



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en
una empresa agroindustrial, Chimbote 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Flores Diaz, Cindy Katherine (orcid.org/0000-0002-9496-6425)

ASESORES:

Dr. Contreras Rivera, Robert Julio (orcid.org/0000-0003-3188-3662)

Dr. Farfan Flores, Moises Oswaldo (orcid.org/0000-0002-7449-9129)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis queridos padres por su amor y apoyo incondicionalmente. Para mis abuelos que son mi razón y el motor para hacer esta investigación.

Agradecimiento

A Dios por brindarme sabiduría y fortaleza para continuar. A mi asesor por sus enseñanzas en la elaboración de la tesis. A la universidad por la oportunidad de lograr el grado de magíster.

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023", cuyo autor es FLORES DIAZ CINDY KATHERINE, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18.00%, 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, 24 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CONTRERAS RIVERA ROBERT JULIO DNI: 09961475 ORCID: 0000-0003-3188-3662	Firmado electrónicamente por: RJCONTRERASR el 04-08-2023 10:16:48

Código documento Trilce: TRI - 0614082



Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES DIAZ CINDY KATHERINE estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
FLORES DIAZ CINDY KATHERINE DNI: 46081618 ORCID: 0000-0002-9496-6425	Firmado electrónicamente por: CFLORESDI12 el 12- 09-2023 20:00:30

Código documento Trilce: INV - 1289058

Índice de contenidos

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	9
III. METODOLOGÍA	31
3.1 Tipo y diseño de investigación	31
3.2. Variables y operacionalización	34
3.3. Población, muestra y muestreo	35
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	37
3.5. Procedimientos	39
3.6. Método de análisis de datos	40
3.7. Aspectos éticos	40
IV. RESULTADOS	42
V. DISCUSIÓN	57
VI. CONCLUSIONES	63
VII. RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS	66
ANEXOS	77

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Validación de juicio de expertos.	38
Tabla 2 Confiabilidad de los instrumentos	39
Tabla 3 Tabla cruzada entre riesgos laborales y cultura organizacional	42
Tabla 4 Tabla cruzada, entre riesgos físicos y cultura organizacional	43
Tabla 5 Tabla cruzada, entre riesgos biológicos y cultura organizacional	44
Tabla 6 Tabla cruzada, entre riesgos ergonómicos y cultura organizacional	45
Tabla 7 Tabla cruzada, entre riesgos psicosociales y cultura organizacional	46
Tabla 8 Prueba de la normalidad de los riesgos laborales y la cultura organizacional	47
Tabla 9 Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de riesgos laborales y la cultura organizacional	48
Tabla 10 Prueba de la normalidad de los riesgos físicos y la cultura organizacional	49
Tabla 11 Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de riesgos físicos y la cultura organizacional	50
Tabla 12 Prueba de la normalidad de los riesgos biológicos y la cultura organizacional	51
Tabla 13 Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de riesgos biológicos y la cultura organizacional	52
Tabla 14 Prueba de la normalidad de los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional.	53
Tabla 15 Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional	54
Tabla 16 Prueba de la normalidad de los riesgos psicosociales y la cultura organizacional	55
Tabla 17 Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de los riesgos psicosociales y la cultura organizacional	56

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo general la relación entre los riesgos laborales y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Esta investigación es de tipo básica, diseño no experimental, un enfoque cuantitativo con corte transversal y de alcance correccional. La muestra es de 80 empleados, obtenida de un muestreo no probabilístico. La técnica es la encuesta y como instrumento fue el cuestionario para cada variable, validados por especialistas a través de la escala Likert y de confiabilidad el Alfa de Cronbach, así mismo la variable riesgos laborales es 0,865 lo que significa alta confiabilidad, y de igual forma el resultado de la variable cultura organizacional es 0,829 que significa una consistencia interna del instrumento es aceptable y procede a su aplicación. Los resultados fueron que los riesgos laborales con la cultura organizacional existen una correlación positiva considerable entre las variables, de $r= 0,707$ y un $p=0,000<0.05$.

Palabras clave: Riesgos laborales, cultura organizacional, COVID-19.

Abstract

The present study had as a general objective the relationship between occupational risks and organizational culture in an agro-industrial company, Chimbote 2023. This research is of a basic type, non-experimental design, a quantitative approach with a cross-sectional and correctional scope. The sample is 80 employees, obtained from non-probabilistic sampling. The technique is the survey and the instrument was the questionnaire for each variable, validated by specialists through the Likert scale and Cronbach's Alpha reliability, likewise the variable occupational risks is 0.865 which means high reliability, and in the same way The result of the organizational culture variable is 0.829, which means that the internal consistency of the instrument is acceptable and its application proceeds. The results were that occupational risks with the organizational culture there is a considerable positive compensation between the variables, of $r = 0.707$ and $p = 0.000 < 0.05$.

Keywords: Occupational risks, organizational culture, COVID-19.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto histórico, las empresas se enfrentan a los riesgos laborales causados por la pandemia del COVID-19, los trabajadores del sector público y privado deben adaptarse al cambio con el fin de hacer frente a los impactos causados por la pandemia, esto puede generar un ambiente estresante e incómodo, así como conductas incompatibles que provocan agotamiento emocional y aislamiento, lo cual afecta la eficiencia profesional tanto a nivel individual como institucional. Esto a su vez crea desequilibrios económicos que aumentan la pobreza, el desempleo y las enfermedades mentales y afectan el vínculo directo con la seguridad que resulta de una cultura organizacional rota.

Asimismo, los riesgos laborales siguen siendo alarmantes en el entorno a la atención médica, entre diciembre de 2019 y el 15 de abril de 2020, la pandemia de coronavirus (COVID-19) se ha extendido a 213 países con 1,848.439 casos confirmados en todo el mundo 676,162, en Colombia se reportó 3,105 casos con 131 muertes al 15 de abril (Caballero y Campos, 2020).

De este modo, en el proceso de la globalización se refleja en la economía, las nuevas tecnologías, especialmente las relacionadas con la información y la mayor competitividad de las empresas, adaptándose al desafío empresarial, ya que el proceso de internacionalización corre el riesgo de dividir las organizaciones, especialmente aquellas que no cuentan con un proceso adecuado de la cultura organizacional (Vesga et al., 2020).

Actualmente el COVID contrajo cambios sustanciales en la tecnología y aspectos negativos de los riesgos laborales, que contrae dificultades en el desarrollo esperado de los negocios, tiene un impacto significativo en las condiciones de trabajo y de vida, los profesionales que no tienen las condiciones de bioseguridad en el trabajo, sufren accidentes, lo que redundará en altos costos, hasta ahora siguen las tasas de muertes y/o enfermedades crónicas derivadas de causas relacionadas con el trabajo, se tienen que priorizar los protocolos en la seguridad.

Además, durante la crisis sanitaria provocada por el Covid-19, los salarios de las personas que trabajan en la agricultura han fluctuado mucho debido a la crisis sanitaria, la propagación del virus, el impacto negativo en las siembras y cosechas que ha causado el aumento de riesgos laborales en el periodo post-

restricción, pérdidas económicas en la importación y exportación (Pedreño, 2020).

Por lo cual, las empresas deben trabajar constantemente por la mejora continua de la cultura organizacional para que los empleados realicen sus tareas eficazmente e impulsar el cambio, la acción estratégica, la gestión de la innovación proviene desde la comunicación interna y la reflexión, en la gestión de las organizaciones donde la transformación es constante (Maya et al., 2019).

A nivel mundial la pandemia del COVID 19 pone a prueba a las organizaciones que necesitan cambiar su forma de trabajar previniendo los riesgos laborales buscando nuevas medidas que permitan una estructura social compuesta por nuevas normas, valores, creencias, perspectivas, estilos de gestión, formas de comunicación para que el personal se integren a la organización con una buena cultura organizacional mitigando el agotamiento mental, sentimientos negativos hacia las personas y disminución del desempeño provocado por el COVID-19.

De esta forma los datos sobre accidentes de trabajo muestran que cada día mueren 1.000 trabajadores, entre ellos tenemos las enfermedades profesionales con un total de 6,500 y 7,500 por los riesgos laborales, lo que representa entre el 5% y el 7% de las muertes; a nivel mundial las industrias intentan reducir las ocurrencias de estos sucesos (Muñoz y Salas, 2021).

A pesar de este mundo globalizado y competitivo, entrar y mantenerse en el mercado es cada vez más difícil, ya que el impacto de la globalización cultural acelera la competencia; por lo tanto, profundizar en el lado blando de una organización le otorga inmensas ventajas que conducen al crecimiento, la eficiencia y el éxito (Saavedra et al., 2021).

A nivel Latinoamérica, las instituciones generalmente no cuentan con una adecuada gestión de riesgos laborales, exponiendo a sus empleados a peligros y aumentando los contagios, esto ha llevado al establecimiento a tomar medidas de precaución para proteger la salud de los equipos de trabajo, a medida que el ser humano comenzó a organizarse surgieron los líderes que comandan los esfuerzos del grupo y ayudan a distribuir las tareas de acuerdo a las capacidades de cada individuo en beneficio del grupo a partir de los cuales se forma la cultura organizacional, los valores, el comportamiento y desempeño laboral formado dentro de cada organización que implica metas y objetivos establecidos.

Como consecuencia las condiciones vulnerables en América Latina y el

Caribe, expone la falta de seguridad en salud, lo que nos obliga a repensar el progreso del sistema de salud y el bienestar humano, ambos en términos de productividad laboral óptima, como el control de los riesgos laborales en condiciones de trabajo saludables, agradables y equitativo; es por ello que los puestos de trabajo ofrecidos deben promover el desarrollo y la productividad (Cid y Marinho, 2022).

En cuanto las empresas deben comprometerse constantemente con la mejora continua de la cultura organizacional para que los empleados puedan desempeñar sus funciones con eficacia, inspirar creencias, valores organizacionales, visión productiva, orientarse hacia el futuro, construir una identidad cultural distinta a otras organizaciones y apuntar al éxito organizacional (Indacochea et al., 2023).

En el Perú, la aplicación de las medidas por los riesgos laborales, especialmente durante una pandemia, donde el riesgo aumenta y las enfermedades se expande en los trabajadores de diferentes rubros, la cultura organizacional es un factor determinante, cuyo principal objetivo es mantener la comprensión de los diversos miembros de las instituciones y un reflejo de los valores que comparten, valores que pueden persistir en el tiempo, permitiendo una mayor resistencia a la representación de las reglas de comportamiento aceptadas por todos los miembros de la institución.

Así, la enfermedad (COVID-19) ha revelado el estado calamitoso y pésima situación sanitaria del Perú: hospitales obsoletos, deficientes insumos, sin laboratorios especiales, camas insuficientes, falta de ventiladores, ancianos abandonados, médicos mal pagados, sin seguro médico ni gestión de riesgos laborales, personal sin experiencia. La situación por el COVID19, contrajo 416 casos en el 2020, con 7 muertes, 23 hospitalizaciones y 9 en la unidad de cuidados intensivos (UCI) (Maguiña, 2020).

Por otro lado, el estudio sobre la cultura organizacional se considera como una red de elementos culturales que reflejan si las personas han adoptado valores, creencias y principios fundamentales arraigados en las normas pueden ayudar a tener un enfoque más preciso (Espinoza et al., 2023).

A nivel regional en el departamento de Ancash hay falencias que dificultan la aplicación de medidas de bioseguridad en las empresas, la falta de monitoreo y

capacitación constante de la aplicación de medidas para la salud en el trabajo contrayendo el riesgos psicosociales, causando inseguridad, presión, estrés, suicidios y nuevas enfermedades que pueden exacerbar otros problemas de salud y no cabe duda de que esta relación se mantiene por la sobreexposición y conservación de los puestos de trabajo. También hay que fortalecer la cultura organizacional y analizar los sentimientos, actitudes y comportamientos de cada trabajador para un trabajo óptimo.

Por otra parte, los accidentes de trabajo son parte de una realidad inquietante en todo el Perú a pesar de los esfuerzos de minimizar los riesgos; la propagación y el aumento de contagios contrae una necesidad de mejorar en los sistemas de prevención y garantizar la vida, la salud y la integridad (Dumont et al., 2020).

A nivel local la aparición del Covid-19 aborda drásticamente a las empresas importadoras y exportadoras de Chimbote, ante esta la situación de ser capaces de seguir en la producción y comercialización de los productos de primera necesidad para el país, la exposición ante el coronavirus debe tener la actuación prioritaria de la prevención de riesgos laborales y la seguridad de los trabajadores, en la reactivación económica continua los accidentes por la falta de señal en el área, así como por no contar con las herramientas necesarias en un determinado ambiente. Asimismo, una mala cultura organizacional crea problemas de comunicación y dirección, ocasionando incomodidad e inquietudes en los trabajadores, es probable que no tengan claro los objetivos de la organización, también por la falta de capacitación por las cambios continuos que hay cada año, velar por el bienestar de sus empleados, las organizaciones modernas deben seguir atendiendo la variedad de necesidades y requerimientos adaptados al ambiente externo e interno con una evaluación constante de los oportunidades para los trabajadores así se sentirán identificados con la empresa.

Al respecto señala sobre los riesgos ambientales más importantes identificados en Ancash es la escasez de agua, pérdida de biodiversidad, el fracaso de la brecha digital en la tecnológico y el fracaso de la gobernanza regional; como parte de la planificación estratégica durante la priorización para identificar los principales riesgos laborales en la zona, se trata de un proceso de consulta técnica en el sector público y privado, permitiendo ver el tamaño de la adjudicación y el

tamaño de las personas afectadas (Peirano et al., 2020).

A demás, en los programas de transformación cultural, es atraer a nuevos talentos y fidelizarlos, profundizando en la cultura organizacional, principalmente en nuevas formas de liderar equipos, métodos de diagnóstico de resiliencia cultural, mecanismos y herramientas para intervenir en ambientes de trabajo dañados (Díaz, 2019).

A continuación, se describe la situación de en una empresa agroindustrial en Chimbote, proporciona servicios de comercialización de maracuyá, esparrago, arándanos y asesoría técnica agrícolas. Se observa que se ha debilitado la estructura organizacional por los cambios surgidos por la situación de emergencia del COVID19 debido a las condiciones de trabajo y el modo de trabajo, causando un malestar por los riesgos laborales, por la exposición de enfermedades tanto al personal o la familia del trabajador, causando preocupación por el contagio o por los problemas familiares (medio ambiente), lo que le hace prestar menos atención a su trabajo, causando accidentes lo que resulta en lesiones, conllevando a una comunicación deficiente, falta de capacitación de la bioseguridad, falta de recursos materiales e improvisación en las actividades y aumento de carga de trabajo. Además, surgió una decaiga en la cultura organizacional en las actividades de coordinación grupal, creando una presión constante para lograr los objetivos, los esfuerzos de prevención son muy limitados por razones tanto ambientales como personales, se puede establecer un mayor control en las conductas y condiciones laborales en forma segura para los trabajadores.

Se describe los problemas del trabajo de investigación por lo tanto tenemos el problema general en este estudio. ¿De qué manera se relaciona los riesgos laborales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023? Asimismo, se describe los problemas específicos ¿Cuál es la relación de los riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023?, ¿Cuál es la relación de los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023?, ¿Cuál es la relación de los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023?, ¿Cuál es la relación de los riesgos psicosociales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023?

La justificación de la presente tesis de investigación nos da a conocer

convenientemente tener bioseguridad en las empresas de su localidad, ya que les permite a los hogares rurales enfrentarse a la crisis económica en el corto plazo y un programa de reactivación en la agricultura. Su importancia radica, en dar conocer los beneficios que brinda la prevención de accidentes en el trabajo y las condiciones de trabajo, promoviendo la salud de los trabajadores de diferentes rubros, en la comunidad científica dar nuevos conocimientos que son útiles para otros investigadores en cualquier rincón del país. Asimismo, fortalecer la prevención de los riesgos laborales en las instalaciones de cada empresa y la reducción del número de casos de contagio de COVID19 en sus instituciones. Su relevancia no cuenta con muchas investigaciones de estas índoles, servirá para concientizar la relación que hay entre los riesgos laborales con una buena cultura organizacional en las empresas.

En esta investigación se justifica teórica porque esta investigación busca describir los lineamientos para la seguridad y el mejoramiento de los riesgos laborales para la sociedad, comunidad de investigación, instituciones agrícolas, para profundizar el conocimiento que se tiene sobre los riesgos laborales, como de las diferentes herramientas de bioseguridad, que existe en la actualidad y así incrementar el número de personas que hacen uso de la medición de ambas variables.

Así mismo permite describir las brechas que existen en la realidad del problema y así poder reducir esta diferencia de conocimiento que existe en la población, esto proporciona una base sólida para futuras investigaciones. También ayuda a los investigadores a identificar posibles problemas y obstáculos que pueden enfrentar en su trabajo y desarrollar estrategias para superarlos (Arispe et al., 2020).

Tiene justificación práctica ya que el propósito de esta investigación propone brindar conocimientos validados sobre los riesgos laborales para que los lectores puedan tomar mejores decisiones, así mismo sus conclusiones y recomendaciones podrán ser usadas tanto por las entidades agrícolas como otros rubros cuando se trate de identificar los riesgos laborales para cambiar el ámbito laboral.

También, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o al menos sugiere estrategias que contribuirán a su solución. Los resultados de esta investigación se usarán para cambiar o mejorar la realidad del estudio (Arispe et

al., 2020).

Tiene justificación metodológica porque esta investigación implementa herramientas para minimizar los riesgos laborales y potenciar la cultura organizacional en las agroindustrias, demostrando su validez y confiabilidad para futuros trabajos de investigación de la comunidad. También permite continuar a otros investigadores que quieran entender el nivel de desarrollo de cada variable y la relación entre ellas.

Además, se da cuando un proyecto de implementación propone un nuevo método o una nueva estrategia para obtener conocimiento actualizado y confiable. Se emplea instrumentos válidos para recolectar y analizar los datos (Arispe et al., 2020).

Finalmente, la justificación social, porque los principales beneficiarios son el personal y empresas agroindustriales, seguidos por la población. Con las medidas de seguridad y capacitaciones planificadas, se mejorará la calidad de vida de los trabajadores y moradores.

Menciona que este estudio ayuda a resolver los problemas colectivos. Podemos determinar cómo el aporte investigativo de la tesis propone satisfacer las necesidades presentes y futuras de la sociedad con el fin de convertirse en fuente de mejor calidad de vida para las personas del área de estudio (Fernández, 2020).

Por otro lado, se describe el propósito general: Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, el objetivo específico, Determinar la relación que existe entre los riesgos físicos y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, Determinando la relación que existe entre los riesgos biológicos y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, Determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y cultura organizacional en una empresas agroindustrial, Chimbote 2023, Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Por lo mencionado se describe las hipótesis general de la investigación: Los riesgos laborales se relacionan de manera positiva perfecta con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, también las hipótesis específicos: Se relaciona de manera positiva los riesgos físicos y la

cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, Se relaciona de manera positiva los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, Se relaciona de manera positiva los riesgos ergonómicos y el factor de diferenciación en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, Se relaciona de manera positiva los riesgos psicosociales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

En la elaboración de la investigación se planteó las siguientes limitaciones: las dificultades que se atravesó para la recopilación de la información en la empresa agroindustrial de la zona norte del país, debido a que son muy cautelosos de su información y procesos, terminando el impase, se comenzó una investigación sobre las variables del riesgos laborales y cultura organizacional que son temas muy importantes, donde se afirma en las recomendaciones y conclusiones de la tesis la importancia de optimizar los riesgos y enfocarnos en la calidad de vida de los trabajadores, tanto en el logro de las metas correspondientes a las necesidades y condiciones de los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

De acuerdo a los antecedentes internacionales de investigaciones de posgrado previos analizados encontramos a Fuentes (2021), el propósito de este estudio fue determinar el impacto del estrés laboral en la satisfacción laboral de los trabajadores del Instituto Ecuatoriano de Investigaciones (IFTH) en el año 2019. El estudio utilizó un enfoque descriptivo, cuantitativo y correlacional. Se compone de cincuenta personas. Las herramientas utilizadas es el cuestionario validadas en el sistema SPSS para calcular el Alfa de Cronbach. Los resultados muestran que existe una correlación negativa baja, $r = 0.227$ entre el estrés y la satisfacción laboral. Conclusiones: las variables fueron independientes no hubo relación directa en las variables de estrés laboral y satisfacción laboral.

Con respecto García et al. (2020), en su estudio científico tuvo como objetivo identificar la relación entre la cultura organizacional de las instituciones educativas en Colombia y la satisfacción de los funcionarios públicos en el 2020. La metodología es no experimental, transaccional, correlacional y descriptivo. La población estuvo constituida por 50 empleados. Con la técnica de recolección de datos se utilizaron encuestas expresadas en forma de cuestionarios de escala tipo Likert. Los resultados Se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de $r = 0,899$ con un nivel de significación bilateral de 0,01, lo que indica una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre las variables. Se concluye: los directores y docentes desarrollan una cultura organizacional adecuada, la cual se relaciona directamente con la satisfacción laboral.

Por otro lado Maldonado (2020), en su estudio el objetivo determinante es el impacto de la sobrecarga de trabajo en la satisfacción laboral de los empleados del Departamento de Recursos Humanos de la Universidad Católica del Ecuador (PUCE) sede Quito en el año 2019. Se ha utilizado el método cuantitativo, nivel descriptivo, correlacional. Población 25 colaboradores. Uso herramientas de encuestas. Los resultados indicaron una correlación directa entre las variables y por lo tanto establecieron una fuerte concordancia entre ellas ($r = 0,83$). Se concluye que las variables tienen conexión entre ellas, viendo la insatisfacción de los trabajadores.

Por su parte Merino (2022), en este estudio, cuyo propósito fue determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y la productividad del

trabajador de la salud en un complejo hospitalario de Ceibos. En la investigación utilizaron un enfoque cuantitativo y diseños no experimentales - descriptivo - transversal, correlacional. Se utilizó el instrumento de cuestionarios. El método de recolección de datos fue una encuesta, realizada en una muestra seleccionada de catorce (14) pacientes de un grupo de cuarenta y seis (46) médicos. El instrumento seleccionado y aprobado por los revisores para la medición fue un cuestionario tipo Likert, compuesto por un total de treinta y un (31) ítems. Los resultados Se encontró una incidencia negativa y una correlación débil pero significativa entre el nivel de riesgos ergonómico y desempeño laboral ($r = -.055$; $p < 0.01$). Conclusiones: no hubo relación directa entre las variables.

Con respecto Onofre (2021), en su investigación científica, el propósito general fue determinar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en el personal del Hospital de las Fuerzas Armadas de Quito 2019. El estudio fue no experimental, con corte transversal y correlacional, desde el punto de vista cuantitativo. Instrumento las encuestas. La población consta de 40 trabajadores. Se realizaron entrevistas en profundidad con personal superior de la Dirección de talento humano, para obtener información sobre las dos variables de investigación. Resultado: Utilizo el método de regresión lineal, se determina que el coeficiente de correlación r entre las variables independiente y dependiente sale $r = 0,1127$. Se concluye: no hubo una relación directa entre estrés y desempeño laboral, es decir, las variables fueron independientes, la presión en el campo de los recursos humanos mayoritariamente bajo (47%), lo que significa que los empleados realizan sus tareas de manera eficiente, controlan el estrés y no afectan su desempeño laboral.

Así mismo en los antecedentes nacionales tenemos: Díaz (2019), en su estudio tuvo como propósito general determinar la relación entre el riesgo laboral y la imagen corporativa de las enfermeras que laboran en la especialidad de internación y áreas críticas del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón - Nuevo Chimbote, 2019. El estudio es cuantitativo, no experimental, transaccional y correlacional. La población está constituida por 110 enfermeras. La técnica utilizada es una encuesta y el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario. Resultados: existe una correlación negativa débil estadísticamente no significativa entre estas dos variables de riesgo laboral y la identidad laboral ($r = -.011$),

($p=,911>0,05$). Conclusiones: el aumento del riesgo ocupacional entre las enfermeras tuvo poco efecto en su desempeño profesional, es decir, realizaron sus tareas asignadas incluso cuando estaban más expuestas a los riesgos ocupacionales en el ambiente de trabajo.

