles & Torres-López (2016) identificaron tres dimensiones para la seguridad laboral: salud de los colaboradores, seguridad de los colaboradores y propósito de la seguridad laboral. Por cada dimensión identificaron dos indicadores: en la primera dimensión se considera como indicadores al riesgo de enfermedades ocupacionales y acciones positivas frente a la salud; para la dimensión de la seguridad de los colaboradores los indicadores serán las medidas desfavorables al personal y medidas favorables al personal;	Salud de los colaboradores	Riesgo de enfermedades ocupacionales	Escala de Likert - Ordinal	Encuesta
			Seguridad de los colaboradores	Acciones positivas frente a la salud		
			Propósito de seguridad laboral	Medidas desfavorables al personal Medidas favorables al personal Nivel de relevancia para la seguridad laboral		

la última dimensión, propósito de seguridad laboral, considerará el nivel de relevancia de la seguridad laboral y metas de la seguridad laboral en la organización. Se construirá un cuestionario de 18 ítems como instrumento que sustente los indicadores y por ende, las dimensiones.

Metas de la seguridad laboral en la organización

Anexo 03. Certificados de Validez de contenido de Instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA POLÍTICA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN OBJETIVO EMPRESARIAL								
1	Las políticas organizacionales responden a los objetivos empresariales	x		x		x		
2	Las políticas empresariales existentes velan por el bienestar físico y mental de los colaboradores	x		x		x		
3	Las políticas organizacionales responden a los requerimientos mínimos del Ministerio de Trabajo	x		x		x		
4	Los colaboradores son informados de las políticas empresariales que existen	x		x		x		
5	Los colaboradores cumplen las políticas organizacionales	x		x		x		
6	Son reconocidos los colaboradores que cumplen con las políticas organizacionales	x		x		x		
DIMENSIÓN RECURSOS								
7	Los equipos donde se utilizan los materiales peligrosos se encuentran en buen estado y con el mantenimiento respectivo	x		x		x		
8	La adquisición de nuevos bienes y/o equipos se encuentra contemplado dentro de un plan	x		x		x		
9	Las políticas organizacionales también consideran la protección de los bienes	x		x		x		
10	Las políticas organizacionales contemplan la calidad de servicio ofrecido	x		x		x		
11	Las políticas organizacionales contemplan la contratación de servicios externos necesarios a la entidad	x		x		x		
12	Los servicios brindados por la empresa están enmarcados dentro del cumplimiento de las políticas organizacionales	x		x		x		
DIMENSIÓN PERSONAL								
13	Se entrega EPP al personal diariamente para el desempeño de sus funciones	x		x		x		
14	Las políticas organizacionales existentes contemplan las necesidades de los colaboradores	x		x		X		
15	El adecuado cumplimiento de políticas permite que se satisfagan sus necesidades	x		x		X		
16	Las políticas organizacionales existentes contemplan las acciones que se deben tomar en caso de emergencias	x		x		X		
17	Existe compromiso por parte del personal para el cumplimiento de las políticas organizacionales	x		x		X		
18	El personal actúa con compromiso con el cumplimiento de las políticas organizacionales	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Valdivia Caparachin María José** **DNI: 41739997**

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración y Magister en Administración Estratégica de Empresas**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SEGURIDAD LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN SALUD DE LOS COLABORADORES								
1	Se brindan los EPPs necesarios para desempeñar su función en la estación que corresponda	x		x		X		
2	Se evita la exposición a materiales peligrosos por tiempo prolongado	x		x		x		
3	Los colaboradores que padecen de enfermedades crónicas, son expuestos al manejo de materiales peligrosos	x		x		x		
4	La empresa realiza campañas médicas de prevención de enfermedades ocupacionales	x		x		x		
5	La empresa otorga seguros privados con cobertura para el trabajador y sus familiares	x		x		x		
6	Los implementos adquiridos para la protección individual (EPPs) son certificados	x		x		x		
DIMENSIÓN SEGURIDAD DE LOS COLABORADORES								
7	No se presentan dificultades en la asignación de uniformes para el personal	x		x		X		
8	La frecuencia de incidentes o accidentes laborales dentro de la empresa es mínima	x		x		x		
9	Ocurren sanciones por parte del Ministerio de Trabajo por incumplimiento de las normas básicas de prevención	x		x		x		
10	Se han desarrollado políticas de prevención de riesgos laborales en las estaciones	x		x		x		
11	Los colaboradores son capacitados de forma constante con respecto al manejo de materiales peligrosos	x		x		x		
12	Los colaboradores son informados de los riesgos que involucran el desempeño de su función	x		x		x		
DIMENSIÓN PROPÓSITO DE SEGURIDAD LABORAL								
13	Se utilizan medidas de protección para salvaguardar a los colaboradores de los riesgos a los que se exponen	x	No	x	No	x	No	
14	La empresa cuenta con un plan de trabajo que permite coordinar actividades preventivas	x		x		x		
15	El establecimiento cuenta con vías de evacuación y salidas de emergencia	x		x		x		
16	La seguridad laboral juega un papel importante para el desarrollo de la empresa	x		x		x		
17	El cumplimiento de las políticas de SST salvaguarda la vida y la salud de los colaboradores	x		x		x		
18	La empresa es reconocida (a comparación con otras empresas) por la aplicación de medidas de seguridad laboral	x		x		x		

