



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Seguridad laboral y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Licenciada en Administración

**AUTORAS:**

Arteaga Flores, Diana Lucia (orcid.org/0000-0001-5309-0300)  
Pahuara Muñoz, Maria Karina (orcid.org/0000-0001-6280-8169)

**ASESOR:**

Dr. De La Torre Collao, Cristhians Omar (orcid.org/0000-0001-6313-2295)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

## Dedicatoria

Este trabajo de investigación dedicamos a nuestros padres y también a nuestro Docente, por el apoyo constante y motivación en nuestros estudios profesionales, y a su vez haber transmitido conocimientos mediante el proceso de aprendizaje.

## Agradecimiento

En primer lugar, expresamos nuestro agradecimiento a Dios por darnos salud y permitirnos desarrollar el proceso del trabajo de investigación, en segundo lugar, a nuestro Docente Dr. De la Torre Collao, Cristhians Omar por la paciencia y ser parte de nuestra formación universitaria.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "

Seguridad laboral y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

", cuyos autores son ARTEAGA FLORES DIANA LUCIA, PAHUARA MUÑOZ MARIA KARINA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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 Noviembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DE LA TORRE COLLAO CRISTHIANS OMAR DNI: 40701687 ORCID: 0000-0001-6313-2295	Firmado electrónicamente por: CDELATORREC el 29-11-2023 17:59:44

Código documento Trilce: TRI - 0664448





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**Declaratoria de Originalidad de los Autores**

Nosotros, ARTEAGA FLORES DIANA LUCIA, PAHUARA MUÑOZ MARIA KARINA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada:

Seguridad laboral y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos 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 asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA KARINA PAHUARA MUÑOZ DNI: 44730140 ORCID: 0000-0001-6280-8169	Firmado electrónicamente por: MPAHUARA el 24-11-2023 18:08:48
DIANA LUCIA ARTEAGA FLORES DNI: 74490329 ORCID: 0000-0001-5309-0300	Firmado electrónicamente por: DARTEAGAF el 24-11-2023 18:09:51

Código documento Trilce: TRI - 0664450



## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	vi
Índice de tablas .....	vii
Índice de figuras .....	ix
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.1.1. Tipo de investigación .....	13
3.1.2. Diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	13
3.3. Población, muestra y muestreo.....	15
3.3.1. Población .....	15
3.3.2. Muestra .....	15
3.3.3. Unidad de análisis.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	15
3.5. Procedimientos .....	16
3.6. Método de análisis de datos .....	16
3.7. Aspectos éticos .....	17
IV. RESULTADOS .....	18
4.1. Análisis descriptivo .....	18
V. DISCUSIÓN .....	46
VI. CONCLUSIONES.....	50
VII. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS .....	52
ANEXOS .....	

## Índice de tablas

Tabla 1. En su entorno de trabajo corre algún peligro de integridad física o salud .....	18
Tabla 2. Usted identifica situaciones de peligrosas en su lugar de trabajo.....	19
Tabla 3. Cree usted que las inseguras vulneran su inseguridad personal.....	20
Tabla 4. La empresa le brinda capacitaciones ante situaciones inseguras .....	21
Tabla 5. Considera usted que el área de labores se encuentra organizada.....	22
Tabla 6. Considera usted que la zona de trabajo recibe limpieza con frecuencia	23
Tabla 7. Cree usted que la empresa realiza mantenimiento preventivo a los equipos ymaquinarias .....	24
Tabla 8. Considera usted que las instalaciones se encuentran en buenas condiciones pararealizar su trabajo.....	25
Tabla 9. La empresa le otorga equipos de protección personal .....	26
Tabla 10. Usted hace uso adecuado de su equipo de protección personal.....	27
Tabla 11. La empresa le financia exámenes médicos.....	28
Tabla 12. Considera usted que en su trabajo está expuesto a contraer alguna enfermedad .....	29
Tabla 13. La empresa satisface sus necesidades con herramientas y tecnologías idónea .....	30
Tabla 14. Se encuentra usted satisfecho con su labor en la organización .....	31
Tabla 15. Considera usted que sus capacidades laborales son aprovechadas al máximo.....	32
Tabla 16. A veces, experimenta la motivación de contribuir con un esfuerzo extra para elbeneficio de la organización .....	33
Tabla 17. Cree usted que la organización promueve la lealtad en sus objetivos organizacionales .....	34
Tabla 18. Usted se siente identificado con las actividades que realiza de su organización.....	35
Tabla 19. Cree usted que tiene el reconocimiento que se merece dentro de la empresa .....	36
Tabla 20. Considera usted que la empresa le brinda posibilidades o ventajas para sudesarrollo profesional .....	37
Tabla 21. Cree usted que su trabajo tiene un impacto ético con los objetivos de la	