En tal sentido Gonzales (2022), en su estudio cuyo objetivo fue determinar la relación entre prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional de Car Centro, Chorrillos, 2021. Su metodología fue de enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional. La población consta de 70 empleados, personas que trabajan actualmente en la empresa, no se necesita una muestra porque es apta para el 100% de la población. El instrumento utilizado cuestionario se aplicó a los empleados de la empresa y a los gerentes. Resultados: El coeficiente de correlación Rho de Spearman entre las variables prevención de riesgos laborales y cultura organizacional fue $r = 0,740$ ($p_valor=0,000$; $p<0,05$). Conclusiones la prevención de los riesgos laborales identificados está relacionada con una cultura organizacional positiva y fuerte en la empresa.

En tal sentido Melgar (2020), en su investigación su propósito fue determinar el impacto de la cultura organizacional en el desempeño del personal del área de enfermería en la Lima 2020. Este estudio es de tipo básico, diseño no experimental, correlacional con corte transversal. Población de 176. Utilizaron un instrumento de cuestionario junto con escalas de Likert. Resultados: el coeficiente $r=0.959$, ($p_valor=0.000<0.05$); cultura organizacional afecta positivamente a las enfermeras hospitalarias. Conclusión: muestran que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño.

Por otro lado Oscátegui (2020), en su estudio, tuvo como objetivo determinar la relación entre los riesgos laborales y desempeño laboral de los empleados del instituto profesional de salud en el año 2019. Es un diseño transeccional – correccional, descriptivo, no experimental. La muestra consta de 35 empleados; se emplearon dos cuestionarios, para ambas variables. Resultados: los riesgos laborales no están asociados con el desempeño laboral y tiene un nivel de significancia es mayor al nivel planteado ($r = 0,122$ y $p\text{-valor } 0,544$). Conclusión: No hubo relación entre los riesgos laborales y el desempeño laboral.

Al respecto Rivera (2020), en su artículo científico, el objetivo principal del estudio fue determinar la relación entre los riesgos laborales y las medidas de

protección que toman los trabajadores de la salud al atender a pacientes con Covid-19 en el Hospital Público del Callao. La población estuvo conformada por 700 trabajadores de hospitales públicos. La investigación utilizó el método descriptivo, transversal, correlación de diseño o experimental, método cuantitativo. Utilizaron la herramienta del Cuestionario de riesgos laborales de Molineros y la encuesta de medidas de bioseguridad de Betancourt. Los resultados el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de $r = 0,703$, $p=0.000 < 0.01$ indica que existe una correlación positiva entre las variables y la correlación es alta. La conclusión existe una correlación entre el riesgo del personal y las medidas de bioseguridad en el ambiente de trabajo.

Con respecto a las teorías de las variables tenemos riesgos laborales, se considera como variable independiente y se utiliza los siguientes autores para descifrar su conceptualización, de variables dimensiones e indicadores: Carrera et al. (2019), señala que los riesgos laborales son los eventos negativos en su trabajo diario, tales como accidentes, lesiones o infecciones que dañan la salud, así como la influencia del sobre esfuerzo produzcan daños físicos y psicológicos causados por las relaciones y el impacto de las actividades diarias de los empleados. Para proteger a los trabajadores, el primer paso es identificar los peligros y evaluar su gravedad, con una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo proporciona esta información que se puede utilizar para determinar los límites del nivel de seguridad y proteja el bienestar de los empleados manteniendo los estándares apropiados.

Al respecto Carrera et al. (2019), indica que los problemas surgen cuando el entorno en el que se realiza el trabajo cambia las actividades productivas. Estos cambios ambientales crean dimensiones de riesgos, que son factores físicos, biológico, ergonómicos, psicosociales, que amenazan la salud de los trabajadores, con indicadores de (iluminación, temperatura, presión, infectocontagiosos, reacciones alérgicas, intoxicaciones, movimientos repetitivos, sobrecarga laboral, esfuerzos intensos, cambios en el comportamiento, fatiga mental, falta de concentración) los riesgos deliberados pueden conducir a lesiones que pueden afectar la salud de los trabajadores.

Dentro de sus bases teóricas Carrera et al. (2019), ha propuesto cuatro dimensiones y sus indicadores. El primer indicador es los riesgos físicos, también menciona la importancia de los factores ambientales que perjudican en la actividad

físicas del cuerpo humano, como ruido, iluminación, fuego, temperatura, la electricidad, exposición a radiaciones. Considera que es estar consciente en brindar el cuidado personal, preocupación de seguridad y un entorno libre de elementos que puedan poner en peligro su bienestar, salud y vida.

Esta dimensión posee los siguientes indicadores: la primera se llama iluminación Carrera et al. (2019), refiere que son las condiciones de trabajo óptimas para la salud física y mental que lleve a la satisfacción laboral. Si la iluminación te permite distinguir y apreciar formas, colores, objetos en movimiento, relieves y te permite ver fácilmente sin forzar la vista, entonces es correcta. Esto significa que el confort visual está siempre garantizado. De no ser así, una mala o inadecuada iluminación expone a nuestros empleados a todo tipo de riesgos y descuida las medidas preventivas de iluminación que se deben tomar en el lugar de trabajo. La tensión visual que crea puede provocar otros problemas, como dolores de cabeza, fatiga e irritabilidad.

El segundo indicador es la temperatura Carrera et al. (2019), señala que son las condiciones ambientales en el lugar de trabajo, se vincula automáticamente a actividades realizadas en el exterior. Las áreas de trabajo están en constante adaptación a las condiciones ambientales, y un aumento de la temperatura puede cambiar la salud de los trabajadores, por lo que se deben seguir las recomendaciones para reducir la exposición al calor y mantener un nivel adecuado de confort en el lugar de trabajo.

El tercer indicador es la presión Carrera et al. (2019), se refiere al desequilibrio entre la demanda y la capacidad del personal bajo condiciones inadecuadas en el ambiente laborales. Estos efectos pueden afectar como la productividad o el ausentismo, los trastornos del sueño y emocional, causado por desequilibrio entre las necesidades percibidas y los recursos percibidos, así como la capacidad del individuo para hacer frente a las necesidades de la organización. Estas situaciones alteran la confianza, motivación, actitud, habilidad, conocimiento, salud.

Así mismo tenemos la segunda dimensión: Biológicos Carrera et al. (2019), nos indica que es cualquier microorganismo capaz de causar algún tipo de infección, alergia o toxicidad que afecte la salud humana. Hay muchos tipos de agentes biológicos de infección, incluidos virus, bacterias, hongos, protozoos, que

amenazan la salud y causan enfermedades, vías de infección, vías respiratorias, vías digestivas, sangre, mucosas o alimentos, animales. Implica el proceso por el cual los agentes biológicos colonizan y se multiplican en los organismos vivos en tejidos, fluidos corporales o en la piel o superficies mucosas capaces de causar enfermedades. Los riesgos derivados de la presencia de agentes biológicos en el lugar de trabajo como consecuencia de las actividades laborales, como si se hubiera derivado de errores en el diseño, montaje, mantenimiento y uso del objeto, lugar o espacio en el que se ubica el lugar de trabajo, o condiciones ambientales.

Respecto esta dimensión posee los siguientes indicadores: infectocontagiosos Carrera et al. (2019), señala que es causada por microorganismos. Se puede transmitir de una persona a otra. Los microorganismos que causan enfermedades se denominan patógenos y se pueden dividir en varios tipos: virus, bacterias, protozoos y hongos. Son contaminantes biológicos organismos con un ciclo de vida determinado, cuando ingresan al cuerpo humano pueden causar enfermedades infecciosas o parasitarias. Todo esto se concentra en la higiene, donde los contaminantes pueden estar presentes en el medio ambiente en concentraciones inseguras y pueden o no ser perjudiciales para la salud de los trabajadores.

El segundo indicador son las reacciones alérgicas Carrera et al. (2019), nos indica que son sensibles a sustancias llamadas alérgenos que entran en contacto con la piel, la nariz, los ojos, las vías respiratorias y el aparato digestivo. Estas sustancias pueden inhalarse en los pulmones, tragarse o inyectarse. Si la exposición es continua, el trabajador o personal desarrolla síntomas crónicos que no mejoran con el reposo. A diferencia de los efectos tóxicos, que afectan a la mayoría de los trabajadores expuestos, las alergias afectan solo a un subgrupo de personas y, por lo general, no se manifiestan hasta varios años en el lugar de trabajo. Estas enfermedades pueden reducir la productividad del trabajo e incluso conducir a la incapacidad total, además de generar costos para la empresa.

El tercer indicador es intoxicaciones Carrera et al. (2019), señala que es la contaminación del ambiente de trabajo con sustancias tóxicas, ocurren cuando los trabajadores están expuestos a químicos peligrosos en el lugar de trabajo. Estos productos químicos pueden tomar muchas formas, como sólido, líquido, gas o mezcla, y pueden causar efectos adversos para la salud, como toxicidad aguda o

crónica a través del tracto respiratorio, la piel o el tracto digestivo. La gravedad de las intoxicaciones ocupacional depende de varios factores, que incluyen toxicidad, volatilidad, concentración, frecuencia y duración de la exposición, ruta de exposición, composición del producto y sensibilidad personal a la molécula química.

Por otro lado Carrera et al. (2019), señala la tercera dimensión, la ergonomía, son la planificación y diseño en el trabajo para encontrar un ajuste adecuado entre el trabajo y el individuo. Los riesgos de seguridad y salud en el trabajo se han convertido en el foco de atención de diversos profesionales y disciplinas. Este no es un interés reciente, ya que la relación entre productividad y seguridad siempre ha sido válida. El desarrollo del pensamiento de productividad que hace referencia al esfuerzo del trabajador para realizar una actividad o carga de trabajo, cuyo exceso puede ocasionar fatiga u otros problemas que atenten contra su salud.

Respecto esta dimensión posee los siguientes indicadores: se llama movimientos repetitivos Carrera et al. (2019), señala que es un conjunto de movimientos continuos sostenidos durante el trabajo y consiste en la acción combinada de músculos, huesos, articulaciones y nervios en una parte específica del cuerpo, lo que produce fatiga muscular, uso excesivo y dolor. En algunos casos, se manifiestan como dolor o malestar. Sus efectos suelen ser leves y de corta duración (el dolor desaparece después de unas vacaciones del trabajo). Sin embargo, si la situación continúa, pueden ocurrir lesiones más graves que requieran baja por enfermedad o incluso atención médica. En la mayoría de los casos crónicos, el tratamiento y la recuperación suelen ser insatisfactorios e incluso pueden dejar a los pacientes incapacitados para trabajar.

El segundo indicador es la sobrecarga laboral Carrera et al. (2019), indica que es la asignación excesiva, desproporcionada y permanente de funciones adicionales a los empleados. Por lo tanto, más que molestar a los empleados, el exceso de trabajo crea riesgos que afectan su calidad de vida. La carga de trabajo se refiere al conjunto de demandas físicas y mentales que experimenta un empleado durante la jornada laboral.

El tercer indicador es esfuerzos intensos Carrera et al. (2019), señala que son situaciones relacionadas con el cumplimiento del trabajo o movimientos y posiciones de trabajo inadecuados para cumplir con el objetivo. Un resumen de la influencia de todos los factores externos obvios que afectan mentalmente a una

persona. Un punto relacionado a tener en cuenta es que, por supuesto, el término se considera en un sentido muy técnico, no lingüístico, por lo que se considera un término neutral sin connotaciones negativas.

Finalmente Carrera et al. (2019), nos indica la cuarta dimensión psicosociales es la interacción del empleado con el ambiente de trabajo, sus relaciones personales dentro y fuera del trabajo, los diversos roles que desempeña en la sociedad, la interacción entre el empleado en la organización, su vida personal, cómo se lleva a cabo, como afectan el rendimiento laboral, la salud y la satisfacción laboral, que afecta específicamente los aspectos emocionales, sociales y físicos relacionados con las actividades realizadas por los empleados o el ambiente de trabajo, y puede causar estrés, problemas emocionales o físicos que perjudiquen la salud y el normal funcionamiento. Los factores psicosociales se utilizan para denotar las condiciones en situaciones de trabajo que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas y pueden influir en el bienestar o la salud (física, psicológica o social) de los empleados y desarrollo laboral.

Respecto esta dimensión posee los siguientes indicadores: cambios en el comportamiento Carrera et al. (2019), señala que es lo que una persona es capaz de expresar claramente a través de sus palabras y acciones, pero más importante aún, cómo se expresa, tanto verbalmente como en la forma en que se expresa. Físicamente, necesitamos incluir todos los rasgos de nuestra personalidad que destacamos para crear la imagen que queremos que los demás creen de nosotros: todos los elementos que se relacionan con nuestra imagen: cómo nos vestimos, cómo caminamos, cómo interactuamos. Asimismo, podemos descubrir las primeras dificultades que se encuentran al intentar introducir cambios en el comportamiento de los empleados, en cuanto al comportamiento está relacionado con la personalidad de cada ser, por lo que se debe aplicar una fórmula diferente a cada individuo.

El segundo indicador es la fatiga mental Carrera et al. (2019), indica que es una disminución temporal de la fuerza física de una persona después de completar una tarea. La fatiga es causada por estrés mental (fatiga mental) o esfuerzo físico relacionado con el trabajo. También se debe tener en cuenta que factores no

relacionados con el trabajo pueden contribuir a la fatiga y generalmente desaparece después de un descanso adecuado.

El tercer indicador es la falta de concentración Carrera et al. (2019), señala que es la distracción como la incapacidad para concentrarse. La falta de concentración de una persona al realizar una tarea puede provocar retrasos en el trabajo e incluso accidentes. El descuido puede ocurrir por una variedad de razones; desde falta de descanso o sueño hasta problemas neuropsicológicos que afectan nuestro enfoque y capacidad de desempeño.

Dentro de sus bases teóricas tenemos otros autores que hablan sobre la variable dependiente, nos indica que los riesgos laborales son accidentes de trabajo, graves e inminentes, peligros potenciales, equipos obsoletos, condiciones precarias, los posibles riesgos laborales deben reducirse tomando las medidas adecuadas para evitar accidentes o enfermedades profesionales. Así mismo, señala que es toda actividad, situación o fuente con todo lo necesario para causar daño, poner en peligro vidas y accidentes de trabajo no es más que problemas que resultan en pérdida de la salud, deterioro por causa del trabajo, accidente, enfermedad o lesión antes del trabajo (Montoya, 2021).

Por otra parte, desde la perspectiva de la prevención de riesgos, las enfermedades profesionales son un menoscabo tardo y gradual de la salud de un trabajador, causado por una exposición prolongada a condiciones desfavorables del entorno en el que se ejecuta el trabajo o de la forma en que se acomoda, no se puede esperar a que aparezcan los síntomas de una enfermedad para actuar, ya que las consecuencias de estas enfermedades suelen ser irreversibles y las consecuencias de un accidente laboral casi siempre indican que ocurrió en el trabajo (Butrón, 2019).

Al respecto, de los riesgos laborales la función clave es la asistencia técnica a las PYMES, adecuando los espacios para proteger la salud de los empleados y centrarse en una legislación de apoyo que debe establecerse al desarrollo y el control del ambiente de trabajo. El estatus del (INSST) como organismo independiente le permite crear un sistema de contratación de personal basado en opciones de valor, experiencia científica y profesional, adecuado perfil a los objetivos marcados y evaluación de candidatos mediante concurso abierto comité independiente (Castejón y Benavides, 2021).

Por consiguiente, la exposición a riesgos psicosociales y violencia laboral asociados a problemas de salud mental de los trabajadores, que también merma sus capacidades y las condiciones laborales y organizativas no son las adecuadas. Teniendo en cuenta los cambios en el ambiente del trabajador que se han producido (multifuncionalidad, flexibilidad laboral, precariedad laboral y en particular los cambios experimentados en el sector público. Asimismo, el papel del estrés laboral, el bajo apoyo social, el desequilibrio entre esfuerzo y la recompensa y la gestión abusiva crean problemas psicológicos para los empleados (Palma et al., 2022).

Por lo tanto, la inseguridad laboral y las amenazas económicas se ven exacerbadas por variables como las responsabilidades de cuidado y la posición del empleado en la organización. Se ha confirmado que las amenazas financieras durante la pandemia son de mayor preocupación causando estrés por las nuevas modalidades de trabajo. También las organizaciones deben ayudar a prevenir riesgos laborales y proteger la salud de los trabajadores (Soubelet et al., 2022).

Así mismo, durante Covid-19, las percepciones de los empleados sobre los riesgos relacionados con la enfermedad pueden influir en sus actitudes y comportamientos, que se caracteriza por acciones voluntarias y creativas de los empleados que no se ajustan a los requisitos formales de su trabajo. El cambio de comportamiento se puede lograr explotando los miedos de las personas. Por lo tanto, los riesgos percibidos por los empleados relacionados con la pandemia de COVID-19 pueden influir en sus percepciones de inseguridad laboral y OCB (Thanh et al., 2022).

Por lo tanto, durante la pandemia provocado por el COVID-19, relacionado con el riesgo laboral contrae las responsabilidades laborales más importantes de las empresas con las precauciones de seguridad e higiene de los empleados, esto es absolutamente necesario para evitar la propagación del virus durante la prestación de los servicios y revelara los diferentes tipos de responsabilidad que tienen las empresas, si no tienen las medidas necesarias de salud e higiene en el lugar de trabajo, identificar cómo deben gestionarse los problemas de salud mental en las organizaciones; ampliar el papel de la SST en las empresas (Gold et al., 2021).

Asimismo, para realizar aportes técnico-científicos adecuados al entendimiento de los riesgos profesionales y las causas de las enfermedades profesionales, es importante la caracterización de los incidentes más típicos para identificar los peligros presentes, permitiendo así que el análisis de incidentes vaya más allá, incluir herramientas de análisis de riesgos a través de un valor agregado, aprender de eventos pasados, con estos beneficios, las empresas pueden mejorar la evaluación de riesgos y controlar los costos (Couto y Tender, 2020).

No obstante, durante la pandemia las órdenes de quedarse en casa ocasionando a las personas a socializar menos para reducir la posibilidad de nuevas infecciones, pero los trabajadores de la salud deben continuar con sus trabajos extremadamente desafiantes, enfrentan constantemente la agotamiento y exposición. Además, muchos profesionales de la salud no están preparados para el cambio, no tienen capacitaciones y no cuentan con protocolos clínicos o tratamientos bien establecidos para la intervención clínica en pacientes infectados con un virus (DI Trani et al., 2021).

Por tal razón, al cambiar los métodos de trabajo y utilizar medios desconocidos, se crean riesgos laborales, por lo que se puede decir que cada vez avanza más la tecnología y métodos más complejos en la producción de estos recursos energéticos renovables, la aparición de nuevos tipos de peligros y factores desconocidos que inciden negativamente en la salud de los trabajadores debe evaluarse adecuadamente para poder tomar las medidas preventivas adecuadas (Abbas et al., 2021).

De otro modo, una visión global de la seguridad y el bienestar de los trabajadores puede verse mermada por una variedad de peligros relacionados psicológicos/estresores psicosociales que incluyen depresión, ansiedad, ataques de pánico, ira irracional, trastornos del sueño, trastornos del estado de ánimo, síntomas de estrés postraumático y tendencias suicidas pandémicas (Sharman et al., 2022).

Por consiguiente, la planificación y un adecuado ambiente de trabajo, debe tenerse en cuenta como factor esencial, los problemas de salud fueron el motivo más común de abandono laboral antes de la edad de jubilación, mientras que la salud mental fue el principal motivo de jubilación por invalidez. Para mantener al mayor número posible de trabajadores activos y con una salud óptima, debemos

actuar en tres frentes: la prevención para evitar limitaciones, la promoción de la salud para permitir el envejecimiento activo y finalmente, la adaptación para garantizar un mejor trabajo (García et al., 2019).

Por otro lado, el interés centrado en el paciente y la calidad de la comunicación son determinantes clave de la complacencia del paciente con la asistencia de salud, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la salud emocional, que a su vez mejora la salud física, la satisfacción del paciente con los servicios de salud. Profundizar en la comunicación para mejorar los resultados del trabajador y la empresa (Ramos et al., 2022).

Sin embargo, la prevención de riesgos laborales es importante y se debe desarrollar en legislación antes de que se pueda determinar la compensación, indemnizaciones por accidentes o enfermedades profesionales, cumplimiento de las medidas de seguridad, control y las inspecciones y sanciones deben ser monitoreadas para minimizar el impacto negativo sobre la salud del operador y el medio ambiente. Esto les permite tomar las mejores decisiones de gestión de riesgos en la industria, minimizando el impacto negativo en la salud del operador y el medio ambiente (Luna et al., 2022).

Por otro lado, el Covid-19 augura un mayor riesgo de muerte como consecuencia de cambios perjudiciales para la salud mental de los trabajadores y sus familias, así como restricciones en los servicios sociales y de salud, que conducen a conductas problemáticas e inestabilidad emocional en los trabajadores con efectos negativos sobre salud mental (Randa y Shafei, 2021).

Por esta razón, los trabajadores sanitarios de primera línea son un elemento clave en la lucha contra la COVID-19 y a pesar de sus esfuerzos por mejorar la salud de la población, debido al mayor riesgo de exposición al virus, la gran carga de trabajo, la fatiga, y las largas jornadas laborales, han experimentado una serie de problemas, como la falta de equipo de protección personal, falta de equipo, medicamentos esenciales, capacitación y motivación, agotamiento físico o mental por la gran carga de trabajo y las largas jornadas laborales, mayor riesgo de transmisión de infecciones para uno mismo y su familia, así como estigmatización y discriminación por parte de la comunidad local (Blanco et al., 2020).

Señala que el riesgo laboral son las condiciones en el ambiente laboral como la iluminación artificial, retraso de mano de obra de las empresas, probabilidad de

adquisición del producto dañado en la jornada laboral, para evitarla, debe tener aspectos para garantizar la salud de las personas y proteger el sistema sanitario en el ambiente de trabajo procedimientos de organización del trabajo que se acerquen a los tiempos óptimos de procesamiento, cuya implementación permita realizar tareas eficientemente (Shishir et al., 2023).

Por tal razón, la crisis sanitaria provocada por el Covid-19 ha provocado un distanciamiento social constante y el uso de medidas restrictivas, en este sentido, los riesgos laborales caracterizados por la proximidad física de las personas pueden transmitirse fácilmente por la inhalación de partículas virales de personas infectadas, lo que lleva a medidas como el distanciamiento social y el cierre de lugares de trabajo, surgiendo estrés laboral para quienes trabajan en el sector de la salud (Abbas et al., 2022).

Por lo tanto, la demanda laboral suscita al agotamiento de energía provocando pérdida de energía y fatiga, lo que puede provocar estrés, agotamiento y problemas de salud. Los efectos en el ambiente del trabajo, la carga laboral y el estrés que experimentan los empleados que trabajan desde casa durante una pandemia (O'Neal et al., 2021).

En cuanto a la teoría de la segunda variable tenemos la cultura organizacional, se considera como una variable dependiente, se utilizan los siguientes autores para entender su conceptualización, variables dimensionales e indicadores: Méndez (2019), señala que la cultura organizacional son las acciones expresadas a través de los valores, creencias y actitudes formadas entre los miembros de la organización las que determinan la visión de la empresa. También la cultura organizacional es una orientación y lineamientos para todos los miembros del equipo en la toma de decisiones y acciones para llevar a cabo las actividades laborales. Aunque afecta los patrones de comportamiento, pensamiento de toda la organización, las personas tienden a aprender más sobre la cultura de su organización cuando tienen la oportunidad de compararla con otras organizaciones.