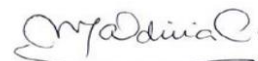
Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Valdivia Caparachín María José DNI: 41739997
Especialidad del validador: Licenciada en Administración y Magister en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

26 de mayo del 2022

Firma del Experto Informante

26/5/22, 4:05



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos

REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
VALDIVIA CAPARACHIN, MARIA JOSE DNI 41739997	BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Fecha de diploma: 15/11/2011 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
VALDIVIA CAPARACHIN, MARIA JOSE DNI 41739997	LICENCIADO EN ADMINISTRACION Fecha de diploma: 20/06/2012 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i>
VALDIVIA CAPARACHIN, MARIA JOSE DNI 41739997	MAGÍSTER EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS Fecha de diploma: 09/03/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ <i>PERU</i>

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA POLÍTICA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN OBJETIVO EMPRESARIAL								
1	Las políticas organizacionales responden a los objetivos empresariales	x		x		x		
2	Las políticas empresariales existentes velan por el bienestar físico y mental de los colaboradores	x		x		x		
3	Las políticas organizacionales responden a los requerimientos mínimos del Ministerio de Trabajo	x		x		x		
4	Los colaboradores son informados de las políticas empresariales que existen	x		x		x		
5	Los colaboradores cumplen las políticas organizacionales	x		x		x		
6	Son reconocidos los colaboradores que cumplen con las políticas organizacionales	x		x		x		
DIMENSIÓN RECURSOS								
7	Los equipos donde se utilizan los materiales peligrosos se encuentran en buen estado y con el mantenimiento respectivo	x		x		x		
8	La adquisición de nuevos bienes y/o equipos se encuentra contemplado dentro de un plan	x		x		x		
9	Las políticas organizacionales también consideran la protección de los bienes	x		x		x		
10	Las políticas organizacionales contemplan la calidad de servicio ofrecido	x		x		X		
11	Las políticas organizacionales contemplan la contratación de servicios externos necesarios a la entidad	x		x		x		
12	Los servicios brindados por la empresa están enmarcados dentro del cumplimiento de las políticas organizacionales	x		x		x		
DIMENSIÓN PERSONAL								
13	Se entrega EPP al personal diariamente para el desempeño de sus funciones	x		x		X		
14	Las políticas organizacionales existentes contemplan las necesidades de los colaboradores	x		x		X		
15	El adecuado cumplimiento de políticas permite que se satisfagan sus necesidades	x		x		X		
16	Las políticas organizacionales existentes contemplan las acciones que se deben tomar en caso de emergencias	x		x		X		
17	Existe compromiso por parte del personal para el cumplimiento de las políticas organizacionales	x		x		X		
18	El personal actúa con compromiso con el cumplimiento de las políticas organizacionales	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Medina Orosco Maria Elena** **DNI: 07258062**

Especialidad del validador: **Licenciada en Administración y Magister en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos**

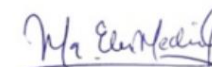
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

21 de mayo del 2022



Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA POLÍTICA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN OBJETIVO EMPRESARIAL							
1	Las políticas organizacionales responden a los objetivos empresariales	✓		✓		✓		
2	Las políticas empresariales existentes velan por el bienestar físico y mental de los colaboradores	✓		✓		✓		
3	Las políticas organizacionales responden a los requerimientos mínimos del Ministerio de Trabajo	✓		✓		✓		
4	Los colaboradores son informados de las políticas empresariales que existen	✓		✓		✓		
5	Los colaboradores cumplen las políticas organizacionales	✓		✓		✓		
6	Son reconocidos los colaboradores que cumplen con las políticas organizacionales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN RECURSOS							
7	Los equipos donde se utilizan los materiales peligrosos se encuentran en buen estado y con el mantenimiento respectivo	✓		✓		✓		
8	La adquisición de nuevos bienes y/o equipos se encuentra contemplado dentro de un plan	✓		✓		✓		
9	Las políticas organizacionales también consideran la protección de los bienes	✓		✓		✓		
10	Las políticas organizacionales contemplan la calidad de servicio a ser brindado	✓		✓		✓		
11	Las políticas organizacionales contemplan la contratación de servicios externos necesarios a la entidad	✓		✓		✓		
12	Los servicios brindados por la empresa están enmarcados dentro del cumplimiento de las políticas organizacionales	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN PERSONAL							
13	Se brinda EPPs de forma cotidiana para el desempeño de sus funciones al personal	✓		✓		✓		
14	Las políticas organizacionales planteadas velan por las necesidades de los colaboradores	✓		✓		✓		
15	El adecuado cumplimiento de políticas permite que se satisfagan sus necesidades	✓		✓		✓		
16	Usted tiene conocimiento de las acciones que debe tomar en caso de emergencia	✓		✓		✓		
17	Se siente comprometido con el cumplimiento de las políticas organizacionales	✓		✓		✓		
18	Considera que el personal actúa con compromiso con el cumplimiento de las políticas organizacionales	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA

DNI: 07586867

Especialidad del validador: Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Los Olivos, 17 de mayo del 2022


 ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 CIAD-REGUCO-0004
 C00000-REGUCO-PE-010001

Firma del Experto Informante

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SEGURIDAD LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN SALUD DE LOS COLABORADORES							
1	Cuenta con las EPPs necesarias para desempeñar su función en la estación que corresponda	✓		✓		✓		
2	Se expone al uso de materiales peligrosos de forma frecuente y por tiempo prolongado	✓		✓		✓		
3	Los colaboradores que padecen de enfermedades crónicas, son expuestos al manejo de materiales peligrosos	✓		✓		✓		
4	La empresa realiza campañas médicas de prevención de enfermedades ocupacionales	✓		✓		✓		
5	La empresa otorga seguros privados con cobertura para el trabajador y sus familiares	✓		✓		✓		
6	Los implementos adquiridos para la protección individual (EPPs) son certificados	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN SEGURIDAD DE LOS COLABORADORES	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Los colaboradores presentan dificultades con la asignación de sus uniformes	✓		✓		✓		
8	Ocurren incidentes debido a la falta de uso de EPPs	✓		✓		✓		
9	Ocurren sanciones por parte del Ministerio de Trabajo por incumplimiento de las normas básicas de prevención	✓		✓		✓		
10	Se han desarrollado políticas de prevención de riesgos laborales en las estaciones	✓		✓		✓		
11	Los colaboradores son capacitados de forma constante con respecto al manejo de materiales peligrosos	✓		✓		✓		
12	Los colaboradores son informados de los riesgos que involucran el desempeño de su función	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN PROPÓSITO DE SEGURIDAD LABORAL	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Se utilizan medidas de protección para salvaguardar a los colaboradores de los riesgos a los que se exponen	✓		✓		✓		
14	La empresa cuenta con un plan de trabajo que permite coordinar actividades preventivas	✓		✓		✓		
15	El establecimiento cuenta con vías de evacuación y salidas de emergencia	✓		✓		✓		
16	La seguridad laboral juega un papel importante para el desarrollo de la empresa	✓		✓		✓		
17	Con la implementación de las medidas adecuadas de la seguridad laboral salvaguarda la salud de los miembros de la empresa	✓		✓		✓		
18	La empresa es reconocida (a comparación con otras empresas) por la aplicación de medidas de seguridad laboral	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Dra. VILLANUEVA FIGUEROA, ROSA ELVIRA**

DNI: 07586867

Especialidad del validador: **Dra. Administración; Mstra. Marketing y Comercio Internacional; Mstra. Gestión Pública; Mg. Educación; Lic. Adm.**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Los Olivos, 17 de mayo del 2022



Rosa Elvira Villanueva Figueroa
 DOCTORA EN ADMINISTRACIÓN
 CIAD RESOLV 00030
 CÓDIGO PROFESIONAL 19161400

Firma del Experto Informante

Anexo 04. Instrumentos. Ficha técnica y Cuestionarios

**FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO:
Cuestionario Política Organizacional**

Autor/a: Roberto Alexander Contreras Matías

Nombre del Instrumento: Cuestionario Política Organizacional

Año de elaboración: 2022

Lugar de aplicación: Empresas de servicios de Lima Metropolitana

Fecha de aplicación: (25 de mayo al 05 de junio 2022)

Objetivo: Recoger información relevante de la variable de estudio para su procesamiento y análisis

Forma de aplicación: Es una prueba de opción múltiple, para que resuelvan en forma individual, en el cual se debe marcar una de las opciones.