empresa .....	38
Tabla 22. La empresa atiende sus peticiones de manera responsable .....	39
Tabla 23. Considera usted que la empresa difunde valores para el cumplimiento laborales.....	40
Tabla 24. Considera usted que los valores difundidos en la empresa impactan en su vida laboral .....	41
Tabla 25. Prueba de normalidad .....	42
Tabla 26. Prueba de hipótesis general .....	44
Tabla 27. Prueba de hipótesis específicas .....	45



## Índice de figuras

Figura 1. En su entorno de trabajo corre algún peligro de integridad física o salud .....	18
Figura 2. Usted identifica situaciones de peligrosas en su lugar de trabajo .....	19
Figura 3. Cree usted que las inseguras vulneran su inseguridad personal .....	20
Figura 4. La empresa le brinda capacitaciones ante situaciones inseguras.....	21
Figura 5. Considera usted que el área de labores se encuentra organizada.....	22
Figura 6. Considera usted que la zona de trabajo recibe limpieza con frecuencia23	
Figura 7. Cree usted que la empresa realiza mantenimiento preventivo a los equipos y maquinaria .....	24
Figura 8. Considera usted que las instalaciones se encuentran en buenas condiciones para realizar su trabajo.....	25
Figura 9. La empresa le otorga equipos de protección persona .....	26
Figura 10. Usted hace uso adecuado de su equipo de protección personal.....	27
Figura 11. La empresa le financia exámenes médicos.....	28
Figura 12. Considera usted que en su trabajo esté expuesto a contraer alguna enfermedad .....	29
Figura 13. La empresa satisface sus necesidades con herramientas y tecnologías idónea .....	30
Figura 14. Se encuentra usted satisfecho con su labor en la organización .....	31
Figura 15. Considera usted que sus capacidades laborales son aprovechadas al máximo.....	32
Figura 16. Se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bienestar de la organización.....	33
Figura 17. Cree usted que la organización promueve la lealtad en sus objetivos organizacionales .....	34
Figura 18. Usted se siente identificado con las actividades que realiza de su organización.....	35
Figura 19. Cree usted que tiene el reconocimiento que se merece dentro de la empresa .....	36
Figura 20. Considera usted que la empresa le brinda oportunidades para su desarrollo profesional .....	37
Figura 21. Cree usted que su trabajo tiene un impacto ético con los objetivos de la	

empresa .....	38
Figura 22. La empresa atiende sus peticiones con responsabilidad.....	39
Figura 23. Considera usted que la empresa difunde valores para el cumplimiento laborales.....	40
Figura 24 considera usted que los valores difundidos en la empresa impactan en su vida laboral .....	41

## RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general identificar la conexión entre la seguridad laboral y el compromiso laboral de una consultoría arqueológica 2023. La metodología utilizada fue de tipo básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental, estudio correlacional y alcance transversal; obteniendo una muestra de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica, el muestreo fue probabilístico aleatorio simple ya que no sabía exactamente si todos los trabajadores realmente iban a poder contestar la encuesta. Los datos recopilados arrojaron que el compromiso laboral guarda una relación significativa con la seguridad de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica. En conclusión, de que hay una conexión entre ambas variables, se reconoce la importancia de la seguridad laboral en el contexto de las empresas de arqueología; es imperativo que estas empresas realicen inversiones en la seguridad de sus trabajadores, ya que esta acción se refleja en un mayor nivel de compromiso laboral por parte de los empleados. Este compromiso, a su vez, se traducirá en un impacto positivo tanto en la productividad como en la rentabilidad de la empresa.