Así mismo Méndez (2019), indica que la cultura organizacional forma valores y principios que emergen con el tiempo. Crean dimensiones como: la interacción social, identidad organizacional, factor de diferenciación, normas de acción, estos representan el comportamiento de los empleados. Con indicadores (Lideres, proceso de inducción, los valores, responsabilidad, ética, compromiso, sistemas de

comunicación, consolidar, clima organizacional, manuales de funciones, desempeño, conductas).

Así mismo en la primera dimensión de acuerdo con Méndez (2019), menciona la interacción social: es un componente esencial para la salud y la longevidad, así como para el éxito en el trabajo. Las personas que se sienten conectadas con los demás tienden a tener niveles más bajos de ansiedad y depresión. Cada organización establece parámetros que rigen el comportamiento individual. Les enseña por inducción, observación e imitación; estos últimos juegan un papel importante porque deben usarlos adecuadamente durante las interacciones, se espera que sean similares a sus pares en los aspectos formales e informales de la dinámica organizacional, las personas realizan actividades similares.

Respecto esta dimensión Méndez (2019), señala que posee los siguientes indicadores: líderes, quien fija los parámetros de una organización en su ideología proyectada, su ideología de lo que hace, sus estrategias de gestión y operativas. Se alienta a los líderes de la organización a comunicarse honesta y directamente con sus empleados, esto les permite apreciar más su trabajo y notar que ponen más énfasis en las funciones que realizan.

El segundo indicador el proceso de inducción Méndez (2019), indica que es un conjunto de procedimientos e iniciativas implementadas por la empresa para integrar rápida y orgánicamente a un recién llegado a la estructura organizacional, es decir, permitirle aprender métodos y técnicas de trabajo, aprender a trabajar en equipo y conocer a sus compañeros. Este proceso, que tiene lugar durante la primera semana del empleado en la empresa, no solo es fundamental para que los recién llegados a la organización trabajen bien y se lleven bien con los demás empleados, sino también para que los empleados se sientan respaldados y motivados, comprometidos con la empresa. Esta es la razón por la que la incorporación debe planificarse tanto para organizaciones grandes como pequeñas.

El tercer indicador son los valores Méndez (2019), señala que representan un conjunto de creencias que están directamente relacionadas con el esfuerzo laboral cotidiano. Estos incluyen cualidades como la honestidad, el respeto por los demás o la mejora continua, y su impacto en nuestras carreras puede marcar la

diferencia entre lograr nuestras metas o fracasar. Los empleados son recompensados por su esfuerzo y afirmar su estatus profesional valorando sus capacidades para seguir subiendo de posición como profesionales. Crear juicios entre lo que es adecuado y lo que no es, así orientar las acciones y comportamientos de los empleados para el logro de las metas.

Así mismo describe en la segunda dimensión tenemos identidad organizacional: Méndez (2019), señala que los miembros consideran una visión colectiva y compartida de las características y valores únicos de la organización. La organización forma su identidad a partir de diversos aspectos de su actividad que contribuyen a su reconocimiento y reputación en el mercado y la sociedad; estos aspectos están relacionados con la cultura, como la responsabilidad social, la ética y los valores, el apego a las políticas y principios organizacionales. Las organizaciones definen el marco de actividades, acciones y decisiones en el marco de la responsabilidad social, creando así valor y logrando una ventaja competitiva sostenible, contribuyendo así significativamente a la sostenibilidad y el crecimiento. Una organización duraderamente exitosa con personas íntegras que pueden usar sus conocimientos y habilidades para ayudar a fortalecer la cultura, compartir valores, creencias y creencias personales y crear un sentido de cohesión e identidad entre los empleados.

Respecto esta dimensión posee los siguientes indicadores Méndez (2019), indica que la responsabilidad, es importante para el éxito de toda la empresa. Ayudan a aumentar el sentido de identificación de las personas con la organización y el respeto por sus miembros. Todos los empleados, independientemente de su antigüedad, tienen la misma responsabilidad de ayudar a que la empresa tenga éxito. Para lograr los objetivos a corto y largo plazo de la empresa, Es importante que todos en la empresa trabajen juntos y compartan la responsabilidad. Los empleados trabajan juntos para lograr el mismo objetivo general de crear un lugar de trabajo más responsable que haga que la empresa sea más productiva y eficiente.

El segundo indicador es la ética Méndez (2019), denotada que es un conjunto de normas y valores que formulan y mejoran el desarrollo de las actividades laborales. Esto es importante para cualquier persona que quiera trabajar, ya que le abrirá más puertas y ayudará a fortalecer sus cualidades

profesionales. La ética empresarial se basa en el comportamiento que se comunica y/o enseña a las partes interesadas a través de los valores y estándares de los miembros de la organización; se refleja en el entorno externo y ayuda a crear una imagen positiva duradera, así como el grado de aceptación de la organización; también afecta la satisfacción laboral de las personas y aumenta la jornada laboral.

El tercer indicador es el compromiso Méndez (2019), señala que es el sentido de responsabilidad y entusiasmo del empleado, y se refiere a la actitud del empleado hacia el trabajo y la empresa. Además, juega un papel protagónico en la política de desarrollo y beneficios que la organización brinda a sus socios, pues son herramientas que permiten reconocer los logros y esfuerzos de los colaboradores; proporcionar mecanismos apropiados e instituciones oficiales.

Así mismo menciona la dimensión factor de diferenciación: Méndez (2019), indica que es un diferenciador clave para la empresa. Por esta razón, es necesario crear varias estrategias de diferenciación en la empresa para crear valor de los empleados en la organización con el fin de lograr la meta y los objetivos de la organización. El éxito de la empresa dependerá de la capacidad de los empleados y directivos para afrontar retos, cambios, crisis, moverse y crecer. Una empresa puede diferenciarse de sus competidores si es capaz de atraer y retener talento, por lo que es importante que una empresa construya una reputación de empleador tanto con los empleados existentes como con los empleados potenciales. Debe posicionar su marca como un lugar de trabajo atractivo que lo diferencie de su competencia. La atracción y retención del talento es un elemento clave para la competitividad de una empresa. Una cultura fuerte y estable se propaga y fortalece con la difusión de los valores que desde un principio han tenido los fundadores de la organización.

Respecto esta dimensión posee los siguientes indicadores: sistema de comunicación Méndez (2019), señala que es un conjunto de actividades diseñadas para facilitar y simplificar el flujo de mensajes (desde y hacia) entre los empleados y su dirección, así como entre la empresa y su entorno. Mediante el uso del sistema de comunicación adecuado, es posible influir en las actitudes, tendencias y comportamiento de los empleados de la empresa y de la sociedad externa para lograr los objetivos de la empresa de manera más eficiente y rápida. Por lo tanto, la implementación de sistemas de comunicación interna y empresarial implica una

interacción constante entre los empleados y la gerencia para permitir el intercambio de ideas que mejoren el desempeño, por lo tanto, aumenten la eficacia y la eficiencia de la gestión.

El segundo indicador es consolidar Méndez (2019), señala que es el fortalecimiento del equipo de trabajo y la implementación de una gestión eficaz se visualizan como áreas de oportunidad y crecimiento dado el actual entorno competitivo y la dinámica en la que se desenvuelven. Integrar grupos de trabajo no es fácil, un equipo de trabajo consolidado mantiene un nivel de autogestión suficiente para resolver los problemas y requerimientos básicos del trabajo; cuando un problema no se puede resolver directamente, también sabe a dónde acudir en busca de ayuda y está constantemente motivado. Por supuesto, el líder del equipo está en el centro de estas cualidades. El entorno actual exige a las empresas lograr la madurez y sinergia de su capital humano para lograr sus objetivos organizacionales.

El tercer indicador es clima organizacional Méndez (2019), denotada que es el conjunto de actividades, rutinas y condiciones que ocurren en una empresa que están directamente relacionadas con la satisfacción de los empleados con su ambiente de trabajo. En este sentido, cabe destacar que los efectos positivos de un entorno laboral agradable no se limitan a la satisfacción e identificación del trabajador con su puesto de trabajo, ya que favorece la integración, reduce posibles conflictos internos y sobre todo mejora significativamente la productividad. Un buen clima organizacional crea colaboradores más felices y genera sentido de pertenencia a la empresa, sintiéndose más valorados, lo que se traduce en una respuesta positiva que se traduce en un mayor desempeño.

Por último, menciona la dimensión normas de acción: Méndez (2019), señala que son reglas que deben ser anunciadas y difundidas con la suficiente antelación y que deben seguirse para evitar posibles daños como consecuencia del trabajo. Los estándares de seguridad serán una fuente de información que permite a los empleados adoptar un enfoque coherente del comportamiento en determinadas situaciones o circunstancias para garantizar un comportamiento claro y adecuado. Los estándares están definidos a nivel formal por estructuras de procesos, procedimientos y manuales de funciones y están reforzados por estándares técnicos ISO y otros estándares operativos. Estas herramientas definen los

parámetros que determinan el desempeño y comportamiento de los empleados y gerentes en situaciones específicas.

Respecto esta dimensión Méndez (2019), señala que posee los siguientes indicadores: manuales de funciones, es una herramienta de gestión de recursos humanos que identifica las funciones y habilidades de la fuerza laboral que componen los puestos del sector público y los conocimientos, experiencia y otras habilidades requeridas para realizar estas tareas. Se convirtió en el estándar para los departamentos administrativos y de recursos humanos comunicar las instrucciones operativas a los nuevos solicitantes o titulares. Comuníquese con nosotros para mantenerse actualizado sobre las funciones y las guías de programas, y aprenda todo lo que pueda sobre este tema.

El segundo indicado es el desempeño Méndez (2019), indica que es la calidad del trabajo que cada empleado realiza durante sus tareas diarias en un momento dado. Este es un término de recursos humanos que se utiliza para entender cómo se desarrolla una persona en su rol. Para obtener una imagen clara del desempeño de la empresa, es necesario medir el desempeño individual y del equipo en todos los niveles, desde el empleado hasta el gerente e incluso los puestos gerenciales. Para lograrlo, cada empresa implemente diferentes estándares, incluyendo qué factores se tienen en cuenta para calcular el desempeño de los empleados, y el ciclo, método y personal para realizar estos procedimientos.

El tercer indicador son las conductas Méndez (2019), denotada que se refiere al comportamiento hacia las organizaciones se caracteriza por nuestra actitud hacia nuestras tareas, la propia organización o nuestros superiores inmediatos. Esta persona puede mostrar apego por el trabajo y obtener un comportamiento favorable hacia él, pero puede mostrar menos entusiasmo por la organización y puede comportarse negativamente. Cabe señalar que esto es importante para el rumbo que tomará una persona en la organización, si sus acciones son negativas para la empresa en su conjunto, no solo para el puesto, es más probable que se vaya, pues si está satisfecho con la organización y la posibilidad de su progreso en la tarea lo hace querer trabajar más en la organización.

Dentro de otras definiciones de la cultura organizacional señala que establece un conjunto de modelos de creencias, valores y comportamientos que son utilizados y compartidos como sus características por el público en general de los miembros de la organización, es un término amplio y comprensivo que tiene en cuenta las diversas manifestaciones del hombre en contraposición a sus aspectos genéticos o biológicos, sin embargo, también es cómo vive en comunidad de otras personas, cómo se piensan, cómo se comunican, cómo forman comunidades y un conjunto de valores trascendentales que pueden diferir de la religión, la moral, arte, etiqueta, derecho, historia, economía (Bayón, 2019).

Así mismo, la cultura organizacional es la integración de creencias y valores compartidos por todos en la organización, en la perspectiva de la diferenciación sugiere que estos supuestos y valores difieren entre los diferentes grupos de la organización, y la perspectiva de la fragmentación dice que la cultura cambia y se caracteriza por tensiones que claramente no existen. es imposible identificar patrones únicos de comportamiento (Kaur et al., 2022).

Por lo tanto, menciona que la cultura es un componente que corresponde a una creencia e intercambiados por personas dentro de la empresa, estas creencias están condicionadas por las acciones de quienes son miembros del grupo, en el ámbito sobre la motivación de la autodeterminación, el aprendizaje en el lugar de trabajo, la confianza en uno mismo y la autoeficacia, proporcionando a los gerentes mejorar en las políticas de gestión y capacitación de los empleados (Dang y Chou, 2020).

Por otro lado, cuando una persona está expuesta a factores externos o presiones, amenazas y demandas internas, incluye reacciones mentales y acciones del individuo para satisfacer necesidades, superar con éxito tensiones, decepciones y conflictos y crear relaciones armoniosas entre ellos, necesidades de vida, normas o requerimientos del entorno, pero el proceso de adaptación toma un tiempo relativamente largo, porque no se puede adaptar y socializar rápidamente a la nueva cultura organizacional, la adaptación puede comenzar en la etapa de contratación y abarcar varias etapas de meses o años después del ingreso (Baharum et al., 2023).

Por esta razón, los eventos repentinos de la pandemia de COVID-19 interrumpió rápidamente el lugar de trabajo y requirió que las organizaciones

digitalizaran sus métodos de trabajo, este impacto desequilibra a las organizaciones a corto y largo plazo, demostrando una apertura a nuevos conocimientos en base tecnológica permitiendo una respuesta eficaz a la pandemia a pesar de las dificultades de la digitalización y la rigidez (Müller et al., 2023).

Por consiguiente, las habilidades de conocimiento y la cultura organizacional son factores claves que ayudan a aclarar la estrategia de la empresa, los aspectos culturales son superiores a las habilidades de gestión de los gerentes y los elementos culturales operan a un nivel más profundo en las capacitaciones técnicas del personal, tanto en las interacciones e influencias de los mecanismos que impulsan el cambio y pueden contribuir a un cambio sostenible, adaptarse al nuevo enfoque cultural a largo plazo (Harel et al., 2020).

Por tal razón, el cambio es cada vez más importante especialmente en relación con la cultura organizacional, los métodos actuales de implementación del ajuste cultural, es la similitud promedio de los pensamientos y comportamientos de un individuo con los pensamientos y comportamientos de otros en la organización, las diferencias en la adopción cultural de los individuos son crucial para dar forma a su creatividad (Choi et al., 2023).

Así mismo, las posiciones de los líderes afectan el desempeño de los trabajadores en sus comportamientos, los nuevos estilos de liderazgo son fundamentales para que las organizaciones se anticipen a su entorno y sigan un camino definido. Las acciones y comportamientos que los gerentes requieren de los empleados para lograr un objetivo común. Ayude a los nuevos empleados en el lugar de trabajo, mejore el flujo de trabajo de promoción, trabaje horas extra, promueva eventos de la empresa y brinde consejos útiles de desarrollo. Los líderes pueden ayudar a mejorar, construir y mantener la cultura organizacional deseada que puede influir en el comportamiento de trabajo innovador, creando nuevos valores compartidos (Khan et al., 2020).

Por otro lado, el impacto de los principios operativos en la gestión, es la cultura organizacional, la motivación laboral y la satisfacción laboral. El rendimiento se puede lograr si tiene clara las tareas, roles y responsabilidades claves el líder. El liderazgo es el proceso por el cual una persona mueve a otros dirigiendo, e influenciándolos para que hagan algo con el fin de lograr un resultado deseado. El liderazgo es una característica de los líderes que influyen en sus subordinados para

lograr las metas de la organización. El éxito en el liderazgo depende en parte de la capacidad del líder para desarrollar la cultura organizacional (Arif et al., 2019).

Por esta razón, las habilidades duras y blandas y el impacto de la cultura organizacional. Son ramas del conocimiento relacionadas con el aprendizaje de las ciencias, la tecnología y las habilidades técnicas. Según su comprensión, las habilidades blandas se clasifican como conocimiento personal en otras palabras, conocimiento adquirido de individuos. Esto puede ayudar a construir los recursos intelectuales necesarios y sostener el crecimiento y la continuidad en la educación superior (Asbari et al., 2020).

Por consiguiente, la influencia de los factores organizacionales es clave en la cultura organizacional y desempeño de liderazgo, en la satisfacción laboral general de los profesionales de relaciones públicas, con un enfoque de conducir al compromiso y la confianza en el trabajo. Cuando las condiciones organizacionales son favorables y satisfactorias, el compromiso y la confianza pueden ser impulsores clave de resultados como una mayor satisfacción laboral entre los profesionales (Meng y Berger, 2019).

Así mismo, el intercambio de conocimientos es esencial para lograr una ventaja competitiva dentro de una organización. El conocimiento y el desempeño motivan a las organizaciones a introducir nuevos productos y servicios innovadores para mantener una ventaja de mercado sobre los competidores. Se ha encontrado que muchos factores son esenciales para apoyar el crecimiento del desempeño organizacional, y uno de ellos es la cultura organizacional (Olan et al., 2019).

Por tal razón, la relación entre habilidades gerenciales y la cultura organizacional, brinda una oportunidad para reflexionar y analizar el comportamiento de las empresas. Esto impulsa a guiar a los miembros de la organización para alcanzar los objetivos y el compromiso fuera y dentro de su trabajo, proporcionando dirección, fortalecer el desarrollo de estrategias para el rendimiento completo y óptimo para resolver los desafíos actuales (Pedraza et al., 2023).

Por lo tanto, el aprendizaje de valores culturales como paso estratégico para mejorar el desempeño de los empleados. Es crucial contar con empleados profesionales y honestos. Crear un ambiente saludable, mantener los niveles de productividad y lograr el desempeño a través de una sólida cultura organizacional.

Cada empleado debe tener buenos valores, eficientes y apoyar a lograr los objetivos comunes (Sugiarti et al., 2021).

Por tal razón, la relación entre gestión integrada con la cultura organizacional y la falta de identificación y evaluación conjunta de los riesgos de seguridad y protección, lo que impide una mejor comprensión de los riesgos. Este documento agrega un nuevo significado a la implementación actual del IMSS, muestra el apoyo estructural del OIEA al IMSS, las diferencias en la implementación del IMSS en la industria nuclear y los aspectos de la cultura organizacional que limitan al IMSS (Ylönen y Björkman, 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

El tipo de la investigación:

La investigación es básica Arias (2020), señala este tipo de investigación se da cuando la investigación se basa en la adquisición de nuevos conocimientos de forma sistemática, y su único fin es incrementar los conocimientos de forma específica, porque sus métodos se basan en fundamentos teóricos, conocimientos científicos.

Esta investigación no intentó crear nuevas teorías, sino que utilizó el conocimiento o las teorías existentes para describir con mayor precisión ciertos fenómenos y en base a esto generar nuevas proposiciones que puedan ayudar a comprenderlos mejor. No se interesa por la aplicación inmediata de los hallazgos sino por la formulación de las teorías.

El enfoque elegido es cuantitativo Hernández et al. (2020), define como el propósito principal es describir, explicar, predecir y controlar objetivamente las causas de las variables en estudio; finalmente predecir su ocurrencia con base en su análisis, en base a las conclusiones del uso riguroso de la cuantificación en la recolección y procesamiento de datos, análisis e interpretación, métodos hipotéticos – deductivo.

Se ha utilizado el método cuantitativo para estudiar los temas a través de sus respectivas hipótesis y verificar la verdad o falsedad, los datos del objeto de estudio se analizan con instrumentos confiables y jueces con experiencia en la materia, capaz de realizar mediciones relevantes y analizar estos resultados con varios métodos estadísticos.

Es de corte transeccional o transversal Manterola et al. (2019), describe que se puede estudiar en un solo punto en el tiempo y es un estudio que recopila datos de muestra en un solo punto en el tiempo porque no es un tipo de estudio en el que tiene que hacer pasos de seguimiento que requieren que recopile muestras de datos en intervalos de tiempo específicos.

El diseño del estudio transversal o transeccional fue para recopilar datos en un punto en el tiempo. Su propósito es describir variables y analizar su ocurrencia e interrelaciones en el tiempo.

Por su finalidad Covinos et al. (2021), define que el fin de la investigación refiere a la dirección de la investigación de acuerdo con la naturaleza de las preguntas formuladas y de acuerdo con el propósito del estudio. La investigación es básica y crea nuevas ideas, principios y teorías, que pueden no ser inmediatamente utilizables, pero forman la base para el progreso y el desarrollo en varios campos.

El propósito de este estudio es descubrir la relación entre los riesgos laborales y la cultura organizacional de una empresa agroindustrial y les sirva a los investigadores que realizan investigaciones con relaciones similares en cada empresa. También puede contribuir a la ciencia, dando lugar a nuevos enfoques como señala en su teoría, con el objetivo de explicar por qué se hace esta investigación.

Por su profundidad Feria et al. (2019), indica que la investigación es profundizar en las ideas acerca de las variables para obtener información. Se refiere al grado de conocimiento del investigador sobre el problema, hecho o fenómeno investigado.

La investigación busco encontrar todas las pequeñas piezas de información para que podamos encontrar todas las respuestas a las preguntas de investigación, así conocer toda la relación entre dos variables de investigación en el proyecto para obtener información confiable.

Por la temporalidad Huaire (2019), define que la investigación por su temporalidad, se refiere al momento de la recopilación de datos con fines de investigación. Es transversal, los investigadores recopilaron los datos en un momento determinado.

El estudio contó con un periodo de 8 semanas para la recolección de datos, donde se escudriñó las variables y todo lo relacionado con el estudio para describir detalladamente el diseño de la investigación. Entonces, según su teoría, la temporalidad se refiere al tiempo que se tarda en recopilar datos para realizar un estudio.

Por su orientación Álvarez (2020), describe que la investigación tiene su propia dirección; orientada a la aplicación en base a estrategias utilizadas para obtener datos, diseños de encuestas, pasos dados por los investigadores para comprender las respuestas a las variables de la encuesta. Según su teoría, la

dirección de la investigación tiene que ver con las actividades diarias del investigador.

La investigación fue cuantitativa porque los datos numéricos intervienen para conseguir el resultado deseado y poder alcanzar las metas planteadas.

El diseño de la investigación

El diseño es no experimental Fuentes et al. (2020), señala que en este diseño no hay manipulaciones de las variables o grupos a comparar, también se caracteriza por el hecho de que no agrega valores a las variables, sino que las estudia sólo en su entorno natural. Esta función es adaptada a los objetivos expuestos en la introducción, es decir analizar su estado y condiciones naturales.

En este estudio fue analizada sin intervención directa o indirecta de los empleados, que pudiera cambiar el desarrollo normal o natural de su desempeño, con el objetivo de obtener datos reales para mostrar el estado real de las variables en este estudio. Se realiza de forma objetiva de obtener informaciones verdaderas.

Finalmente, es de alcance correlacional Cáceres et al. (2020), según la correlación es una relación que se da entre cosas o fenómenos que tienden a cambiar, correlacionarse o coincidir de forma aleatoria. En este estudio, se adopta el intervalo pertinente porque el objetivo principal fue analizar la relación entre los riesgos laborales y cultura organizacional en una empresa agroindustriales.

El propósito de los estudios correlacional fue determinar el grado de asociación entre dos o más variables de interés en una misma muestra de sujetos, o el grado de asociación entre dos eventos o fenómenos observados.

Método de investigación

Se utiliza el Método hipotético- deductivo Iglesias (2021), menciona que tales métodos comienzan con declaraciones hipotéticas y se utiliza para descubrir si estas suposiciones son verdaderas o falsas para que se puedan sacar ciertas conclusiones de los hechos. En este sentido, el uso de este método es observar exhaustivamente fenómenos o problemas, a partir de los problemas observados, analiza las consecuencias de si las hipótesis son verdaderas o posiblemente falsas y finalmente refuta las hipótesis de su propuesta inicial.

El método de la hipótesis fue deductivo, en el que el experto investigador observó sin participación cómo se produce el fenómeno, el propósito de la investigación, es probar si la declaración inferida realmente ocurrió con base en los

resultados obtenidos contra la experiencia. Asimismo, al formular las hipótesis se recopiló información sobre los sujetos incluidos en la muestra de investigación.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Riesgos laborales

Definición conceptual

Carrera et al. (2019), nos indica que los riesgos laborales es un evento que puede dañar o empeorar la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y causar una enfermedad profesional, cuya gravedad depende de la magnitud y gravedad de la lesión.