Unidad de análisis: Colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa

Política organizacional	Objetivo empresarial	Objetivos a alcanzar	1	Las políticas organizacionales responden a los objetivos empresariales	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indeciso 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
			2	Las políticas empresariales existentes velan por el bienestar físico y mental de los colaboradores	
			3	Las políticas organizacionales responden a los requerimientos mínimos del Ministerio de Trabajo	
		Nivel de cumplimiento	4	Ha sido informado sobre las políticas organizacionales existentes en la empresa	
			5	Usted como colaborador cumple las políticas organizacionales	
			6	La empresa reconoce a aquellos colaboradores que cumplen las políticas organizacionales	
	Recursos	Bienes	7	Los equipos donde se utilizan los materiales peligrosos se encuentran en buen estado y con el mantenimiento respectivo	
			8	La adquisición de nuevos bienes y/o equipos se encuentra contemplado dentro de un plan	
			9	Las políticas organizacionales también consideran la protección de los bienes	
		Servicios	10	Las políticas organizacionales contemplan la calidad de servicio ofrecido	
			11	Las políticas organizacionales contemplan la contratación de servicios externos necesarios a la entidad	
			12	Los servicios brindados por la empresa están enmarcados dentro del cumplimiento de las políticas organizacionales	
	Personal	Necesidades	13	Se entrega EPP al personal diariamente para el desempeño de sus funciones	
			14	Las políticas organizacionales existentes contemplan las necesidades de los colaboradores	
			15	El adecuado cumplimiento de políticas permite que se satisfagan sus necesidades	

	Nivel de compromiso	16	Las políticas organizaciones existentes contemplan las acciones que se deben tomar en caso de emergencias.	
		17	Existe compromiso por parte del personal para el cumplimiento de las políticas organizacionales	
		18	El personal actúa con compromiso con el cumplimiento de las políticas organizacionales	

FICHA TÉCNICA DE INSTRUMENTO:
Cuestionario Seguridad Laboral

Autor/a: Roberto Alexander Contreras Matías

Nombre del Instrumento: Cuestionario Seguridad Laboral

Año de elaboración: 2022

Lugar de aplicación: Empresas de servicios de Lima Metropolitana

Fecha de aplicación: (25 de mayo al 05 de junio 2022)

Objetivo: Recoger información relevante de la variable de estudio para su procesamiento y análisis

Forma de aplicación: Es una prueba de opción múltiple, para que resuelvan en forma individual, en el cual se debe marcar una de las opciones.

Unidad de análisis: Colaboradores de una empresa de servicios de Lima Metropolitana

Dra. Rosa Elvira Villanueva Figueroa

Seguridad laboral	Salud de los colaboradores	Riesgo de enfermedades ocupaciones	19	Se brindan los EPPs necesarios para desempeñar su función en la estación que corresponda	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3: Indeciso 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
			20	Se evita la exposición a materiales peligrosos por tiempo prolongado	
			21	Los colaboradores que padecen de enfermedades crónicas, no son expuestos al manejo de materiales peligrosos	
		Acciones positivas frente a la salud	22	La empresa realiza campañas médicas de prevención de enfermedades ocupacionales	
			23	La empresa otorga seguros privados con cobertura para el trabajador y sus familiares	
			24	Los implementos adquiridos para la protección individual (EPPs) son certificados	
	Seguridad de los colaboradores	Medidas desfavorables al personal	25	No se presentan dificultades en la asignación de uniformes para el personal	
			26	La frecuencia de incidentes o accidentes laborales dentro de la empresa es mínima	
			27	No han existido sanciones por parte del Ministerio de Trabajo por incumplimiento de las normas básicas de prevención	
		Medidas favorables al personal	28	Se han desarrollado políticas de prevención de riesgos laborales en las estaciones	
			29	Los colaboradores son capacitados de forma constante con respecto al manejo de materiales peligrosos	
			30	Los colaboradores conocen los PETS de las funciones que realizan	
	Propósito de seguridad laboral	Nivel de relevancia para la seguridad laboral	31	Se utilizan medidas de protección para salvaguardar a los colaboradores de los riesgos a los que se exponen	
			32	La empresa cuenta con un plan de trabajo que permite coordinar actividades preventivas	
33			El establecimiento cuenta con vías de evacuación y salidas de emergencia		
34		La seguridad laboral juega un papel importante para el desarrollo de la empresa			

		Metas de la seguridad laboral en la organización	35	El cumplimiento de las políticas de SST salvaguarda la vida y la salud de los colaboradores	
			36	La empresa es reconocida (a comparación con otras empresas) por la aplicación de medidas de seguridad laboral	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Política organizacional en la seguridad laboral de una empresa de servicios de Lima Metropolitana, 2022", cuyo autor es CONTRERAS MATIAS ROBERTO ALEXANDER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23.00%, 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, 02 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROSA ELVIRA VILLANUEVA FIGUEROA DNI: 07586867 ORCID: 0000-0002-3919-0185	Firmado electrónicamente por: RVILLANUEVAF el 02-08-2022 06:22:42

Código documento Trilce: TRI - 0386567