Definición operacional

La variable es medida a través de un cuestionario del riesgo laboral que mostrará las opiniones de cada trabajador y consiste de 24 preguntas en escalas tipo Likert, niveles y rangos en dimensiones: físicas, biológico, ergonómico, psicosociales.

Indicadores

Esta variable consta de los siguientes indicadores: iluminación, temperatura, presión, infectocontagiosos, reacciones alérgicas, intoxicaciones, movimientos repetitivos, sobrecarga laboral, esfuerzos intensos, cambios en el comportamiento, fatiga mental, falta de concentración.

Escala de medición

Es ordinal, con escala de valoración tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

Variable dependiente: Cultura organizacional

Definición conceptual

Méndez (2019), señala que son las acciones expresadas a través de los valores, creencias y actitudes formadas entre los miembros de la organización las que determinan la visión de la empresa. También la cultura organizacional es una guía e informa las acciones de todos los miembros del equipo, en la toma de decisiones y llevar a cabo actividades laborales.

Definición operacional

La variable es medida a través de un cuestionario de la cultura organizacional que mostrará las opiniones de cada trabajador, consta de 24 ítems

en escala tipo Likert, con 4 dimensiones: la interacción social, identidad organizacional, factor de diferenciación, normas de acción.

Indicadores

Esta variable consta de los siguientes indicadores: líderes, proceso de inducción, los valores, responsabilidad, ética, compromiso, sistemas de comunicación, consolidar, clima organizacional, manuales de funciones, desempeño, conducta.

Escala de medición

Se utiliza la escala de valorización de tipo Likert: nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población

En este caso Condori (2020), indica que la población es un grupo de individuos que se componen de características que comparten entre sí. La población de estudio suele ser un conjunto de grandes cantidades de individuos u objetos que son el foco principal de la investigación científica. La investigación se lleva a cabo en el interés público.

Su conceptualización de una población o universo como un conjunto de individuos relevantes para el estudio se refleja directamente en los objetivos propuestos. La población de estudio fue un grupo de individuos que se utilizó para la investigación en este estudio, la población incluye a todos los trabajadores de la empresa agroindustrial con un total de 80 trabajadores en el año 2023.

Muestra

Por otro lado Salgado (2019), señala que es un subconjunto o parte del universo o población que se estudia. Es el proceso para obtener el número de componentes de la muestra. Una muestra es una parte representativa de la población. En relación con lo anterior, la muestra de este estudio es igual a la población por ser una población pequeña, por lo que se utiliza una muestra censal. El censo es una muestra que tiene en cuenta todas las unidades de estudio. Por eso se llama censo porque el universo, la población y la muestra son paralelos.

En la investigación se consideró la muestra igual que la población, determinando a los 80 trabajadores de la empresa, dentro de la muestra

determinada estuvieron integrados por directivos y colaboradores de las diversas áreas funcionales.

Muestreo

Al respecto Plaza et al. (2019), señala el muestreo es el proceso de seleccionar estadísticamente una muestra de individuos que representan un grupo de interés particular. El muestreo se define como una herramienta de investigación cuya función es determinar qué poblaciones o partes del universo examinar para sacar conclusiones.

Así mismo hay dos tipos, muestreo no probabilístico y muestreo probabilístico. Se refiere al método de muestreo aleatorio, es decir, la oportunidad de seleccionar a todos los individuos de la población. En cuanto a lo anterior, la muestra está conformada por toda la población de trabajadores.

Inclusión:

Según Meza et al. (2021), señala los criterios de la inclusión son características importantes que debe tener una muestra o grupo objetivo para que los investigadores los utilicen para responder a las preguntas de investigación. Se refiere a las características demográficas que los hacen elegibles para participar en el estudio.

En este sentido, se consideró oportuno detallar los criterios de inclusión para describir los requisitos necesarios para participar en este estudio, tal como se describe a continuación: ser un trabajador inestable, que no presente problemas mentales y no participar en el estudio. En este sentido el estudio considera a todos los trabajadores de la empresa agroindustrial que aceptaron participar en el proyecto.

Exclusión

Según Meza et al. (2021), indica los criterios de exclusión son otras características de la muestra o población objetivo que pueden interferir con el éxito del estudio o aumentar el riesgo de resultados adversos. En este sentido, se considera conveniente aclarar los criterios de exclusión para describir lo que no se debe preguntar a los participantes: falta de voluntad para participar voluntariamente, ausencia del trabajo el día del cuestionario.

Los criterios de exclusión significan que las características específicas de la población la hicieron inadecuada para el estudio. En este estudio no hubo criterios de exclusión.

Unidad de análisis

Por su parte Reyes (2022), indica que es la unidad de la que se extraerán los datos. En este sentido, se puede decir que el sujeto u objeto por el cual se analiza específicamente ayudará posteriormente a lograr el objetivo planteado. Es muy importante entender la lógica detrás de la unidad de análisis. Comprender la justificación aumenta la probabilidad de una investigación exitosa.

Refiere a la investigación basada en los datos que son la unidad de nuestro análisis, lo cual es necesario para sacar conclusiones al final de este estudio. El grupo de análisis del estudio estuvo conformado por 80 empleados que laboran en la empresa agroindustrial de la ciudad de Chimbote.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

En cuanto a las técnicas que se utiliza para recolectar información, se estipula el uso de la encuesta.

Técnicas

Por tal razón Arias (2020), señala la técnica del estudio es encuesta. La encuesta se utiliza para proporcionar una descripción cuantitativa de un aspecto de la población y que los datos se utilizan posteriormente para hacer generalizaciones sobre la población en su conjunto. Con base en su teoría, consisten en un conjunto de procedimientos organizados sistemáticamente que guían a los investigadores en la profundización del conocimiento y el inicio de nuevas direcciones de investigación.

Se eligió esta encuesta porque es un método que permite la recopilación de datos computables y es una herramienta de investigación simple que se puede aplicar a muchos estudiantes simultáneamente en un corto período de tiempo.

Instrumentos

Por otro lado García (2021), señala que se utilizó el tipo de instrumento del cuestionario. Son una forma simple y obvia de comunicación que se da entre el entrevistado y el investigador. Los instrumentos de investigación son herramientas

utilizadas por los investigadores para medir el comportamiento o las características de una variable. Estos incluyen: cuestionarios, entrevistas, escala de calificación.

La recolección de datos como herramienta estructurada o no estructurada consiste en un conjunto de preguntas (indicadores de variables) y alternativas de respuesta. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas sobre una o más variables medibles. Se utilizó los cuestionarios porque con esta herramienta los resultados se obtienen más rápido y además son de fácil comprensión para estudiantes de cualquier nivel de aprendizaje.

Validez y confiabilidad del instrumento

Según Medina et al. (2020), indica la validez instrumental o de constructo significa que las escalas que componen el cuestionario funcionan como realmente se pretende. Es decir, es la medición que revela lo que realmente mide el instrumento, las variables que se pretende medir y que son evaluadas por expertos.

Tabla 1

Validación de juicio de expertos.

Variable	N°	Apellidos y nombres	Especialidad	Opinión
V1. Riesgos laborales	1	Zárate Ruiz, Gustavo Ernesto	Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad. Maestro en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.	Aplicable
	2	López Ruiz, Mariano Adolfo	Maestro en Gestión Del Talento Humano	Aplicable
V2. Cultura organizacional	3	López Román, Wilther Manuel	Magister en Administración De Negocios	Aplicable

Nota. Descripción de especialidad y opinión de los validadores del contenido de los instrumentos por variables. Fuente: Certificado de validez.

Confiabilidad

Por otro lado Gómez et al. (2019), señala que la confiabilidad se utiliza en este estudio porque es una medida que revela el uso de un instrumento en particular y los resultados son similares si se repite el mismo objeto de estudio. Entonces en su teoría nos dice que cuando hablamos de confiabilidad, nos referimos a la precisión de la información que obtiene el instrumento, y está relacionada con la precisión con el menor margen de error posible, lo que da una excelente confiabilidad.

La confiabilidad es el grado en que un instrumento mide la medida prevista. En otras palabras, es una medida que indicó que el uso del instrumento produce resultados similares cuando se repita sobre el mismo objeto de investigación.

Sobre la confiabilidad

Según Guillen et al. (2020), señala que las pruebas de confiabilidad se utiliza el criterio Alfa de Cronbach. Así mismo es la medida más común utilizada para probar la confiabilidad de un instrumento de investigación, los criterios se aplicaron a una prueba piloto con 80 empleados en la empresa.

Tabla 2

Confiabilidad de los instrumentos

Variable	Alfa de Cronbach	N° de elementos
V1. Riesgos laborales	0,865	24
V2. Cultura organizacional	0,829	24

Nota. Confiabilidad del instrumento de riesgos laborales y cultura organizacional.

Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

De la Tabla 2 se observó que, según el cálculo del alfa de Cronbach, el resultado de la variable riesgos laborales fue de 0,865, con alta confiabilidad, y el resultado de la variable cultura organizacional fue de 0,829, con alta confiabilidad. Por lo tanto, se concluye que la consistencia interna del instrumento es aceptable y son aplicable.

3.5. Procedimiento

Por tal razón Arroyo (2020), indica el proceso de investigación científica consiste en solucionar el déficit cognitivo de los objetivos de investigación, también

pasa por diferentes limitaciones de restricción de información. Posteriormente la validez de los expertos de administración y metodología el cual darán su aprobación para su uso. Además, se realizará las coordinaciones y gestiones necesarias con el gerente general de la empresa para poder aplicar el instrumento a los empleados, se explicó pertinentemente toda la secuencia, se les entrega en físico y se les instruye las instrucciones claras para que completen correctamente ambos instrumentos. Todos los empleados completaron el cuestionario de forma anónima para garantizar la confidencialidad de los datos.

Así mismo, se recolectó de forma transparente cada respuesta de los participantes y se dará paso a transferir a la base de datos generado por Excel, cabe mencionar que la recolección es transparente y no se manipularan los datos. Finalmente, se ejecutó el programa estadístico apropiado en el programa estadístico SPSS21 para obtener la correlación entre las variables.

3.6. Método de análisis de datos

Según Uribe et al. (2020), indica el análisis de datos, para realizar las conclusiones, ver las hipótesis generales y específicas, se lleva a cabo en aspectos cuantitativos y nivel descriptivo e inferencial en procedimientos estadísticos.

Así mismo, para el análisis descriptivo, se crearon tablas utilizando categorías, es decir, las puntuaciones directas se convirtieron a niveles (alto, medio, bajo), seguidas de tablas de frecuencia y porcentaje para cada variable. Se consideró conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad debido a que el número de datos es mayor a 50. Posteriormente se utilizó la prueba de Rho Pearson para obtener la relación entre las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Según Gagñay et al. (2020), señala las consideraciones éticas son importantes para llevar a cabo la investigación correctamente. Las fuentes de información juegan un papel fundamental como colaboradores. Los investigadores tienen el deber de proteger la vida, la salud, la etiqueta, la ética, la independencia, la confidencialidad y la privacidad de los sujetos de investigación. Al respecto, el artículo 1 del Código de Ética de la Universidad Cesar Vallejo (2020) establece la

importancia de continuar con las buenas prácticas de investigación. Asimismo, el artículo 3 demuestra la importancia crucial de la integridad y la autonomía, dado que el artículo 4 explica la necesidad de velar por el bienestar general de los participantes y evitar cualquier riesgo directo.

Asimismo, el artículo 7 establece que todo proceso de investigación debe cumplir con el rigor científico y la secuencia metodológica necesarios del plan de investigación. Por otro lado, respetando el anonimato de los encuestados; cumple con las Normas APA 7ma edición.

Beneficencia: Se tiene en cuenta el bienestar de los estudiantes, se protegen sus derechos y datos privados, y se les informa de forma transparente sobre el propósito de sus estudios y los beneficios que obtendrán de ellos.

Libertad: Ningún estudiante fue obligado a participar en el estudio; para tal efecto, sus padres o tutores firmaron un consentimiento informado en el que manifestaron la participación voluntaria de sus hijos menores de edad o tutores.

Justicia: Cada alumno dispone de un tiempo igual para responder a las preguntas formuladas en la herramienta de estudio y también para tener en cuenta las dudas o dificultades que tenga para comprender algunas de las preguntas formuladas.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo para el objetivo general:

Tabla 3

Tabla cruzada entre riesgos laborales y cultura organizacional

		VD Cultura organizacional				
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total	
VI Riesgos laborales	Baja	Recuento	11	8	0	19
		% del total	57.9%	42.1%	0.0%	100.0%
	Media	Recuento	3	41	2	46
		% del total	6.5%	89.1%	4.3%	100.0%
	Alta	Recuento	0	8	7	15
		% del total	0.0%	53.3%	46.7%	100.0%
Total		Recuento	14	57	9	80
		% del total	17.5%	71.3%	11.3%	100.0%

Nota. Se muestra la tabla cruzada entre riesgos laborales y cultura organizacional.

Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

De lo mostrado en la tabla 3, se observó que el 46.7% de los trabajadores agroindustriales consideraron que la cultura organizacional es muy adecuada y que la empresa si se preocupa por mitigar los riesgos laborales encontrándose en un nivel alto, solo el 89.1% (41) nos dicen que la cultura organizacional son adecuada en su centro laboral y que los riesgos laborales están en un nivel medio y el 57.9% (11) de los encuestados perciben una inadecuada cultura organizacional y un nivel bajo en los riesgos laborales. Interpretando los resultados más resaltantes de la tabla 3 , de los valores encontrados se tiene una percepción adecuada de la cultura organizacional y con respecto a la variable riesgos laborales se ha obtenido como resultado un nivel medio.

Análisis descriptivo para el objetivo específico uno:

Tabla 4

Tabla cruzada, entre riesgos físicos y cultura organizacional

		VD Cultura organizacional				
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total	
VI Riesgos físicos	Baja	Recuento	10	12	0	22
		% del total	45.5%	54.5%	0.0%	100.0%
	Media	Recuento	4	35	4	43
		% del total	6.5%	89.1%	4.3%	100.0%
	Alta	Recuento	0	10	5	15
		% del total	0.0%	53.3%	46.7%	100.0%
	Recuento	14	57	9	80	
Total	% del total	17.5%	71.3%	11.3%	100.0%	

Nota. Se muestra la tabla cruzada entre riesgos físicos y cultura organizacional.

Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

De lo mostrado en la tabla 4, se observó que el 45.5% de los trabajadores agroindustriales consideraron una percepción inadecuada sobre la cultura organizacional a su vez, un nivel bajo en los riesgos físicos, solo el 89.1% (35) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio de los riesgos físicos, el 46.7% (5) tienen una percepción muy adecuada sobre la cultura organizacional en la empresa y en un nivel alto sobre los riesgos físicos. Interpretando los resultados más resaltantes de la tabla 4, de los valores encontrados se tiene una percepción adecuada de la cultura organizacional y con respecto a la variable riesgos físicos se ha obtenido como resultado un nivel medio.

Análisis descriptivo para el objetivo específico dos:

Tabla 5

Tabla cruzada, entre riesgos biológicos y cultura organizacional

		VD Cultura organizacional				
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total	
VI Riesgos biológicos	Baja	Recuento	10	14	0	24
		% del total	41.7%	58.3%	0.0%	100.0%
	Media	Recuento	4	36	4	44
		% del total	9.1%	81.8%	9.1%	100.0%
	Alta	Recuento	0	7	5	12
		% del total	0.0%	58.3%	41.7%	100.0%
	Total	Recuento	14	57	9	80
		% del total	17.5%	71.3%	11.3%	100.0%

Nota. Se muestra la tabla cruzada entre riesgos biológicos y cultura organizacional.

Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

De lo mostrado en la tabla 5, se observó que el 41.7% los trabajadores de la agroindustrial consideraron una percepción inadecuada sobre la cultura organizacional, a su vez un nivel bajo en los riesgos biológicos, solo el 81.8% (36) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio en los riesgos biológicos, el 41.7% (5) tienen una percepción muy adecuada sobre la cultura organizacional de la empresa y cuentan con un nivel alto en los riesgos biológicos. Interpretando los resultados más resaltantes de la tabla 5, de los valores encontrados se tiene una percepción adecuada de la cultura organizacional y con respecto a la variable riesgos biológicos se ha obtenido como resultado un nivel medio.

Análisis descriptivo para el objetivo específico tres:

Tabla 6

Tabla cruzada, entre riesgos ergonómicos y cultura organizacional

		VD Cultura organizacional				
		Inadecuada	Adecuada	Muy adecuada	Total	
VI Riesgos ergonómicos	Baja	Recuento	9	10	0	19
		% del total	47.4%	52.6%	0.0%	100.0%
	Media	Recuento	4	38	3	45
		% del total	8.9%	84.4%	6.7%	100.0%
	Alta	Recuento	1	9	6	16
		% del total	6.3%	56.3%	37.5%	100.0%
		Recuento	14	57	9	80
Total		% del total	17.5%	71.3%	11.3%	100.0%

Nota. Se muestra la tabla cruzada entre riesgos ergonómicos y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

De lo mostrado en la tabla 6, se observó que el 47.4% los trabajadores de la agroindustrial tienen una percepción inadecuada sobre la cultura organizacional, a su vez un nivel bajo en los riesgos ergonómicos, solo el 84.4% (38) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio en los riesgos ergonómicos, el 37.5% (6) tienen una percepción muy adecuada sobre cultura organizacional de la empresa y cuentan con un nivel alto en los riesgos ergonómicos. Interpretando los resultados más resaltantes de la tabla 6, de los valores encontrados se tiene una percepción adecuada de la cultura organizacional y con respecto a la variable riesgos ergonómicos se ha obtenido como resultado un nivel medio.

Análisis descriptivo para el objetivo específico cuatro:

Tabla 7

Tabla cruzada, entre riesgos psicosociales y cultura organizacional

		VD Cultura organizacional				
		Inadecuad a	Adecuad a	Muy adecuada	Total	
VI Riesgos psicosociales	Baja	Recuento	12	14	0	26
		% del total	46.2%	53.8%	0.0%	100.0%
Media		Recuento	2	34	4	40
		% del total	5.0%	85.0%	10.0%	100.0%
Alta		Recuento	0	9	5	14
		% del total	0.0%	64.3%	35.7%	100.0%
		Recuento	14	57	9	80
Total		% del total	17.5%	71.3%	11.3%	100.0%

Nota. Se muestra la tabla cruzada entre riesgos psicosociales y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

De lo mostrado en la tabla 7, se observó que el 46.2% los trabajadores de la agroindustrial consideraron una percepción inadecuada sobre la cultura organizacional, a su vez un nivel bajo en los riesgos psicosociales, solo el 85.0% (34) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio los riesgos psicosociales, el 35.7% (5) tienen una percepción muy adecuada sobre la cultura organizacional de la empresa y cuentan con un nivel alto en los riesgos psicosociales. Interpretando los resultados más resaltantes de la tabla 7, de los valores encontrados se tiene una percepción adecuada de la cultura organizacional y con respecto a la variable riesgos psicosociales se ha obtenido como resultado un nivel medio.

4.2 Análisis inferencial:

Contrastación de la hipótesis general:

Los riesgos laborales se relacionan de manera positiva perfecta con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Tabla 8

Prueba de la normalidad de los riesgos laborales y la cultura organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VI	0,093	80	0,081
Riesgos laborales			
VD			
Cultura organizacional	0,099	80	0,050

Nota. Se muestra la normalidad de los riesgos laborales y cultura organizacional.

Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Se consideraron conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad debido a que el número de datos es mayor a 50, es decir, para las variables de riesgos laborales = 0,081 y para la cultura organizacional = 0,050, ambas significancias no cumplen la condición para ser no paramétricas ($p < 0,05$) por tanto se debe emplear la correlación de Rho de Pearson.

Tabla 9

Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de riesgos laborales y la cultura organizacional

		VI	VD
		Riesgos laborales	Cultura organizacional
VI	Coeficiente correlación	1	0,707**
Riesgos laborales	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
VD	Coeficiente correlación	0,707**	1
Cultura organizacional	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

Nota. Se muestra la prueba de la correlación paramétrica de los riesgos laborales y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

La prueba de Rho Pearson, en la tabla 9 se observó que existe una correlación positiva considerable entre los riesgos laborales y la cultura organizacional con un coeficiente de correlación Rho de Pearson = 0,707 y un $p=0,000 < 0.05$, con el cual demuestra que existe relación entre los riesgos laborales y la cultura organizacional.

Contrastación de la hipótesis específicos uno:

se relaciona de manera positiva los riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Tabla 10

Prueba de la normalidad de los riesgos físicos y la cultura organizacional

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VI Riesgos físicos	0,111	80	0,016
VD Cultura organizacional	0,099	80	0,050

Nota. Se muestra la normalidad de los riesgos físicos y cultura organizacional.

Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Se consideraron conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad debido a que el número de datos es mayor a 50, es decir, para las variables de riesgos físicos = 0,016 y para la cultura organizacional = 0,050, se observó que, pese a que la dimensión riesgos físicos cumple con la condición de prueba no paramétrica ($p < 0,05$), basta con que la cultura organizacional no lo cumpla para que se emplee la prueba paramétrica de Rho de Pearson.

Tabla 11

Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de riesgos físicos y la cultura organizacional

		VI	VD
		Riesgos físicos	Cultura organizacional
VI	Coeficiente correlación	1	0,560**
Riesgos físicos	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
VD	Coeficiente correlación	0,560**	1
Cultura organizacional	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

Nota. Se muestra la prueba de la correlación paramétrica de los riesgos físicos y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

La prueba de Rho Pearson, en la tabla 11 se observó que existe una correlación positiva considerable entre los riesgos físicos y la cultura organizacional con un coeficiente de correlación Rho de Pearson = 0,560, y un nivel de significancia $p=0,000 < 0.05$, con el cual demuestra la relación que hay entre los riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial.

Contrastación de la hipótesis específicos dos:

Se relaciona de manera positiva los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Tabla 12

Prueba de la normalidad de los riesgos biológicos y la cultura organizacional

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
VI	0,104	80	0,034
Riesgos biológicos			
VD			
Cultura organizacional	0,099	80	0,050

Nota. Se muestra la normalidad de los riesgos biológicas y cultura organizacional.

Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Se consideraron conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad debido a que el número de datos es mayor a 50, es decir, para las variables de riesgos biológicas = 0,034 y para la cultura organizacional = 0,050, se observó que, pese a que la dimensión riesgos biológicos cumple con la condición de prueba no paramétrica ($p < 0,05$), basta con que la cultura organizacional no lo cumpla para que se emplee la prueba paramétrica de Rho de Pearson.

Tabla 13

Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de riesgos biológicos y la cultura organizacional

		VI	VD
		Riesgos biológicos	Cultura organizacional
VI	Coeficiente correlación	1	0,573**
Riesgos biológicos	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
VD	Coeficiente correlación	0,573**	1
Cultura organizacional	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

Nota. Se muestra la prueba de la correlación paramétrica de los riesgos biológicos y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

La prueba de Rho Pearson, en la tabla 13 se observó que existe una correlación positiva considerable entre los riesgos biológicos y la cultura organizacional con un coeficiente de correlación Rho de Pearson = 0,573, equivalente a una correlación regular y un nivel significancia $p=0,000 < 0.05$, con el cual demuestra la relación que hay entre los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial.

Contrastación de la hipótesis específicos tres:

Se relaciona de manera positiva los riesgos ergonómicos y el factor de diferenciación en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Tabla 14

Prueba de la normalidad de los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
VI	0,092	80	0,092
Riesgos ergonómicos			
VD			
Cultura organizacional	0,099	80	0,050

Nota. Se muestra la normalidad de los riesgos ergonómicos y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Se consideraron conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad debido a que el número de datos es mayor a 50, es decir, para las variables de riesgos ergonómicos = 0,092 y para la cultura organizacional = 0,050, puesto que ambas significancias no cumplen con la condición $p < 0,05$, lo que significa que hay que utilizar la prueba paramétrica y utilizamos Rho de Pearson.

Tabla 15

Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional

		VI	VD
		Riesgos ergonómicos	Cultura organizacional
VI	Coeficiente correlación	1	0,588**
Riesgos ergonómicos	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
VD	Coeficiente correlación	0,588**	1
Cultura organizacional	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

Nota. Se muestra la prueba de la correlación paramétrica de los riesgos ergonómicos y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

La prueba de Rho Pearson, en la tabla 15 se observó que existe una correlación positiva considerable entre los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional con un coeficiente de correlación Rho de Pearson = 0,588, equivalente a una correlación regular y un nivel significancia $p=0,000 < 0.05$, con el cual demuestra la relación entre los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial.

Contrastación de la hipótesis específicos cuatro:

Se relaciona de manera positiva los riesgos psicosociales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Tabla 16

Prueba de la normalidad de los riesgos psicosociales y la cultura organizacional

Kolmogorov-Smirnov ^a			
	Estadístico	gl	Sig.
VI	0,120	80	0,006
Riesgos psicosociales			
VD			
Cultura organizacional	0,099	80	0,050

Nota. Se muestra la normalidad de los riesgos psicosociales y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

Se consideraron conveniente utilizar la prueba de Kolmogorov para las pruebas de normalidad debido a que el número de datos es mayor a 50, es decir, para las variables de riesgos psicosociales = 0,006 y para la cultura organizacional = 0,050, se observó que, pese a que la dimensión riesgos psicosociales cumple con la condición de prueba no paramétrica ($p < 0,05$), basta con que la cultura organizacional no lo cumpla para que se emplee la prueba paramétrica de Rho de Pearson.

Tabla 17

Prueba de la correlación paramétrica de Pearson entre las variables de los riesgos psicosociales y la cultura organizacional

		VI	VD
		Riesgos psicosociales	Cultura organizacional
VI	Coeficiente correlación	1	0,654**
Riesgos psicosociales	Pearson		
	Sig. (bilateral)		0,000
	N	80	80
VD	Coeficiente correlación	0,654**	1
Cultura organizacional	Pearson		
	Sig. (bilateral)	0,000	
	N	80	80

Nota. Se muestra la prueba de la correlación paramétrica de los riesgos psicosociales y cultura organizacional. Fuente: Datos de los trabajadores de una empresa agroindustrial.

La prueba de Rho Pearson, en la tabla 17 se observó que existe una correlación positiva considerable entre los riesgos psicosociales y la cultura organizacional con un coeficiente de correlación Rho de Pearson = 0,654, equivalente a una correlación regular y un nivel significancia $p=0,000 < 0.05$, con el cual demuestra la relación entre los riesgos psicosociales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial.

V. DISCUSIÓN

Atreves del capítulo, la investigación ha buscado contribuir al estudio de las variables que son de tal importancia para la empresa. Teniendo en cuenta los objetivos generales de la investigación fue analizar la relación entre riesgos laborales y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

En este sentido, los resultados obtenidos muestran una fuerte correlación con el propósito general entre riesgos laborales y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Así como, se obtiene un valor, según Rho-Pearson $r=0,707$ con un valor de $p= 0,000$; con lo cual, se concluye que existe una relación directa entre ambas variables, evidenciando una correlación positiva considerable. El análisis descriptivo realizado, se obtiene el 57.9% de los trabajadores agroindustriales tienen una percepción inadecuada la cultura organizacional, a su vez un nivel bajo en los riesgos laborales, solo el 89.1% de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio los riesgos laborales, y por último el 46.7% tienen una percepción muy adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel alto los riesgos laborales.

De la situación descrita González (2022), señala en su estudio la prevención de riesgos laborales y cultura organizacional en Car Centro. Según Spearman, los resultados muestran una correlación entre las variables de $r = 0,740$. Por ello, el autor concluye que la correlación entre las variables es alta.

De lo descrito, se presenta para la base teórica de la variable independiente: Riesgos laborales Carrera et al. (2019), señala que los riesgos laborales son los eventos negativos en su trabajo diario, tales como accidentes, lesiones o infecciones que dañan la salud, así como la influencia del sobre esfuerzo produzcan daños físicos y psicológicos causados por las relaciones y el impacto de las actividades diarias de los empleados. Para proteger a los trabajadores, el primer paso es identificar los peligros y evaluar su gravedad, con una evaluación de riesgos en el lugar de trabajo proporciona esta información que se puede utilizar para determinar los límites del nivel de seguridad y proteja el bienestar de los empleados manteniendo los estándares apropiados.

Muy al contrario Díaz (2019), precisa en su investigación titulada: riesgos ocupacionales y la imagen corporativa de las enfermeras en el hospital regional

Eleazar Guzmán Barrón. Los resultados muestran que existe una correlación negativa débil estadísticamente no significativa entre estas dos variables de ($r = -,011$), ($p = ,911 > 0,05$). Por tal razón, el autor concluyó el aumento del riesgo ocupacional entre las enfermeras tuvo poco efecto en su imagen corporativa, es decir, realizaron sus tareas asignadas incluso cuando estaban más expuestas a los riesgos ocupacionales en el ambiente de trabajo.

De lo descrito, se consideró para la base teórica de la variable dependiente: Cultura organizacional Méndez (2019), señala que la cultura organizacional son las acciones expresadas a través de los valores, creencias y actitudes formadas entre los miembros de la organización las que determinan la visión de la empresa. También la cultura organizacional es una guía e informa las acciones de todos los miembros del equipo, en la toma de decisiones y llevar a cabo actividades laborales.

Se despliega la discusión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico uno de la investigación es determinar la relación que existe entre los riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Al respecto, de los resultados obtenidos se ha evidencia con relación al objetivo específico uno, que existe relación considerable entre los riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Así mismo, se obtiene un valor, según Pearson de $r = 0,560$ y un $p = 0,000 < 0,05$, con el cual demuestra la relación que hay entre los riesgos laborales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial. El análisis descriptivo realizado, se obtiene el 45.5% de los trabajadores agroindustriales consideraron una percepción inadecuada sobre la cultura organizacional a su vez, un nivel bajo en los riesgos físicos, solo el 89.1% (35) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio de los riesgos físicos, el 46.7% (5) tienen una percepción muy adecuada sobre la cultura organizacional en la empresa y en un nivel alto sobre los riesgos físicos.

De lo expuesto es concordante García et al. (2020), señala en su estudio titulado: La relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos en la institución educativa. Como resultado, el coeficiente de correlación de Spearman fue de $r = 0,899$ y el nivel de significancia bilateral fue de

0,01, lo que indica que existe una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre las variables. Al respecto el investigador concluye que existe una correlación significativa en ambas variables del estudio.

De lo expuesto, se presenta para la base teórica de la dimensión riesgos físicos Butrón (2019), indica que son un deterioro lento y gradual de la salud de un trabajador, causado por una exposición prolongada a condiciones adversas del entorno en el que se realiza el trabajo o de la forma en que se organiza, no se puede esperar a que aparezcan los síntomas de una enfermedad para actuar, ya que las consecuencias de estas enfermedades suelen ser irreversibles y las consecuencias de un accidente laboral casi siempre indican que ocurrió en el trabajo.

Muy al contrario Onofre (2019), denoto en su investigación titulada: Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la dirección de talento humano del Hospital. Al finalizar la investigación los resultados determinan que el coeficiente de correlación entre las variables independiente y dependiente sale $r= 0,1127$. Con este fin, los investigadores concluyeron que no existe una relación directa entre el estrés y el desempeño laborales, es decir las variables fueron independientes.

En el presente capítulo se realiza la discusión de los resultados, teniendo en consideración que el objetivo específico dos de la investigación es determinar la relación que existe entre los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

En base a ello, de los resultados obtenidos se ha evidencia con relación al objetivo específico dos, que existe relación considerable entre los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Así como, se ha obtenido un valor, según Pearson de $r= 0,573$ y un $p=0,000<0.05$, con el cual demuestra la relación que hay entre los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial. El análisis descriptivo realizado, se obtiene el 41.7% los trabajadores de la agroindustria consideraron una percepción inadecuada sobre la cultura organizacional, a su vez un nivel bajo en los riesgos biológicos, solo el 81.8% (36) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio en los riesgos biológicos, el 41.7% (5) tienen una percepción muy adecuada sobre la cultura organizacional de

la empresa y cuentan con un valor alto en los riesgos biológicos.

De lo expuesto es concordante Maldonado (2020), indica en su investigación titulada: Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de talento humano. Los resultados indican una correlación directa entre las variables y por lo tanto establecieron una fuerte concordancia entre ellas ($r = 0,83$). por tal razón, el investigador concluyo que las variables tienen conexión entre ellas, viendo la insatisfacción de los trabajadores.

De lo expuesto se presenta para la base teórica de la dimensión Blanco et al. (2020), indica que los trabajadores sanitarios de primera línea son un elemento clave en la lucha contra la COVID-19 y a pesar de sus esfuerzos por mejorar la salud de la población, debido al mayor riesgo de exposición al virus, la gran carga de trabajo, la fatiga, y las largas jornadas laborales, han experimentado una serie de problemas, como la falta de equipo de protección personal, falta de equipo, medicamentos esenciales, capacitación y motivación, agotamiento físico o mental por la gran carga de trabajo y las largas jornadas laborales, mayor riesgo de transmisión de infecciones para uno mismo y su familia, así como estigmatización y discriminación por parte de la comunidad local.

Muy al contrario Fuentes (2021), preciso en su estudio titulado: Influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal del talento humano. Los resultados muestran que existe una correlación negativa baja, $r = -0.227$ entre el estrés y la satisfacción laboral. Por tal razón, el investigador concluyo en base a los datos obtenidos resaltan que el 52% de las personas sufre estrés laboral, pero no hubo una relación directa entre las variables.

En el presente capítulo se realiza la discusión de los resultados, se tiene en cuenta que el objetivo específico tres de la investigación es determinar la relación entre los riesgos ergonómicos y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

En base a ello, de los resultados obtenidos se ha evidencia con relación al objetivo específico tres, que existe relación considerable entre los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Así mismo, se obtiene un valor, según Pearson de $r = 0,588$ y un $p=0,000 < 0.05$, con lo que se demuestra la relación entre los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional de una empresa agroindustrial. Desde el punto de vista

del análisis descriptivo, el 47,4% de los empleados de las empresas agrícolas tienen una comprensión insuficiente de la cultura organizacional, a su vez un nivel bajo en los riesgos ergonómicos, solo el 84.4% (38) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un valor medio en los riesgos ergonómicos, el 37.5% (6) tienen una percepción muy adecuada sobre cultura organizacional de la empresa y cuentan con un valor sobresaliente en los riesgos ergonómicos.

De lo expuesto es concordante Melgar (2020), denoto en su investigación titulada: cultura organizacional y su influencia en el desempeño del personal del área de enfermería. Al finalizar la investigación los resultados señalaron que el coeficiente $r=0.959$, ($p_valor=0.000<0.05$) que la cultura organizacional tiene un efecto positivo en el personal de atención hospitalaria. por tal razón, el investigador concluyo muestran que existe una relación entre la cultura organizacional y el desempeño.

De lo expuesto, se presenta para la base teórica de la dimensión riesgos ergonómicos señala (Abbas et al. 2021), quien lo define como los métodos de trabajo y utilizar medios desconocidos, crean riesgos laborales, por lo que se puede decir que cada vez avanza más la tecnología y métodos más complejos en la producción de estos recursos energéticos renovables, la aparición de nuevos tipos de peligros y factores desconocidos que inciden negativamente en la salud de los trabajadores debe evaluarse adecuadamente para poder tomar las medidas preventivas adecuadas.

Muy al contrario Merino (2023), denoto en su investigación titulada factores de riesgo ergonómico y su relación con el desempeño laboral del sector salud. Al finalizar la investigación los resultados señalaron que la correlación débil pero significativa entre el nivel riesgo ergonómico y el desempeño laboral ($r= - .055$; $p<0.01$). Por esta razón, el investigador infirió que no hubo relación directa entre las variables.

En base a ello, de los resultados obtenidos se ha evidencia con relación al objetivo específico cuatro, que existe relación considerable entre los riesgos psicosociales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Debido que se obtiene un valor, según Pearson de $= 0,654$ y un $p=0,000<0.05$, con el cual demuestra la relación de los riesgos psicosociales y la

cultura organizacional en una empresa agroindustrial. El análisis descriptivo realizado, se obtiene el 46.2% los trabajadores de la agroindustria consideraron una percepción inadecuada sobre la cultura organizacional, a su vez un nivel bajo en los riesgos psicosociales, solo el 85.0% (34) de los encuestados tienen una percepción adecuada sobre la cultura organizacional y en un nivel medio los riesgos psicosociales, el 35.7% (5) tienen una percepción muy adecuada sobre la cultura organizacional de la empresa y cuentan con un valor alto en los riesgos psicosociales.

De lo expuesto es concordante Rivera (2020), preciso en su investigación titulada: riesgos laborales y las medidas de protección de los trabajadores del Hospital público el Callao. Los resultados fueron un nivel positivo considerable ($r = 0,703$ y p -valor $0,000$). Por tal razón, el investigador concluyó en base a los datos obtenidos que existe relación entre variables de riesgos laborales y las medidas de protección mientras más medidas de protección aumenta la seguridad en el ambiente de trabajo.

De lo expuesto, se presenta para la base teórica de la dimensión riesgo psicosociales señala Palma et al. (2022), quien lo define como los problemas de salud mental de los trabajadores, que también merma sus capacidades y las condiciones laborales y organizativas no son las adecuadas. Asimismo, el papel del estrés laboral, el bajo apoyo social, el desequilibrio entre esfuerzo y la recompensa y la gestión abusiva crean problemas psicológicos para los empleados.

Muy al contrario Oscátegui (2020), expresa en su estudio titulado: Riesgos laborales y desempeño laboral de los especialistas en salud en 2019. Los resultados de los riesgos laborales no están asociados con el desempeño laboral y tiene un nivel de significancia de Rho Spearman ($r = 0,122$ y p -valor $0,544$). Por tal razón, los investigadores concluyeron a partir de los datos obtenidos que no existe correlación entre las variables.

VI. CONCLUSIONES

En el capítulo anterior se realizan los análisis y las discusiones de los hallazgos encontrados del estudio elaborado para conocer la relación que existe entre Los riesgos laborales y la cultura organizacional.

Primera: Se establece que, siguiendo el análisis de los datos recopilados y la comparación con los objetivos y las hipótesis, que los riesgos laborales se relacionan de manera positiva y fuerte con la cultura organizacional, según Pearson, quien da un resultado de $\rho = 0,707$. Por tal razón, se concluye que los trabajadores de una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, se evidencia una correlación positiva significativa en ambas variables riesgos laborales y la cultura organizacional, confirmándose de esta forma la hipótesis general planteada.

Segunda: Se encuentra que los riesgos físicos si tiene una correlación positiva considerable con respecto a la cultura organizacional, según Pearson, quien da un resultado de $\rho = 0,560$. Por tal razón, se concluye que los trabajadores de una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, se evidencia una correlación positiva significativa en ambas variables riesgos laborales y la cultura organizacional, confirmándose de esta forma la hipótesis específica planteada.

Tercero: Se concluye que los riesgos biológicos se tiene una correlación positiva considerable con respecto a la cultura organizacional, según Pearson, quien da un resultado de $\rho = 0,573$. Por tal razón, se concluye que los trabajadores de una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, se evidencia una correlación positiva significativa en ambas variables riesgos biológicos y la cultura organizacional, confirmándose de esta forma la hipótesis específica planteada.

Cuarta: Se concluye que los riesgos ergonómicos se tiene una correlación positiva considerable con respecto a la cultura organizacional, según Pearson, quien da un resultado de $\rho = 0,588$. Por tal razón, se concluye que los trabajadores de una empresa agroindustrial, Chimbote 2023, se evidencia una correlación positiva significativa en ambas variables riesgos ergonómicos y la cultura organizacional, confirmándose de esta forma la hipótesis específica planteada.

Quinto: Se concluye que los riesgos Psicosociales se tiene una correlación positiva considerable con respecto a la cultura organizacional, según Pearson, quien da un resultado de $\rho = 0,654$. Por tal razón, se concluye que los trabajadores de la empresa agroindustrial, Chimbote 2023, se evidencia una correlación positiva significativa en ambas variables riesgos Psicosociales y la cultura organizacional, confirmándose de esta forma la hipótesis específica planteada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda realizar un análisis meticuloso con respecto a los resultados obtenidos con el fin que se pueda evaluar la prevención y por consiguiente la ejecución para erradicar los riesgos laborales direccionado a los trabajadores, el cual traerá consecuencias positivas y/o saludables para el fortalecimiento de la cultura organizacional dentro de la empresa agroindustrial.

Segunda: Se recomienda fortalecer la prevención de los riesgos laborales de los trabajadores en sus actividades, que promuevan y desarrollen en ellos seguridad y bienestar. Todo ello, ayudará enormemente en la cultura organizacional dentro de la empresa agroindustrial.

Tercera: Se recomienda optimizar el control de la prevención de los riesgos laborales y el seguimiento de la seguridad laboral de los empleados y realizar mejoras continuas para tomar mejores decisiones y así evitar lesiones.

Cuarta: Se recomienda la implementación del plan contra los riesgos laborales en el trabajo en el sistema de gestión, de acuerdo con los objetivos estratégicos de la empresa, considerando la única forma de desarrollar y reducir los accidentes que resulten en costos de compensación por lesiones, muertes o paradas de seguridad.

Quinto: Se recomienda la capacitación continua de los trabajadores, así como charlas para difundir los procedimientos, mejorar el comportamiento mediante la construcción de una cultura de prevención en las diversas actividades e involucrar al personal en la formulación de recomendaciones para la implementación de medidas de control.

REFERENCIAS

- Abbas, S., AL Abarrow, H., Abdullah, H. O., Alnoor, A., Khattak, Z. Z., Khaw, K. W. (2022). Encountering Covid-19 and perceived stress and the role of a health climate among medical workers. *Current Psychology*, 41(12), 9109–9122. <https://doi.org/10.1007/S12144-021-01381-8/TABLES/5>
- Abbas, Wang, D., Su, Z., Ziapour, A. (2021). The role of social media in the advent of covid-19 pandemic: Crisis management, mental health challenges and implications. *Risk Management and Healthcare Policy*, 14, 1917–1932. <https://doi.org/10.2147/RMHP.S284313>
- Álvarez Risco, A. (2020). Clasificación de las Investigaciones. Universidad de Lima.
- Arias, Gonzales, J. L. (2020). Métodos de investigación online. Herramientas digitales para recolectar datos. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2237/1/AriasGonzales_MetodosDeInvestigacionOnline_libro.pdf
- Arias, Gonzales, J. L. (2020). Proyecto de tesis: guía para la elaboración. http://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/2236/1/AriasGonzales_ProyectoDeTesis_libro.pdf
- Arif, S., Zainudin, Z., Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal) : Humanities and Social Sciences*, 2(4), 239–254. <https://doi.org/10.33258/birci.v2i4.619>
- Arispe Alburqueque, M. C., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Acuña Gamboa, L. A., Arellano Sacramento, C. (2020). La investigación científica. *Departamento de Investigación y Posgrado*, December, 1–130. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4310>
- Arroyo Morales, A. (2020). Metodología de la investigación en las ciencias empresariales.
- Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, M., Hutagalung, D., Andriyani, Y. (2020). Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies as Mediating.

- EduPsyCouns: Journal of Education, Psychology and Counseling, 2(1), 101–121.
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/419>
- Baharum, H., Ismail, A., McKenna, L., Mohamed, Z., Ibrahim, R., Hassan, N. H. (2023). Success factors in adaptation of newly graduated nurses: a scoping review. *BMC Nursing*, 22(1), 1–26.
<https://doi.org/10.1186/S12912-023-01300-1/FIGURES/2>
- Bayón, P. J. (2019). *Cultural empresarial*. Editorial Elearning, SL.
- Blanco Donoso, L. M., Garrosa, E., Moreno-Jiménez, J., Gálvez-Herrer, M., Moreno-Jiménez, B. (2020). Occupational psychosocial risks of health professionals in the face of the crisis produced by the COVID-19: From the identification of these risks to immediate action. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 2, 100003.
<https://doi.org/10.1016/J.IJNSA.2020.100003>
- Butrón Palacio, E. (2019). Seguridad y salud en el trabajo: 7 pasos para la implementación práctica y efectiva en prevención de riesgos laborales en SG-SST.
- Caballero Domínguez, C. C. ., Campo-Arias, A. (2020). Problemas de salud mental en la sociedad: un acercamiento desde el impacto del COVID 19 y de la cuarentena. *Duazary*, 17(3), 1–3.
<https://doi.org/10.21676/2389783X.3467>
- Cáceres, C. M., Covinos Gallardo, R. M., Arias Gonzáles, L. (2020). Formulación de los objetivos específicos desde el alcance correlacional en trabajos de investigación. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 237–247.
https://doi.org/10.37811/CL_RCM.V4I2.73
- Carrera, Á. E. R., Rivadeneira Piedra Christian Iván, Navarrete Arboleda Edmundo Daniel, Paredes Esparza Andrés Miguel. (2019). salud y seguridad ocupacional.
- Castejón, E., Benavides, F. G. (2021). De la seguridad e higiene a la seguridad y salud: 50 años de prevención de riesgos laborales en España. *Archivos De Prevención De Riesgos Laborales*, 24(2), 99–103.
<https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.02>

- Choi, Y., Ingram, P., Han, S. W. (2023). Cultural Breadth and Embeddedness: The Individual Adoption of Organizational Culture as a Determinant of Creativity. *Administrative Science Quarterly*.
<https://doi.org/10.1177/00018392221146792>
- Cid, C., Marinho, M. L. (2022). Dos años de pandemia de COVID-19 en América Latina y el Caribe: reflexiones para avanzar hacia sistemas de salud y de protección social universales, integrales, sostenibles y resilientes.
<https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47914>
- Condori Ojeda, P. (2020). Universo, población y muestra.
- Couto, J. P., Tender, M. (2020). Analysis of work accidents and occupational diseases in tunnelling as a support for risk management Análisis de los accidentes laborales y enfermedades ocupacionales en tunelización como soporte para la gestión de riesgos.
www.ricuc.cl
- Covinos Gallardo, M., Arias Gonzáles, J. L. (2021). Diseño y metodología de la investigación.
<http://hdl.handle.net/20.500.12390/2260>
- Dang, V. T., Chou, Y. C. (2020). Extrinsic motivation, workplace learning, employer trust, self-efficacy and cross-cultural adjustment: An empirical study of Vietnamese laborers in Taiwan. *Personnel Review*, 49(6), 1232–1253.
<https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0427/FULL/XML>
- Di Trani, M., Mariani, R., Ferri, R., De Berardinis, D., Frigo, M. G. (2021). From Resilience to Burnout in Healthcare Workers During the COVID-19 Emergency: The Role of the Ability to Tolerate Uncertainty. *Frontiers in Psychology*, 12, 987.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2021.646435/BIBTEX>
- Díaz Lázaro, C. L. (2019). Riesgos ocupacionales y desempeño laboral de las(os) enfermeras(os) en el Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón- Nuevo Chimbote, 2019. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39705>

- Díaz Soloaga, P. (2019). The role of communication in organizational culture. Is there a pattern in Spanish fashion companies? *Profesional de La Información*, 28(5), 1699–2407.
<https://doi.org/10.3145/EPI.2019.SEP.06>
- Dumont, D., Rafael, J., Mansilla, S., Lorelei, S., Martinez, S., Nanzy, R., Huaman, B., Monica, E. (2020). Accidentes laborales en el Perú: Análisis de la realidad a partir de datos estadísticos. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, ISSN- e 2477-9423, ISSN 1315-9984, Vol. 25, N°. 89, 2020, Págs. 312-329, 25(89), 312–329.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890268&info=resumen&idioma=SPA>
- Espinoza, C. M., Coya Ponce, J. A., Aquisé Caloapaza, L. F., Cahuana Tacuri, C. K., Valeria Enma, V. E., Quispe Velasquez, E. I., Pari Hilasaca, P. J., Colque Cruz, I. C., Laura Valero, M., Mamani Aquisé, A. A., Rojas Palomino, O. R., Laura Lipe, J. J., Coa Coila, P. L., Ponce Moreno, B. S., Machaca Quecara, L. S., Anahua Apaza, A. E., Arapa Ticona, J. C., Cari Calcina, K. M., Choquehuanca Luque, M. J., Centeno Ramos, J. (2023). Aproximación a la fundamentación de las culturas del Perú antiguo como estados. *Ensayos Sobre Aplicación de La Teoría Del Estado En Las Algunas Culturas Del Perú Antiguo*, 2023, ISBN 978-612-48935-2-0, Págs. 11-15, 11–15.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8841569&info=resumen&idioma=ENG>
- Feria, A. H., Blanco Gómez, M. R., Valledor Estevill, R. F. (2019). La dimensión metodológica del diseño de la investigación científica.
- Fernández, B. V. H. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fuentes, D. D. D., Toscano Hernández, A. E., Malvaceda Espinoza, E., Díaz Ballesteros, J. L., Díaz Pertuz, L. (2020). Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. In *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y*

contables. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana.

<https://doi.org/10.18566/978-958-764-879-9>

Fuentes, D. L. (2021). Influencia del estrés laboral en la satisfacción laboral del personal de la Coordinación Zonal 2 del Instituto de Fomento al Talento Humano- IFTH Quito, en el año 2019. [Tesis posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.

<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8315>

Gagñay, I. K. L., Chicaiza Tercero, L. S., Aguirre, J. L. (2020). Ética en la investigación científica Ethics in scientific research.

<http://revista-imaginariosocial.com/index.php/es/>

García, D. J. (2021). Metodología de la investigación para administradores.

https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=JiwaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=confiabilidad+del+instrumento+metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n&ots=bluXM0xns-&sig=3dF21VSSAk8lNa4tEC9YIChuZNS&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

García, L. V., Teresa García Candil, M., Lecuona Irigoyen, A., Iknurov Mollov, A., María Ñavincopa Quezada, A. (2019). Abordaje preventivo del envejecimiento saludable por los servicios de prevención de riesgos laborales. In *Rev Esp Salud Pública* (Vol. 93).

<https://www.scielosp.org/pdf/resp/2019.v93/e201911090/es>

García O. E., Peley, R., Pertúz, S. O., Pérez, K. L., Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Educación*, 41(37).

<http://asesoresvirtualesalala.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>

Gold, D., Hughes, S., Thomas, D. (2021). Perceptions, experiences and opportunities for occupational safety and health professionals arising out of the COVID-19 Pandemic. *Humanities and Social Sciences Communications* 2021 8:1, 8(1), 1–14.

<https://doi.org/10.1057/s41599-021-00955-y>

Gómez Rojas, G., Cohen, N. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué?

- Gonzales Rimachi, A. A. (2022). La prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86484>
- Guillen, V. R. O., Camargo Sánchez, R. M., De Bedoya, B., Hernando, L. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional bajo el enfoque cuantitativo, variable categórica, escala ordinal y la estadística no paramétrica.
- Harel, R., Schwartz, D., Kaufmann, D. (2020). Organizational culture processes for promoting innovation in small businesses. *EuroMed Journal of Business*, 16(2), 218–240.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-03-2020-0027/FULL/XML>
- Hernández Sampieri, R., Mendoza, C. (2020). Metodología de la investigación : las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.
- Huaire, I. E. (2019). Método de investigación.
<https://n2t.net/ark:/13683/pY8w/w8Y>
- Iglesias, M. E. (2021). Metodología de la investigación científica: diseño y elaboración de protocolos y proyectos (Vol. 9). Noveduc.
- Indacochea, M., Proaño Ponce, A. W. P., Rodríguez Rodríguez, A., Soledispa Reyes, S. G. (2023). Estrategias administrativas y su incidencia en la cultura organizacional con respecto al rendimiento laboral. Editorial Internacional Alema.
<https://editorialalema.org/libros/index.php/alema/article/view/6>
- Kaur, B. S., Gera, S., Haque, S. N. (2022). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*.
<https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.07.003>
- Khan, M. A., Ismail, F. B., Hussain, A., Alghazali, B. (2020). The Interplay of Leadership Styles, Innovative Work Behavior, Organizational Culture, and Organizational Citizenship Behavior. *SAGE Open*, 10(1).
<https://doi.org/10.1177/2158244019898264>
- Luna, J. P., Nakayo, J. J., Carranza, C. C., Varas, P. A. M., Benites-Alfaro, E. (2022). Hazards, Risks and Control Measures in Productive Process of Fresh

- Asparagus. *Chemical Engineering Transactions*, 91, 295–300.
<https://doi.org/10.3303/CET2291050>
- Maguiña Vargas, C. (2020). Reflections on COVID-19 infection, Colegio Medico del Peru and the public health.
- Maldonado Masapanta, T. N. (2020). Incidencia de la carga de trabajo en la satisfacción laboral del personal de la Dirección de Talento Humano de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE) en el año 2019. [Tesis posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.
<http://hdl.handle.net/10644/7319>
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., García, N. (2019). Methodology of study designs most frequently used in clinical research. In *Revista Médica Clínica Las Condes* (Vol. 30, Issue 1, pp. 36–49). Ediciones Doyma, S.L.
<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005>
- Maya, A. M., Vallejo, A., Ramos, V., Borsic, Z. (2019). Cultura organizacional e innovación en las empresas. *CienciAmérica*, 8(2), 84–102.
<https://doi.org/10.33210/ca.v8i2.215>
- Merino Aguilar, D. S. (2022). Estudio de los factores de riesgos ergonómicos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la salud de una unidad Hospitalaria ubicada en Ceibos, Ecuador 2022. [Tesis posgrado, Universidad de Guayaquil]. Repositorio UG
<https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2128>
- Medina Díaz, M. D. R., Verdejo-Carrión, A. L. (2020). Validez y confiabilidad en la evaluación del aprendizaje mediante las metodologías activas. *Alteridad*, 15(2), 270–284.
<https://doi.org/10.17163/alt.v15n2.2020.10>
- Melgar Salcedo, P. N. (2020). Cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral en el Área de Enfermería del Hospital Nacional San Bartolomé, Lima 2020. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53092>
- Méndez, Á. C. E. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia.
<https://revistas.urosario.edu.co/index.php/empresa/article/view/7681/7273>

- Meng J., Berger, B. K. (2019). The impact of organizational culture and leadership performance on PR professionals' job satisfaction: Testing the joint mediating effects of engagement and trust. *Public Relations Review*, 45(1), 64–75. <https://doi.org/10.1016/J.PUBREV.2018.11.002>
- Meza, A. L., Mercado Piedra, M., Vázquez Araujo, J., Martínez Vázquez, M., González Cisneros, L., Coronado Manqueros, J., Barraza Macías, A., Mejía Carrillo Juan Antonio. (2021). El muestreo y su relación con el diseño metodológico de la investigación. *Manual de temas nodales de la investigación cuantitativa*.
- Montoya, C. (2021). Riesgos psicosociales laborales.
- Müller, L. S., Reiners, S., Becker, J., Hertel, G. (2023). Long-term effects of COVID-19 on work routines and organizational culture – A case study within higher education's administration. *Journal of Business Research*, 163, 113927. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2023.113927>
- Muñoz Cruz, E. C., Salas Zeballos, V. R. (2021). Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la reducción del Índice de Riesgos Laborales. *Llamkasun*, 2(2), 88–97. <https://doi.org/10.47797/llamkasun.v2i2.43>
- Oscátegui Pérez, R. G. (2020). Riesgos laborales y desempeño laboral en los trabajadores de un Instituto Especializado de Salud 2019. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54615>
- Olan, F., Liu, S., Neaga, I., Chen, H., Nakpodia, F. (2019). How cultural impact on knowledge sharing contributes to organizational performance: Using the fsQCA approach. *Journal of Business Research*, 94, 313–319. <https://doi.org/10.1016/J.JBUSRES.2018.02.027>
- O'Neal, L., Heisler, M., Mishori, R., Haar, R. J. (2021). Protecting providers and patients: results of an Internet survey of health care workers' risk perceptions and ethical concerns during the COVID-19 pandemic. *International Journal of Emergency Medicine*, 14(1), 1–11. <https://doi.org/10.1186/S12245-021-00341-0/FIGURES/4>
- Onofre, L. M. (2021). Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades

- Fuerzas Armadas n. ° 1, Quito, en el año 2019. [Tesis posgrado, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio UASB.
<http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
- Palma, A., Gerber, M. M., Ansoleaga, E. (2022). Riesgos Psicosociales Laborales, Características Organizacionales y Salud Mental: El Rol Mediador de la Violencia Laboral. *Psyche*, 31(1), 1–18.
<https://doi.org/10.7764/PSYKHE.2019.22383>
- Pedraza, R. J. A., Ruiz-Vélez, A., Sánchez-Rodríguez, M. I., Fernández-Esquinas, M. (2023). Management skills and organizational culture as sources of innovation for firms in peripheral regions. *Technological Forecasting and Social Change*, 191. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2023.122518>
- Pedreño Cánovas, A. (2020). La cuestión jornalera entre dos crisis: condición inmigrante, desafiliación y riesgo de contagio. *Sociología Del Trabajo*, 1–15.
<https://doi.org/10.5209/stra.70686>
- Peirano, G., Barletti Pasquale B., del Pilar Celiz Ygnacio, E., Luis Vásquez Pérez, J., Altuna Diaz, S., Raico Editado por, V. (2020). Áncash: reporte territorial de riesgos y oportunidades.
www.ceplan.gob.pe
- Plaza, P., Cesar, Z., Toledo, B., Moreira Menendez, M. (2019). Metodología de la investigación.
- Ramos, C., Saintila, J., Calizaya-Milla, Y. E., Acosta Enríquez, M. E., Serpa Barrientos, A. (2022). Relationship Between Satisfaction With Medical Care, Physical Health, and Emotional Well-Being in Adult Men: Mediating Role of Communication. *Journal of Primary Care and Community Health*, 13.
<https://doi.org/10.1177/21501319221114850>
- Randa, M.S., El-Shafei, D. A. (2021). Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 8791-8801.
- Reyes, E. (2022). Metodología de la Investigación Científica.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=Reyes,+E.+\(2022\).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.+Page+Publishing+Inc.&ots=O-](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=SmdxEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT45&dq=Reyes,+E.+(2022).+Metodolog%C3%ADa+de+la+investigaci%C3%B3n+cient%C3%ADfica.+Page+Publishing+Inc.&ots=O-)

9EABMcf4&sig=yodGIGanbhrTmT7AiRRf8_0qvGY&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Rivera Altamirano, A. G. (2020). Riesgo laboral y aplicación de medidas de bioseguridad del personal de Salud en la Atención de pacientes Covid 19 en un Hospital Público, Callao 2020. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49880>

Saavedra, C. L., Gerardo Saavedra, C. J., Miguel Saavedra, C. J. (2021). Cultura organizacional y herramientas de medición: una aproximación teórica.

Salgado, V. C. (2019). Muestra probabilística y no probabilística.

Sharman, A., Gold, D., 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* 2022 9:1, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.1057/s41599-022-01079-7>

Shishir, P., Poudel, S., Khatri, D., Chalise, A., Marahatta, S. B. (2023). Social and mental health impact of COVID-19 pandemic among health professionals of Gandaki Province, Nepal: A mixed method study. *PloS One*, 18(4), e0283948.

<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0283948>

Soubelet, F. I., Arnoso-Martinez, M., Elgorriaga-Astondoa, E., Martínez-Moreno, E. (2022). Telework and Face-to-Face Work during COVID-19 Confinement: The Predictive Factors of Work-Related Stress from a Holistic Point of View. *International Journal of Environmental Research and Public Health* 2022, Vol. 19, Page 3837, 19(7), 3837.

<https://doi.org/10.3390/IJERPH19073837>

Sugiarti, E., Finatariani, E., Rahman, Y. T. (2021). Earning cultural values as a strategic step to improve employee performance. *Scientific journal of reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 4(1), 221–230.

<https://doi.org/10.37481/SJR.V4I1.270>

Thanh, T., Vu, T. Van, Nguyen, N. P., Nguyen, D. Van, Chi, H. (2022). The COVID-19 pandemic: Workplace safety management practices, job insecurity, and

employees' organizational citizenship behavior. *Safety Science*, 145, 105527.

<https://doi.org/10.1016/J.SSCI.2021.105527>

Uribe, M. F. F., Contreras Contreras, F., Olaya Guerrero, C. J. (2020). Estadística descriptiva y probabilidad para las ciencias de la información con el uso del spss.

<https://archive.org/>

Vesga, García-Rubiano, M., Quiroz González, E., Castaño González, E. J., Aguilar Bustamante, M. C., Andrade Jaramillo, V., Gómez Vélez, M. A., Forero-Aponte, C., Ángel Jaramillo, J. A. (2020). Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional. In *Cultura organizacional y cambio: reflexiones y discusiones desde la psicología organizacional*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133495.2020>

Ylönen, M., Björkman, K. (2023). Integrated management of safety and security (IMSS) in the nuclear industry—Organizational culture perspective. *Safety Science*, 166, 106236.

<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2023.106236>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de categorización de las variables.

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.

Anexo 3. Modelo de Consentimiento y/o asentimiento informado.

Anexo 4. Matriz Evaluación por juicio de expertos.

Anexo 1: Tabla operacionalización de las variables.

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 1: Riesgos Laborales	Carrera (2019) son los eventos negativos en su trabajo diario, tales como accidentes, lesiones o infecciones que dañan la salud, así como la influencia del sobre esfuerzo produzcan daños físicos y psicológicos causados por las relaciones y el impacto de las actividades diarias de los empleados.	Esta variable ha sido medida a través del cuestionario de los riesgos laborales, el cual consta de 24 ítems, con escala tipo Likert y distribuidos en 4 dimensiones: Físicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales.	Físicos	Iluminación	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Temperatura	
				Presión	
			Biológicos	Infectocontagiosos	
				Reacciones alérgicas	
				Intoxicaciones	
			Ergonómicos	Movimientos repetitivos	
				Sobrecarga laboral	
				Psicosociales	Esfuerzos intensos
			Cambios en el comportamiento		
Fatiga mental					

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Variable 2: Cultura Organizacional	Méndez (2019) señala que la cultura organizacional son las acciones expresadas a través de los valores, creencias y actitudes formadas entre los miembros de la organización las que determinan la visión de la empresa. También la cultura organizacional es una guía e informa las acciones de todos los miembros del equipo, en la toma de decisiones y llevar a cabo actividades laborales.	Esta variable ha sido medida a través del cuestionario de la cultura organizacional, el cual consta de 24 ítems, con escala tipo Likert y distribuidos en 4 dimensiones: Interacción social, identidad organizacional, factor de diferenciación, normas de acción.	Interacción social	Lideres	Ordinal Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Proceso de Inducción	
				Los valores	
			Identidad organizacional	Responsabilidad	
				Ética	
				Compromiso	
			Factor de diferenciación	Sistemas de comunicación	
				Consolidar	
				Clima organizacional	
			Normas de acción	Manuales de funciones	
				Desempeño	
				Conductas	

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.

Cuestionario para investigar la indagación

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 01: RIESGOS LABORALES

Estimado (a.) El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información y comentarios sobre los riesgos laborales, para lo cual se le solicita su apoyo y cooperación. Cabe señalar que la encuesta es completamente anónima y confidencial.

INSTRUCCIONES: a continuación, se presenta 24 preguntas, ante lo cual responda cada pregunta con sinceridad y marque la casilla con una x el espacio de la alternativa que mejor te describa, teniendo en cuenta 5 alternativas de respuesta.

Género:

 M F

Edad:

 20-30 31-40 41-50 51- a+

Tipo de personal:

Personal nombrado

 1

personal contratado

 2

personal de confianza

 3

Tiempo de servicio en años:

 <1 1-3 3-5 >5

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
----------------------------	---------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

VARIABLE 01: RIESGOS LABORALES			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Físicos	Iluminación	1. Cree usted que la empresa cuenta con iluminación permanente en el área donde realiza sus actividades.					
		2. Cree usted que la empresa se preocupa por tener ambientes iluminados para evitar riesgos físicos en su área de trabajo.					
	Temperatura	1. Siente usted que los cambios de temperatura en su centro de trabajo inciden en su eficiencia.					
		2. Cree usted que la empresa se preocupa por los cambios bruscos de temperatura para evitar riesgos físicos entre los trabajadores.					
	Presión	1. Cree usted que sus jefes inmediatos lo presionan para alcanzar la meta trazada en las actividades diarias.					

		2. Cree usted que la presión generada por los supervisores incide en los riesgos laborales.				
Biológicos	Infectocontagiosos	1. Cree usted que la difusión sobre los protocolos de prevención de las enfermedades infectocontagiosas es asertiva para la prevención.				
		2. Cree usted que la inducción sobre los riesgos infectocontagiosos minimiza los riesgos laborales.				
	Reacciones alérgicas	1. Cree usted que la empresa lo ha capacitado sobre las reacciones alérgicas de los productos utilizados en el ejercicio de su actividad.				
		2. Cree usted que la empresa cumple con los protocolos para disminuir las reacciones alérgicas o enfermedades que se				

		propaga en su institución.				
	Intoxicaciones	1. Cree usted que la empresa maneja rápidamente las situaciones que impliquen intoxicaciones debido a los residuos biológicos.				
		2. Cree usted que la empresa tiene pronta respuesta medica por una intoxicación ocurrida en su jornada laboral.				
Ergonómicos	Movimientos repetitivos	1. Usted sufre fatiga al desarrollar movimientos repetitivos (cambios posturales) que le generan molestias.				
		2. Usted cree que está expuesto a riesgos ergonómicos por movimientos repetitivos durante su trabajo.				
	Sobrecarga laboral	1. Usted presenta trastornos musculoesqueléticos debido a la sobrecarga laboral generado por los riesgos ergonómicos.				

		2. Usted siente ansiedad, por la sobrecarga laboral que le asignan					
	Esfuerzos intensos	1. Cree usted que las lesiones en la espalda baja, se debe a esfuerzos intensos en la realización de su trabajo.					
		2. Al realizar su trabajo, debe realizar esfuerzos intensos para lograr culminar su trabajo.					
Psicosociales	Cambios en el comportamiento	1. Usted considera que los riesgos Psicosociales generan cambios en el comportamiento del trabajador.					
		2. Cree usted que los cambios en el comportamiento se generan por la desmotivación laboral.					
	Fatiga mental	1. Considera usted que la carga laboral le ocasiona fatiga mental.					
		2. Usted se siente fatigado mentalmente o físicamente cansado					

		al final de la jornada laboral.					
	Falta de concentración	1. Cree usted que el mal clima laboral le genera falta de concentración de sus actividades.					
		2. Usted se siente expuesto a agresiones verbales o hostigante provocando falta de concentración en su trabajo.					

INSTRUMENTO DE LA VARIABLE 02: CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado (a.) El presente cuestionario tiene como finalidad recopilar información y comentarios sobre los riesgos laborales, para lo cual se le solicita su apoyo y cooperación. Cabe señalar que la encuesta es completamente anónima y confidencial.

INSTRUCCIONES: a continuación, se presenta 24 preguntas, ante lo cual responda cada pregunta con sinceridad y marque la casilla con una x el espacio de la alternativa que mejor te describa, teniendo en cuenta 5 alternativas de respuesta.

Género:

M	F
---	---

Edad:

20-30	31-40	41-50	51- a+
-------	-------	-------	--------

Tipo de personal:

Personal nombrado 1 personal contratado 2 personal de confianza 3

Tiempo de servicio en años:

<1	1-3	3-5	>5
----	-----	-----	----

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)
----------------------------	---------------------------------	------------------------------	-----------------------------------	------------------------------

VARIABLE 02: CULTURA ORGANIZACIONAL			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
DIMENSION	INDICADOR	PREGUNTA	1	2	3	4	5
Interacción social	Lideres	1.Cree usted que la empresa fomenta la formación de lideres dentro del área de trabajo.					
		2. Creé usted que los lideres realizan una buena gestión para el logro de los objetivos.					
	Proceso de Inducción	1. Cree usted que el proceso de inducción le servirá dentro de las actividades a realizar.					
		2. La empresa cumple con brindar información útil durante el proceso de inducción.					
	Los valores	1.Siente usted que la empresa refleja los mismos valores que los trabajadores.					
		2. Cree usted que los valores de la organización reflejan la visión que quiere alcanzar empresa.					

Identidad organizacional	Responsabilidad	1. Cree usted que la responsabilidad incide con la identidad organizacional en su centro de labores.					
		2. La empresa fomenta la responsabilidad en cada uno de sus colaboradores ante cualquier evento adverso.					
	Ética	1. Considera usted que la entidad brinda información sobre el comportamiento de sus colaboradores respecto a la ética profesional.					
		2. Cree usted que la empresa se preocupa en inculcar la ética dentro y fuera de la organización.					
	Compromiso	1. Usted considera que la empresa le da posibilidad de crecimiento profesional según el compromiso que usted muestra.					
		2. Cree usted que la empresa enfatiza en capacitaciones para el compromiso de					

		crecimiento dentro de la organización.					
Factor de diferenciación	Sistemas de comunicación	1. Cree usted que la institución hace una gestión de calidad con un buen sistema de comunicación.					
		2. Usted es libre de dar su opinión sobre los sistemas de comunicación que serán necesarios para mejorar el entorno laboral.					
	Consolidar	1. Usted cree que los factores de diferenciación que tiene la empresa generan consolidar al trabajador.					
		2. Cree usted que la cultura organizacional que se viene aplicando en la empresa mejora los procesos para consolidar a los trabajadores.					
	Clima organizacional	1. Siente usted que la empresa le brinda capacitaciones, charlas para mejorar el clima organizacional en la empresa.					

		2. Usted siente que un buen clima organización incide en el compromiso del trabajador con la empresa.				
Normas de acción	Manuales de funciones	1. La empresa brinda el manual de funciones según la normativa establecida dentro de la organización.				
		2. Considera usted que la empresa brinda charlas para la difusión de los procedimientos y manuales de funciones las cuales son aplicables dentro de la cultura organizacional.				
	Desempeño	1. Siente usted que la empresa realiza actividades para el reconocimiento por el desempeño sobresaliente en el área de trabajo.				
		2. Cree usted que la empresa fomenta la oportunidad de crecimiento dentro de la organización según tu desempeño profesional.				

Conductas	1. Siente usted que la organización maneja de manera eficiente algunas situaciones sobre el comportamiento o conductas que ocasiona división entre las áreas.					
	2. Cree usted que su conducta es el adecuado ante las normas de acción tomadas tomados por la empresa.					

Anexo 3: Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Investigador (a) (es): Flores Díaz Cindy Katherine

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023", cuyo objetivo es Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.

Esta investigación

Es desarrollada por estudiantes (posgrado) de la carrera profesional Administración De Negocios – MBA, de la Universidad César Vallejo del campus Lima - Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución agroindustrial.

Describir el impacto del problema de la investigación.

Las enfermedades que se presentan en el ambiente laboral pueden tener consecuencias irreversibles y hace que los riesgos laborales desequilibren la cultura en los trabajadores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en las instalaciones de la institución agroindustrial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

*Obligatorio a partir de los 18 años



Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) (es) (Apellidos y Nombres) Flores Díaz Cindy Katherine email: cfloresdi12@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor (Apellidos y Nombres) Contreras Rivera Robert Julio email: rjcontrerasr@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Flores Díaz Cindy Katherine

Fecha y hora: 03/07/23 – 12:30



Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google.

Anexo 4: Matriz evaluación por juicio de expertos.



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. Zárate Ruiz Gustavo Ernesto

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - III, código del alumno 7002649703, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

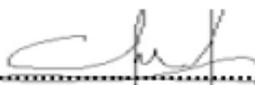
El nombre de mi título de investigación es: Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa Agroindustrial, Chimbote 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CINDY KATHERINE FLORES DIAZ
D.N.I 46081618

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento cuestionario. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez:



Nombre del juez:	Zárate Ruiz Gustavo Ernesto
Grado profesional:	Maestría () Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa () Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión estratégica de negocios, Marketing, Gestión de talento humano, Gerencia de operaciones, Prospectiva estratégica, Habilidades directivas, entre otros.
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo – Docente coordinador Renacyt
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (sí corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgos laborales y cultura organizacional elaborado por Cindy Katherine flores diaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir deber ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relevante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Instrumento: Cuestionario de Riesgos laborales.

Dimensión 1: Físico

Definición de la dimensión:

Son los factores ambientales que perjudican en la actividad físicas del cuerpo humano, como ruido, iluminación, fuego, temperatura, la electricidad, exposición a radiaciones, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	1 ¿Cree usted que la empresa cuenta con iluminación permanente en el área donde realiza sus actividades?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que la empresa se preocupa por tener ambientes iluminados para evitar riesgos físicos en su área de trabajo?	4	4	4	
Temperatura	3 ¿Siente usted que los cambios de temperatura en su centro de trabajo inciden en su eficiencia?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa se preocupa por los cambios bruscos de temperatura para evitar riesgos físicos entre los trabajadores?	4	4	4	
Presión	5 ¿cree usted que sus jefes inmediatos lo presionan para alcanzar la meta trazada en las actividades diarias?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la presión generada por los supervisores incide en los riesgos laborales?	4	4	4	

Dimensión 2: Biológicos

Definición de la dimensión:

Implica el proceso por el cual los agentes biológicos colonizan y se multiplican en los organismos vivos en tejidos, fluidos corporales o en la piel o superficies mucosas capaces de causar enfermedades, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infectocontagiosos	1 Cree usted que la difusión sobre los protocolos de prevención de las enfermedades infectocontagiosas es asertiva para la prevención.	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que la inducción sobre los riesgos infectocontagiosos minimiza los riesgos laborales?	4	4	4	
Reacciones alérgicas	3 ¿Cree usted que la empresa lo ha capacitado sobre las reacciones alérgicas de los productos utilizados en el ejercicio de su actividad?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa cumple con los protocolos para disminuir las reacciones alérgicas o enfermedades que se propaga en su institución?	4	4	4	
Intoxicaciones	5 ¿Cree usted que la empresa maneja rápidamente las situaciones que impliquen intoxicaciones debido a los residuos biológicos?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la empresa tiene pronta respuesta medica por una intoxicación ocurrida en su jornada laboral?	4	4	4	

Dimensión 3: Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Son la planificación y diseño en el trabajo para encontrar un ajuste adecuado entre el trabajo y el individuo, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Movimientos repetitivos	1 ¿Usted sufre fatiga al desarrollar movimientos repetitivos (cambios posturales) que le generan molestias?	4	4	4	
	2 ¿Usted cree que está expuesto a riesgos ergonómicos por movimientos repetitivos durante su trabajo?	4	4	4	
Sobrecarga laboral	3 ¿Usted presenta trastornos musculoesqueléticos debido a la sobrecarga laboral generado por los riesgos ergonómicos?	4	4	4	
	4 ¿Usted siente ansiedad, por la sobrecarga laboral que le asignan?	4	4	4	
Esfuerzos intensos	5 ¿Cree usted que las lesiones en la espalda baja, se debe a esfuerzos intensos en la realización de su trabajo?	4	4	4	
	6 ¿Al realizar su trabajo, debe realizar esfuerzos intensos para lograr culminar su trabajo?	4	4	4	

Dimensión 4: Psicosociales

Definición de la dimensión:

Se utilizan para denotar las condiciones en situaciones de trabajo que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas y pueden influir en el bienestar o la salud (física, psicológica o social) de los empleados y desarrollo laboral, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cambios en el comportamiento	1 ¿Usted considera que los riesgos Psicosociales generan cambios en el comportamiento del trabajador?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que los cambios en el comportamiento se generan por la desmotivación laboral?	4	4	4	
Fatiga mental	3 ¿Considera usted que la carga laboral le ocasiona fatiga mental?	4	4	4	
	4 ¿Usted se siente fatigado mentalmente o físicamente cansado al final de la jornada laboral?	4	4	4	
Falta de concentración	5 ¿Cree usted que el mal clima laboral le genera falta de concentración de sus actividades?	4	4	4	
	6 ¿Usted se siente expuesto a agresiones verbales o hostigante provocando falta de concentración en su trabajo?	4	4	4	

Instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional

Dimensión 1: Interacción social

Definición de la dimensión:

Es esencial para la salud y la longevidad, así como para el éxito en el trabajo. Las personas que se sienten conectadas con los demás tienden a tener niveles más bajos de ansiedad y depresión, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lideres	1 ¿Cree usted que la empresa fomenta la formación de líderes dentro del área de trabajo?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que los líderes realizan una buena gestión para el logro de los objetivos?	4	4	4	
Proceso de Inducción	3 ¿Cree usted que el proceso de inducción le servirá dentro de las actividades a realizar?	4	4	4	
	4 ¿La empresa cumple con brindarle información útil durante el proceso de inducción?	4	4	4	
Los valores	5 ¿Siente usted que la empresa refleja los mismos valores que los trabajadores?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que los valores de la organización reflejan la visión que quiere alcanzar la empresa?	4	4	4	

Dimensión 2: Identidad organizacional

Definición de la dimensión:

Es creado por las actitudes, comportamientos individuales y relaciones que en conjunto dan sentido y propósito a la vida organizacional, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	1 ¿Cree usted que la responsabilidad incide con la identidad organizacional en su centro de labores?	4	4	4	
	2 ¿La empresa fomenta la responsabilidad en cada uno de sus colaboradores ante cualquier evento adverso?	4	4	4	
Ética	3 ¿Considera usted que la entidad brinda información sobre el comportamiento de sus colaboradores respecto a la ética profesional	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa se preocupa en inculcar la ética dentro y fuera de la organización?	4	4	4	
Compromiso	5 ¿Usted considera que la empresa le da posibilidad de crecimiento profesional según el compromiso que usted muestra?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la empresa enfatiza en capacitaciones para el compromiso de crecimiento dentro de la organización?	4	4	4	

Dimensión 3: Factor de diferenciación

Definición de la dimensión:

Son las estrategias diferenciadoras de la empresa para crear valor a partir de los empleados de la organización para alcanzar los objetivos de la organización, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de comunicación	1 ¿Cree usted que la institución hace una gestión de calidad con un buen sistema de comunicación?	4	4	4	
	2 ¿Usted es libre de dar su opinión sobre los sistemas de comunicación que serán necesarios para mejorar el entorno laboral?	4	4	4	
Consolidar	3 ¿Usted cree que los factores de diferenciación que tiene la empresa generan consolidar al trabajador?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la cultura organizacional que se viene aplicando en la empresa mejora los procesos para consolidar a los trabajadores?	4	4	4	
Clima organizacional	5 ¿Siente usted que la empresa le brinda capacitaciones, charlas para mejorar el clima organizacional en la empresa?	4	4	4	
	6 ¿Usted siente que un buen clima organización incide en el compromiso del trabajador con la empresa?	4	4	4	

Dimensión 4: Normas de acción

Definición de la dimensión:

Son instrumentos legales que definen los principios y derechos laborales básicos. Las normas están definidos a nivel formal por estructuras de procesos, procedimientos y manuales de funciones y están reforzados por estándares técnicos ISO y otros estándares operativos, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manuales de funciones	1 ¿La empresa brinda el manual de funciones según la normativa establecida dentro de la organización?	4	4	4	
	2 ¿Considera usted que la empresa brinda charlas para la difusión de los procedimientos y manuales de funciones las cuales son aplicables dentro de la cultura organizacional?	4	4	4	
Desempeño	3 ¿Siente usted que la empresa realiza actividades para el reconocimiento por el desempeño sobresaliente en el área de trabajo?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa fomenta la oportunidad de crecimiento dentro de la organización según tu desempeño profesional?	4	4	4	
Conductas	5 ¿Siente usted que la organización maneja de manera eficiente algunas situaciones sobre el comportamiento o conductas que ocasiona división entre las áreas?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que su conducta es el adecuado ante las normas de acción tomadas tomados por la empresa?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gustavo Zarate Ruiz

DNI: 09870134

Especialidad del validador: Dr. en Gestión Pública y Gobernabilidad. Mg. en Administración de Negocios – MBA y en Gestión Pública.

11 de junio del 2023

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad – Administrador

RENACYT: PO159220

CLAD: 15629

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0565-0577>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. López Ruiz Mariano Adolfo

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - III, código del alumno 7002649703, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

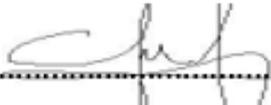
El nombre de mi título de investigación es: Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa Agro Industrial, Chimbote 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CINDY KATHERINE FLORES DIAZ
D.N.I 46081618

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgos laborales y cultura organizacional elaborado por Cindy Katherine flores diaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relevante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Instrumento: Cuestionario de Riesgos laborales.

Dimensión 1: Físico

Definición de la dimensión:

Son los factores ambientales que perjudican en la actividad físicas del cuerpo humano, como ruido, iluminación, fuego, temperatura, la electricidad, exposición a radiaciones, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	1 ¿Cree usted que la empresa cuenta con iluminación permanente en el área donde realiza sus actividades?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que la empresa se preocupa por tener ambientes iluminados para evitar riesgos físicos en su área de trabajo?	4	4	4	
Temperatura	3 ¿Siente usted que los cambios de temperatura en su centro de trabajo inciden en su eficiencia?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa se preocupa por los cambios bruscos de temperatura para evitar riesgos físicos entre los trabajadores?	4	4	4	
Presión	5 ¿cree usted que sus jefes inmediatos lo presionan para alcanzar la meta trazada en las actividades diarias?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la presión generada por los supervisores incide en los riesgos laborales?	4	4	4	

Dimensión 2: Biológicos

Definición de la dimensión:

Implica el proceso por el cual los agentes biológicos colonizan y se multiplican en los organismos vivos en tejidos, fluidos corporales o en la piel o superficies mucosas capaces de causar enfermedades, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infectocontagiosos	1 Cree usted que la difusión sobre los protocolos de prevención de las enfermedades infectocontagiosas es asertiva para la prevención.	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que la inducción sobre los riesgos infectocontagiosos minimiza los riesgos laborales?	4	4	4	
Reacciones alérgicas	3 ¿Cree usted que la empresa lo ha capacitado sobre las reacciones alérgicas de los productos utilizados en el ejercicio de su actividad?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa cumple con los protocolos para disminuir las reacciones alérgicas o enfermedades que se propaga en su institución?	4	4	4	
Intoxicaciones	5 ¿Cree usted que la empresa maneja rápidamente las situaciones que impliquen intoxicaciones debido a los residuos biológicos?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la empresa tiene pronta respuesta medica por una intoxicación ocurrida en su jornada laboral?	4	4	4	

Dimensión 3: Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Son la planificación y diseño en el trabajo para encontrar un ajuste adecuado entre el trabajo y el individuo, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Movimientos repetitivos	1 ¿Usted sufre fatiga al desarrollar movimientos repetitivos (cambios posturales) que le generan molestias?	4	4	4	
	2 ¿Usted cree que está expuesto a riesgos ergonómicos por movimientos repetitivos durante su trabajo?	4	4	4	
Sobrecarga laboral	3 ¿Usted presenta trastornos musculoesqueléticos debido a la sobrecarga laboral generado por los riesgos ergonómicos?	4	4	4	
	4 ¿Usted siente ansiedad, por la sobrecarga laboral que le asignan?	4	4	4	
Esfuerzos intensos	5 ¿Cree usted que las lesiones en la espalda baja, se debe a esfuerzos intensos en la realización de su trabajo?	4	4	4	
	6 ¿Al realizar su trabajo, debe realizar esfuerzos intensos para lograr culminar su trabajo?	4	4	4	

Dimensión 4: Psicosociales

Definición de la dimensión:

Se utilizan para denotar las condiciones en situaciones de trabajo que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas y pueden influir en el bienestar o la salud (física, psicológica o social) de los empleados y desarrollo laboral, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cambios en el comportamiento	1 ¿Usted considera que los riesgos Psicosociales generan cambios en el comportamiento del trabajador?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que los cambios en el comportamiento se generan por la desmotivación laboral?	4	4	4	
Fatiga mental	3 ¿Considera usted que la carga laboral le ocasiona fatiga mental?	4	4	4	
	4 ¿Usted se siente fatigado mentalmente o físicamente cansado al final de la jornada laboral?	4	4	4	
Falta de concentración	5 ¿Cree usted que el mal clima laboral le genera falta de concentración de sus actividades?	4	4	4	
	6 ¿Usted se siente expuesto a agresiones verbales o hostigante provocando falta de concentración en su trabajo?	4	4	4	

Instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional

Dimensión 1: Interacción social

Definición de la dimensión:

Es esencial para la salud y la longevidad, así como para el éxito en el trabajo. Las personas que se sienten conectadas con los demás tienden a tener niveles más bajos de ansiedad y depresión, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lideres	1 ¿Cree usted que la empresa fomenta la formación de líderes dentro del área de trabajo?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que los líderes realizan una buena gestión para el logro de los objetivos?	4	4	4	
Proceso de Inducción	3 ¿Cree usted que el proceso de inducción le servirá dentro de las actividades a realizar?	4	4	4	
	4 ¿La empresa cumple con brindarle información útil durante el proceso de inducción?	4	4	4	
Los valores	5 ¿Siente usted que la empresa refleja los mismos valores que los trabajadores?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que los valores de la organización reflejan la visión que quiere alcanzar la empresa?	4	4	4	

Dimensión 2: Identidad organizacional

Definición de la dimensión:

Es creado por las actitudes, comportamientos individuales y relaciones que en conjunto dan sentido y propósito a la vida organizacional, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	1 ¿Cree usted que la responsabilidad incide con la identidad organizacional en su centro de labores?	4	4	4	
	2 ¿La empresa fomenta la responsabilidad en cada uno de sus colaboradores ante cualquier evento adverso?	4	4	4	
Ética	3 ¿Considera usted que la entidad brinda información sobre el comportamiento de sus colaboradores respecto a la ética profesional	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa se preocupa en inculcar la ética dentro y fuera de la organización?	4	4	4	
Compromiso	5 ¿Usted considera que la empresa le da posibilidad de crecimiento profesional según el compromiso que usted muestra?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la empresa enfatiza en capacitaciones para el compromiso de crecimiento dentro de la organización?	4	4	4	

Dimensión 3: Factor de diferenciación

Definición de la dimensión:

Son las estrategias diferenciadoras de la empresa para crear valor a partir de los empleados de la organización para alcanzar los objetivos de la organización, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de comunicación	1 ¿Cree usted que la institución hace una gestión de calidad con un buen sistema de comunicación?	4	4	4	
	2 ¿Usted es libre de dar su opinión sobre los sistemas de comunicación que serán necesarios para mejorar el entorno laboral?	4	4	4	
Consolidar	3 ¿Usted cree que los factores de diferenciación que tiene la empresa generan consolidar al trabajador?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la cultura organizacional que se viene aplicando en la empresa mejora los procesos para consolidar a los trabajadores?	4	4	4	
Clima organizacional	5 ¿Siente usted que la empresa le brinda capacitaciones, charlas para mejorar el clima organizacional en la empresa?	4	4	4	
	6 ¿Usted siente que un buen clima organización incide en el compromiso del trabajador con la empresa?	4	4	4	

Dimensión 4: Normas de acción

Definición de la dimensión:

Son instrumentos legales que definen los principios y derechos laborales básicos. Las normas están definidos a nivel formal por estructuras de procesos, procedimientos y manuales de funciones y están reforzados por estándares técnicos ISO y otros estándares operativos, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manuales de funciones	1 ¿La empresa brinda el manual de funciones según la normativa establecida dentro de la organización?	4	4	4	
	2 ¿Considera usted que la empresa brinda charlas para la difusión de los procedimientos y manuales de funciones las cuales son aplicables dentro de la cultura organizacional?	4	4	4	
Desempeño	3 ¿Siente usted que la empresa realiza actividades para el reconocimiento por el desempeño sobresaliente en el área de trabajo?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa fomenta la oportunidad de crecimiento dentro de la organización según tu desempeño profesional?	4	4	4	
Conductas	5 ¿Siente usted que la organización maneja de manera eficiente algunas situaciones sobre el comportamiento o conductas que ocasiona división entre las áreas?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que su conducta es el adecuado ante las normas de acción tomadas tomados por la empresa?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: Mgtr. López Ruiz Mariano Adolfo DNI: 09869191

Especialidad del validador: **Magister Gestión Del Talento Humano**

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

11 de junio del 2023

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



Firma del Experto Informante.
Especialidad – Gestión Del
Talento Humano

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9471-845>

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor Dr. López Román, Wilther Manuel

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.**

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría de Administración de Negocios - MBA de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, ciclo 2023 - III, código del alumno 7002649703, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

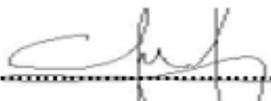
El nombre de mi título de investigación es: Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa Agro Industrial, Chimbote 2023 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


.....
CINDY KATHERINE FLORES DIAZ
D.N.I 46081618

2. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de riesgos laborales y cultura organizacional elaborado por Cindy Katherine flores diaz en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. No cumple con el criterio	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Alto nivel	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir deber ser.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relevante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Instrumento: Cuestionario de Riesgos laborales.

Dimensión 1: Físico

Definición de la dimensión:

Son los factores ambientales que perjudican en la actividad físicas del cuerpo humano, como ruido, iluminación, fuego, temperatura, la electricidad, exposición a radiaciones, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Iluminación	1 ¿Cree usted que la empresa cuenta con iluminación permanente en el área donde realiza sus actividades?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que la empresa se preocupa por tener ambientes iluminados para evitar riesgos físicos en su área de trabajo?	4	4	4	
Temperatura	3 ¿Siente usted que los cambios de temperatura en su centro de trabajo inciden en su eficiencia?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa se preocupa por los cambios bruscos de temperatura para evitar riesgos físicos entre los trabajadores?	4	4	4	
Presión	5 ¿cree usted que sus jefes inmediatos lo presionan para alcanzar la meta trazada en las actividades diarias?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la presión generada por los supervisores incide en los riesgos laborales?	4	4	4	

Dimensión 2: Biológicos

Definición de la dimensión:

Implica el proceso por el cual los agentes biológicos colonizan y se multiplican en los organismos vivos en tejidos, fluidos corporales o en la piel o superficies mucosas capaces de causar enfermedades, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Infectocontagiosos	1 Cree usted que la difusión sobre los protocolos de prevención de las enfermedades infectocontagiosas es asertiva para la prevención.	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que la inducción sobre los riesgos infectocontagiosos minimiza los riesgos laborales?	4	4	4	
Reacciones alérgicas	3 ¿Cree usted que la empresa lo ha capacitado sobre las reacciones alérgicas de los productos utilizados en el ejercicio de su actividad?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa cumple con los protocolos para disminuir las reacciones alérgicas o enfermedades que se propaga en su institución?	4	4	4	
Intoxicaciones	5 ¿Cree usted que la empresa maneja rápidamente las situaciones que impliquen intoxicaciones debido a los residuos biológicos?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la empresa tiene pronta respuesta medica por una intoxicación ocurrida en su jornada laboral?	4	4	4	

Dimensión 3: Ergonómicos

Definición de la dimensión:

Son la planificación y diseño en el trabajo para encontrar un ajuste adecuado entre el trabajo y el individuo, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Movimientos repetitivos	1 ¿Usted sufre fatiga al desarrollar movimientos repetitivos (cambios posturales) que le generan molestias?	4	4	4	
	2 ¿Usted cree que está expuesto a riesgos ergonómicos por movimientos repetitivos durante su trabajo?	4	4	4	
Sobrecarga laboral	3 ¿Usted presenta trastornos musculoesqueléticos debido a la sobrecarga laboral generado por los riesgos ergonómicos?	4	4	4	
	4 ¿Usted siente ansiedad, por la sobrecarga laboral que le asignan?	4	4	4	
Esfuerzos intensos	5 ¿Cree usted que las lesiones en la espalda baja, se debe a esfuerzos intensos en la realización de su trabajo?	4	4	4	
	6 ¿Al realizar su trabajo, debe realizar esfuerzos intensos para lograr culminar su trabajo?	4	4	4	

Dimensión 4: Psicosociales

Definición de la dimensión:

Se utilizan para denotar las condiciones en situaciones de trabajo que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y el desempeño de las tareas y pueden influir en el bienestar o la salud (física, psicológica o social) de los empleados y desarrollo laboral, (Carrera et al., 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Cambios en el comportamiento	1 ¿Usted considera que los riesgos Psicosociales generan cambios en el comportamiento del trabajador?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que los cambios en el comportamiento se generan por la desmotivación laboral?	4	4	4	
Fatiga mental	3 ¿Considera usted que la carga laboral le ocasiona fatiga mental?	4	4	4	
	4 ¿Usted se siente fatigado mentalmente o físicamente cansado al final de la jornada laboral?	4	4	4	
Falta de concentración	5 ¿Cree usted que el mal clima laboral le genera falta de concentración de sus actividades?	4	4	4	
	6 ¿Usted se siente expuesto a agresiones verbales o hostigante provocando falta de concentración en su trabajo?	4	4	4	

Instrumento: Cuestionario de Cultura organizacional

Dimensión 1: Interacción social

Definición de la dimensión:

Es esencial para la salud y la longevidad, así como para el éxito en el trabajo. Las personas que se sienten conectadas con los demás tienden a tener niveles más bajos de ansiedad y depresión, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Lideres	1 ¿Cree usted que la empresa fomenta la formación de líderes dentro del área de trabajo?	4	4	4	
	2 ¿Cree usted que los líderes realizan una buena gestión para el logro de los objetivos?	4	4	4	
Proceso de Inducción	3 ¿Cree usted que el proceso de inducción le servirá dentro de las actividades a realizar?	4	4	4	
	4 ¿La empresa cumple con brindarle información útil durante el proceso de inducción?	4	4	4	
Los valores	5 ¿Siente usted que la empresa refleja los mismos valores que los trabajadores?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que los valores de la organización reflejan la visión que quiere alcanzar la empresa?	4	4	4	

Dimensión 2: Identidad organizacional

Definición de la dimensión:

Es creado por las actitudes, comportamientos individuales y relaciones que en conjunto dan sentido y propósito a la vida organizacional, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Responsabilidad	1 ¿Cree usted que la responsabilidad incide con la identidad organizacional en su centro de labores?	4	4	4	
	2 ¿La empresa fomenta la responsabilidad en cada uno de sus colaboradores ante cualquier evento adverso?	4	4	4	
Ética	3 ¿Considera usted que la entidad brinda información sobre el comportamiento de sus colaboradores respecto a la ética profesional	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa se preocupa en inculcar la ética dentro y fuera de la organización?	4	4	4	
Compromiso	5 ¿Usted considera que la empresa le da posibilidad de crecimiento profesional según el compromiso que usted muestra?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que la empresa enfatiza en capacitaciones para el compromiso de crecimiento dentro de la organización?	4	4	4	

Dimensión 3: Factor de diferenciación

Definición de la dimensión:

Son las estrategias diferenciadoras de la empresa para crear valor a partir de los empleados de la organización para alcanzar los objetivos de la organización, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Sistemas de comunicación	1 ¿Cree usted que la institución hace una gestión de calidad con un buen sistema de comunicación?	4	4	4	
	2 ¿Usted es libre de dar su opinión sobre los sistemas de comunicación que serán necesarios para mejorar el entorno laboral?	4	4	4	
Consolidar	3 ¿Usted cree que los factores de diferenciación que tiene la empresa generan consolidar al trabajador?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la cultura organizacional que se viene aplicando en la empresa mejora los procesos para consolidar a los trabajadores?	4	4	4	
Clima organizacional	5 ¿Siente usted que la empresa le brinda capacitaciones, charlas para mejorar el clima organizacional en la empresa?	4	4	4	
	6 ¿Usted siente que un buen clima organización incide en el compromiso del trabajador con la empresa?	4	4	4	

Dimensión 4: Normas de acción

Definición de la dimensión:

Son instrumentos legales que definen los principios y derechos laborales básicos. Las normas están definidos a nivel formal por estructuras de procesos, procedimientos y manuales de funciones y están reforzados por estándares técnicos ISO y otros estándares operativos, (Méndez, 2019).

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Manuales de funciones	1 ¿La empresa brinda el manual de funciones según la normativa establecida dentro de la organización?	4	4	4	
	2 ¿Considera usted que la empresa brinda charlas para la difusión de los procedimientos y manuales de funciones las cuales son aplicables dentro de la cultura organizacional?	4	4	4	
Desempeño	3 ¿Siente usted que la empresa realiza actividades para el reconocimiento por el desempeño sobresaliente en el área de trabajo?	4	4	4	
	4 ¿Cree usted que la empresa fomenta la oportunidad de crecimiento dentro de la organización según tu desempeño profesional?	4	4	4	
Conductas	5 ¿Siente usted que la organización maneja de manera eficiente algunas situaciones sobre el comportamiento o conductas que ocasiona división entre las áreas?	4	4	4	
	6 ¿Cree usted que su conducta es el adecuado ante las normas de acción tomadas tomados por la empresa?	4	4	4	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.

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

Nombres del juez validador: Mgtr. López Román, Wilther Manuel

DNI: 71425593

Especialidad del validador: Magister en Administración De Negocios

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

11 de junio del 2023

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad - Administración De
Negocios

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6110-1938>

Otros anexos.

Anexo 5: Matriz de consistencia.

Título: Riesgos laborales y su relación con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivos Generales:	Hipótesis General	Variable Independiente: Riesgos laborales					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
¿De qué manera se relaciona los riesgos laborales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023? Problemas específicos: ¿Cuál es la relación de los	Determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Objetivos específicos: Determinar la relación que	Los riesgos laborales se relacionan de manera positiva perfecta con la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023. Hipótesis específicas: Se relaciona de manera positiva	Físicos	Iluminación	Cree usted que la empresa cuenta con iluminación permanente en el área donde realiza sus actividades.	Ordinal	Nunca (1)	
					Cree usted que la empresa se preocupa por tener ambientes iluminados para evitar riesgos físicos en su área de trabajo.			
				Temperatura	Siente usted que los cambios de temperatura en su centro de trabajo inciden en su eficiencia.			
					Cree usted que la empresa se preocupa por los cambios bruscos de temperatura para evitar riesgos físicos entre los trabajadores.			
				Presión	Cree usted que sus jefes inmediatos lo presionan para alcanzar la meta trazada en las actividades diarias.			Casi nunca (2)
					Cree usted que la presión generada por los supervisores incide en los riesgos laborales.			

riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023? ¿Cuál es la relación de los riesgos biológicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023?	existe entre los riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.	los riesgos físicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.	Biológicos	Infectocontagiosos	Cree usted que la difusión sobre los protocolos de prevención de las enfermedades infectocontagiosas es asertiva para la prevención.	A veces (3)	
					Cree usted que la inducción sobre los riesgos infectocontagiosos minimiza los riesgos laborales.		
				Reacciones alérgicas	Cree usted que la empresa lo ha capacitado sobre las reacciones alérgicas de los productos utilizados en el ejercicio de su actividad.		Casi siempre (4)
					Cree usted que la empresa cumple con los protocolos para disminuir las reacciones alérgicas o enfermedades que se propaga en su institución.		
				Intoxicaciones	Cree usted que la empresa maneja rápidamente las situaciones que impliquen intoxicaciones debido a los residuos biológicos.		Siempre (5)
					Cree usted que la empresa tiene pronta respuesta medica por una intoxicación ocurrida en su jornada laboral.		
Ergonómicos	Movimientos repetitivos	Usted sufre fatiga al desarrollar movimientos repetitivos (cambios posturales) que le generan molestias.					
		Usted cree que está expuesto a riesgos ergonómicos por movimientos repetitivos durante su trabajo.					
Sobrecarga laboral	Usted presenta trastornos musculoesqueléticos debido a la sobrecarga laboral generado por los riesgos ergonómicos.						
	Usted siente ansiedad, por la sobrecarga laboral que le asignan.						

¿Cuál es la relación de los riesgos ergonómicos y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023?	Determinar la relación que existe entre los riesgos ergonómicos y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.	Se relaciona de manera positiva los riesgos ergonómicos y el factor de diferenciación en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.		Esfuerzos intensos	Cree usted que las lesiones en la espalda baja, se debe a esfuerzos intensos en la realización de su trabajo.									
					Al realizar su trabajo, debe realizar esfuerzos intensos para lograr culminar su trabajo.									
			Psicosociales	Cambios en el comportamiento	Usted considera que los riesgos Psicosociales generan cambios en el comportamiento del trabajador.									
					Cree usted que los cambios en el comportamiento se generan por la desmotivación laboral.									
				Fatiga mental	Considera usted que la carga laboral le ocasiona fatiga mental.									
					Usted se siente fatigado mentalmente o físicamente cansado al final de la jornada laboral.									
				Falta de concentración	Cree usted que el mal clima laboral le genera falta de concentración de sus actividades.									
					Usted se siente expuesto a agresiones verbales o hostigante provocando falta de concentración en su trabajo.									
			¿Cuál es la relación de los riesgos psicosociales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023?	Determinar la relación que existe entre los riesgos psicosociales y cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.	Se relaciona de manera positiva los riesgos psicosociales y la cultura organizacional en una empresa agroindustrial, Chimbote 2023.			Variable Dependiente: Cultura organizacional						
								Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
Interacción social	Lideres	Cree usted que la empresa fomenta la formación de lideres dentro del área de trabajo.				Ordinal	Nunca (1)							
		Creé usted que los lideres realizan una buena gestión para el logro de los objetivos.												
	Proceso de Inducción	Cree usted que el proceso de inducción le servirá dentro de las actividades a realizar.												

2023?

		La empresa cumple con brindarle información útil durante el proceso de inducción.	
	Los valores	Siente usted que la empresa refleja los mismos valores que los trabajadores.	
		Cree usted que los valores de la organización reflejan la visión que quiere alcanzar empresa.	
Identidad organizacional	Responsabilidad	Cree usted que la responsabilidad incide con la identidad organizacional en su centro de labores.	
		La empresa fomenta la responsabilidad en cada uno de sus colaboradores ante cualquier evento adverso.	
	Ética	Considera usted que la entidad brinda información sobre el comportamiento de sus colaboradores respecto a la ética profesional.	
		Cree usted que la empresa se preocupa en inculcar la ética dentro y fuera de la organización.	
	Compromiso	Usted considera que la empresa le da posibilidad de crecimiento profesional según el compromiso que usted muestra.	
		Cree usted que la empresa enfatiza en capacitaciones para el compromiso de crecimiento dentro de la organización.	
	Sistemas de comunicación	Cree usted que la institución hace una gestión de calidad con un buen sistema de comunicación.	
			Casi nunca (2)
			A veces (3)
			Casi siempre (4)

Factor de diferenciación		Usted es libre de dar su opinión sobre los sistemas de comunicación que serán necesarios para mejorar el entorno laboral.
	Consolidar	Usted cree que los factores de diferenciación que tiene la empresa generan consolidar al trabajador.
		Cree usted que la cultura organizacional que se viene aplicando en la empresa mejora los procesos para consolidar a los trabajadores.
	Clima organizacional	Siente usted que la empresa le brinda capacitaciones, charlas para mejorar el clima organizacional en la empresa.
Usted siente que un buen clima organización incide en el compromiso del trabajador con la empresa.		
Normas de acción	Manuales de funciones	La empresa brinda el manual de funciones según la normativa establecida dentro de la organización.
		Considera usted que la empresa brinda charlas para la difusión de los procedimientos y manuales de funciones las cuales son aplicables dentro de la cultura organizacional.
	Desempeño	Siente usted que la empresa realiza actividades para el reconocimiento por el desempeño sobresaliente en el área de trabajo.
		Cree usted que la empresa fomenta la oportunidad de crecimiento dentro de la organización según tu desempeño profesional.

Siempre
(5)

				Conductas	Siente usted que la organización maneja de manera eficiente algunas situaciones sobre el comportamiento o conductas que ocasione división entre las áreas.		
					Cree usted que su conducta es el adecuado ante las normas de acción tomadas tomados por la empresa.		
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos	
<p>Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básico Diseño: No experimental - transversal</p>		<p>Población: La población que integran todos los trabajadores de una empresa agroindustrial con un total, de 80 trabajadores.</p> <p>Muestra censal: 80 trabajadores que integran una empresa agroindustrial.</p>		<p>Técnicas: Encuesta: Se hizo uso de procedimientos estandarizados de interrogación con el objetivo de obtener una medición de carácter cuantitativo que será insumo para una determinada investigación.</p> <p>Instrumentos: De la variable 01: Riesgos laborales (questionarios) De la variable 02: Cultura organizacional (questionarios)</p>		<p>Inferencial: Se utiliza la estadística inferencial, debido a que es un método que pretende obtener conclusiones de carácter general para una determina población, a partir, de un estudio exhaustivo de una muestra de esté.</p>	

Anexo 6: Confiabilidad de las variables.

RIESGO LABORALES [Programa] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ylabre: 24 de 24 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	VER							
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5							
2	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1								
3	1	1	1	2	1	4	1	2	3	2	3	2	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1							
4	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3								
5	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3								
6	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3								
7	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1								
8	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1								
9	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1								
10	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3								
11	4	3	2	2	5	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	4	5	1	3	5							
12	1	4	2	4	4	3	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	3	3								
13	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3								
14	1	4	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4								
15	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2								
16	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	4	5	4	3	1	4								
17	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2								
18	2	5	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5							
19	4	5	4	4	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	5	4								
20	4	3	2	2	5	3	3	3	4	1	2	5	4	2	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4								
21	1	1	5	2	2	1	1	4	5	2	3	1	1	3	4	1	5	4	1	4	3	5	5	1	5							
22	4	5	1	5	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	5	2	2	1	5	1	5	2	4	1								
23	1	2	3	4	1	3	5	2	5	1	3	5	1	5	4	4	5	5	3	1	4	3	3	4								
24	1	2	5	4	5	1	4	2	1	1	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	1	3							
25	2	5	1	2	5	4	3	5	2	3	3	3	2	3	4	5	4	1	1	5	2	2	1	5								
26	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	1	3	4	4	3	2	2	4	5	2	1	3	1								
27	1	1	2	3	3	5	3	2	4	2	4	3	1	1	5	5	4	3	4	3	2	3	4	1								
28	4	3	2	3	4	2	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	3	4							
29	3	5	5	2	5	2	5	4	1	4	5	4	5	3	5	2	5	2	5	4	5	4	5	4								
30	5	3	5	2	5	4	2	5	2	3	2	3	5	4	1	5	4	1	4	3	5	5	3	5								
31	4	5	5	4	3	3	1	4	3	3	5	3	3	5	3	2	2	5	5	3	4	2	1	5								
32	3	2	2	3	1	4	4	5	1	4	3	2	5	3	4	2	4	1	2	4	1	4	1	1								
33	1	5	4	4	3	4	1	2	4	3	5	4	1	4	1	2	3	5	2	5	4	5	4	4								
34	2	1	4	2	5	4	1	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	1	5	5	1	5	2								
35	3	4	1	4	5	3	1	5	5	2	1	3	3	4	5	3	2	5	3	2	1	1	1	1								
36	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	1	2	3	5	5								
37	3	3	4	4	3	2	3	5	1	2	4	1	1	3	2	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4							
38	5	2	1	4	5	5	4	4	1	5	3	1	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5							
39	4	4	5	4	5	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4							
40	1	5	5	4	5	1	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	2	5	3	5	5	4								
41	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	3	5	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	3							
42	3	3	2	1	4	2	5	2	4	6	2	5	4	4	5	1	5	5	2	1	2	1	3	3	4							
43	5	2	4	1	1	5	1	3	3	1	3	3	1	1	4	4	5	1	1	5	1	4	4	2	4							
44	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	1	3	2	2								
45	3	3	1	1	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1	3	1							
46	1	3	3	1	2	1	1	1	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2							
47	3	1	1	1	3	1	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	1	4	2	1	3	1	2								
48	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	1	3	1	2	1	2	3								
49	3	2	1	1	3	1	2	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3								
50	3	2	3	4	1	2	1	4	1	1	5	2	4	1	5	5	2	4	4	5	2	4	4	5	2							
51	5	2	3	2	2	5	3	3	3	4	1	4	1	1	1	1	5	1	1	3	2	5	1	3	2							
52	1	4	1	3	1	3	1	3	1	3	4	1	4	2	3	2	3	3	5	5	2	1	2	2								
53	1	5	2	5	3	5	1	1	5	4	5	2	2	5	2	3	5	1	5	1	1	2	1	1								
54	3	5	3	5	3	3	4	4	2	3	4	1	5	3	3	4	5	4	3	3	1	2	1	5								
55	1	5	5	5	1	2	3	3	5	5	1	1	1	3	1	4	1	3	5	5	1	5	1	2								
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4								
57	4	1	1	3	5	2	1	2	5	1	5	3	4	5	1	2	2	4	2	4	4	5	4	3								
58	4	3	3	2	2	4	2	1	4	1	2	2	2	2	4	4	3	5	4	4	3	1	5	5								

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO Clásico

CONFIABILIDAD RL.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
- Título
- Notas
- Escala: RIESGO L...
- Título
- Resumen de p...
- Estadísticas d...

Fiabilidad

Escala: RIESGO LABORALES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
Excluido ^a	0	.0	
TOTAL	80	100.0	

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.865	24

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ACTIVADO Clásico H: 21, W: 1267 pt.

Anexo 7: Base de datos de las variables.

N	Riesgos laborales																								TOTAL				
	Físicos						Biológicos						Ergonómicos						Psicosociales										
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	D1	P7	P8	P9	P10	P11	P12	D2	P13	P14	P15	P16	P17	P18	D3	P19	P20	P21		P22	P23	P24	D4
1	4	1	1	1	3	2	12	2	2	2	5	1	3	15	1	2	1	2	1	4	11	1	2	1	1	2	5	12	50
2	3	1	1	1	4	3	13	1	3	1	2	1	5	13	4	2	2	2	2	4	16	1	1	3	3	1	1	10	52
3	1	1	1	2	1	4	10	1	2	2	2	1	3	11	2	5	4	1	1	3	16	2	1	1	1	4	1	10	47
4	3	2	1	2	2	3	13	2	2	3	1	1	1	10	2	2	5	3	1	4	17	2	1	1	2	1	3	10	50
5	2	1	1	4	2	2	12	1	2	2	3	2	1	11	3	1	5	3	4	2	18	1	2	2	2	2	3	12	53
6	2	2	1	1	2	4	12	2	2	2	3	3	4	16	4	5	1	5	1	3	19	2	1	2	3	3	3	14	61
7	1	3	2	3	1	5	15	3	2	2	4	1	1	13	2	4	2	4	4	2	18	3	2	1	2	3	1	12	58
8	4	3	3	4	3	1	18	3	2	2	1	1	5	14	1	3	3	2	5	4	18	2	3	3	2	3	1	14	64
9	4	2	2	4	4	1	17	2	3	3	2	1	4	15	4	2	3	4	2	4	19	2	3	2	3	5	1	16	67
10	3	3	3	1	1	5	16	3	5	3	1	5	5	22	1	2	1	4	3	3	14	2	5	2	2	5	3	19	71
11	4	3	2	2	5	3	19	3	3	3	4	1	2	16	5	4	2	1	5	1	18	4	5	1	3	5	1	19	72
12	1	4	2	4	4	2	17	3	4	3	1	4	3	18	3	1	4	3	5	2	18	4	5	1	2	2	3	17	70
13	4	4	2	4	4	2	20	3	4	3	2	1	5	18	1	2	3	5	5	2	18	4	4	5	4	5	3	25	81
14	1	4	3	3	3	2	16	4	4	4	3	3	2	20	2	4	5	5	4	5	25	4	2	4	4	4	4	22	83
15	5	5	3	3	3	5	24	4	4	4	2	1	1	16	5	1	2	5	1	4	18	4	5	2	3	4	2	20	78
16	3	4	3	1	4	5	20	5	5	4	2	5	4	25	2	5	2	4	5	1	19	5	5	4	3	1	4	22	86
17	5	3	3	5	4	5	27	5	5	4	5	5	3	27	3	2	4	3	1	4	17	5	4	4	4	3	2	22	93
18	2	5	4	2	4	4	21	4	5	5	4	4	5	27	4	5	4	1	4	4	22	5	4	4	5	1	5	24	94
19	4	5	4	4	5	5	27	5	5	5	1	2	5	23	4	5	4	3	2	5	23	5	5	4	5	5	4	28	101
20	4	3	2	2	5	3	19	3	3	3	4	1	2	16	5	4	2	1	4	4	20	4	5	5	5	5	4	28	83
21	1	3	5	2	2	1	14	1	4	5	2	3	1	16	3	4	1	5	4	1	18	4	3	5	5	1	5	23	71
22	4	5	1	3	4	3	20	5	4	2	4	4	4	23	4	3	5	2	2	1	17	5	1	5	2	4	1	18	78
23	1	2	3	4	1	3	14	5	2	5	1	3	5	21	1	5	4	4	5	5	24	3	1	4	3	3	4	18	77
24	1	2	3	4	3	1	14	4	2	1	1	2	4	19	4	5	5	3	3	5	25	5	2	4	2	1	3	17	70
25	2	5	1	2	5	4	19	3	5	2	3	3	3	14	2	3	4	5	4	1	19	1	5	2	2	1	5	16	73
26	4	2	1	1	4	3	15	1	1	3	2	3	1	11	3	4	4	3	2	2	18	4	5	2	1	3	1	16	60
27	1	1	2	3	3	5	15	3	2	4	2	4	3	18	1	1	5	5	4	3	19	4	3	2	3	4	1	17	69
28	4	3	2	3	4	2	18	5	4	4	5	5	4	27	4	4	4	4	4	5	25	4	2	5	4	3	4	22	92
29	5	3	5	5	2	5	25	2	5	4	4	4	5	24	4	5	3	5	2	5	24	3	4	4	5	4	4	24	97
30	5	3	5	3	3	4	23	2	5	2	3	2	3	17	5	5	3	5	2	5	25	5	4	5	5	3	5	27	92
31	4	5	5	4	3	3	24	1	4	3	3	5	3	19	3	5	3	2	2	5	20	5	3	4	2	1	5	20	83
32	3	2	2	3	1	4	15	4	5	1	4	3	2	19	5	3	4	2	4	1	19	2	2	1	4	1	1	11	64
33	1	5	4	4	3	4	21	1	2	4	3	5	4	19	1	4	1	2	3	5	16	2	5	4	5	4	4	24	80
34	2	1	4	3	3	2	15	1	5	4	4	2	4	20	2	3	4	4	4	4	21	1	5	5	1	5	2	19	75
35	3	4	1	4	5	3	20	1	5	5	2	1	3	17	3	4	5	3	2	5	22	3	2	1	1	1	1	9	68
36	4	4	2	1	3	1	15	3	4	2	1	3	3	16	5	3	4	4	4	5	25	4	1	2	3	5	5	20	76
37	3	3	4	4	3	2	19	3	5	1	2	4	1	16	1	3	2	3	5	3	17	3	5	3	5	3	4	23	75
38	5	3	1	4	5	5	23	4	4	1	5	3	1	18	5	4	5	4	4	4	26	5	2	4	4	3	5	23	90
39	4	4	5	5	5	4	27	5	3	3	3	5	5	25	5	5	5	5	4	2	26	4	4	4	4	3	4	23	100
40	1	5	5	4	5	1	21	4	5	3	5	3	5	24	3	5	5	3	5	4	25	2	5	3	5	5	4	24	95
41	4	4	5	4	5	5	27	5	4	4	2	5	4	22	3	5	5	5	5	3	26	3	3	4	3	3	3	19	96
42	3	3	2	1	4	2	15	5	2	4	4	2	5	24	4	4	5	1	5	5	24	2	1	2	1	3	3	12	73
43	5	2	4	1	1	5	18	1	3	1	3	2	1	11	1	4	4	5	1	1	16	5	1	4	4	2	4	20	65
44	3	3	3	2	1	1	13	3	3	1	3	1	1	12	3	3	2	3	2	3	16	2	2	2	1	3	2	12	53
45	3	3	1	1	2	3	13	3	3	3	2	3	2	16	1	3	2	1	2	3	12	3	3	2	1	3	1	13	54
46	1	3	3	3	1	2	13	1	1	3	1	3	2	11	2	1	1	3	3	3	13	2	1	2	2	2	2	11	48
47	3	1	1	1	3	1	10	3	3	1	3	2	3	15	2	3	2	2	3	1	13	1	2	1	3	1	2	10	48
48	3	3	2	1	2	3	14	1	2	1	3	1	2	10	2	2	3	2	1	1	11	2	1	2	1	2	3	11	46
49	3	2	1	1	3	2	12	3	1	2	2	2	3	13	1	2	3	1	2	1	10	1	2	3	1	3	3	13	48
50	3	2	3	4	1	2	15	1	4	1	1	5	2	14	4	1	5	5	5	2	22	5	2	4	4	5	2	22	73
51	5	2	3	2	2	5	19	3	3	3	3	4	1	17	4	1	1	1	5	13	1	1	3	2	5	1	13	62	
52	1	4	1	3	1	3	13	3	1	3	4	1	4	16	2	3	2	3	3	3	16	5	5	2	1	2	2	17	62
53	1	5	2	5	3	5	21	1	1	5	4	5	2	18	2	5	2	3	5	1	18	5	1	1	2	1	1	11	68
54	3	5	3	5	3	3	22	4	4	2	3	4	1	18	5	3	3	4	5	4	24	3	3	1	2	1	5	15	79
55	1	5	5	5	1	2	19	3	3	5	5	1	1	18	1	3	1	4	1	3	13	5	2	1	5	1	2	16	66
56	4	4	4	4	4	2	22	4	5	4	1	1	3	18	4	1	3	5	2	2	17	4	4	1	1	1	4	15	72
57	4	1	1	3	5	2	16	1	2	5	1	5	3	17	4	5	1	2	2	4	18	2	4	4	5	4	3	22	73
58	4	3	3	2	2	4	18	2	1	4	1	2	2	12	2	2	4	4	3	5	20	4	4	3	1	5	5	22	72
59	4	1	5	3	2	3	18	3	5	4	1	5	2	20	3	4	2	1	4	5	19	2	5	4	1	5	2	19	76
60	4	2	3	1	5	1	16	3	3	1	5	2	3	17	2	1	3	1	3	1	11	1	5	2	1	1	5	15	59
61	5	4	4	4	4	4	25	4	4	4	3	3	5	23	5	4	5	5	5	29	5	3	5	4	3	5	25	102	
62	5	3	3	4	1	5	21	5	2	5	1	1	5	19	5	4	5	1	2	18	2	4	4	4	5	4	5	23	81
63	4	5	5	5	3	3	25	5	2	3	5	1	2	18	1	4	2	3	2	5	17	5	1	4	1	1	4		