**Palabras clave:** Seguridad, satisfacción en el trabajo, trabajadores

## **ABSTRACT**

The general objective of this research is to identify the connection between job security and work commitment of an archaeological consultancy 2023. The methodology used was basic, quantitative approach, non-experimental design, correlational study and transversal scope; obtaining a sample of workers from an archaeological consulting company, the sampling was simple random probabilistic since it was not known exactly if all the workers would really be able to answer the survey. The data collected showed that work commitment has a significant relationship with the safety of the workers of an archaeological consulting company. In conclusion, that there is a connection between both variables, the importance of job security in the context of archeology companies is recognized; It is imperative that these companies make investments in the safety of their workers, since this action is reflected in a higher level of work commitment on the part of employees. This commitment, in turn, will translate into a positive impact on both the productivity and profitability of the company.

**Keywords:** Safety, job satisfaction, workers

## I. INTRODUCCIÓN

La seguridad se enfoca en desarrollar una serie de acciones destinadas a percibir los elementos de peligro y los orígenes subyacentes de los incidentes que podrían ocurrir durante la jornada laboral de un empleado (Parra et al., 2019). En relación con la implicación en el trabajo, se define como el nivel de conexión emocional e intelectual que un trabajador experimenta con la empresa y los desafíos que esta enfrenta en el ámbito comercial. Por lo tanto, en una empresa de consultoría arqueológica, algunos de los problemas vinculados a la protección física en el trabajo pueden incluir accidentes, caídas, malfuncionamiento de maquinaria y lesiones derivadas del manejo de sustancias químicas corrosivas (Solano & Santiago, 2021).

De manera global, la UNESCO estableció principios internacionales que deben ser seguidos en las excavaciones arqueológicas, según se describe en la Carta de Nueva Delhi en 2008, en concordancia con las normativas científicas. Sin embargo, cada país los adopta y ajusta conforme a sus características regionales, con el propósito de supervisar y regular estas actividades bajo la jurisdicción gubernamental. La considerable magnitud del impacto ambiental y sociocultural, derivado de la alteración sustancial del entorno natural debido a planes de gran amplitud como la edificación de represas hidroeléctricas, ha suscitado preocupaciones tanto a nivel universal como local, respecto a la necesidad de "evaluar y mitigar" de alguna manera dicho impacto (Pérez et al., 2019).

Asimismo, la seguridad en el entorno laboral se centra en el apropiado uso de los mecanismos de defensa, los cuales son esenciales y deben mantenerse en buen estado para asegurar el bienestar de los trabajadores. Además, es imperativo supervisar el uso de estos equipos, permitiendo a las organizaciones tomar decisiones informadas sobre protocolos y dispositivos de seguridad laboral (Pisu et al., 2023). La Organización Internacional del Trabajo señala un elevado porcentaje de muertes relacionadas con accidentes laborales o enfermedades ocupacionales, atribuibles mayormente a prácticas deficientes en salud ocupacional y seguridad. Estas circunstancias conllevan a costos significativos en indemnizaciones, los cuales no siempre son asumidos de manera responsable por parte de las empresas

(Sagastizabal et al.,2020).

Romero, et al (2022), en su análisis dio a una investigación sobre la diligencia de seguridad laboral en las empresas públicas en el Perú tuvieron como objetivo narrar el conocimiento de la seguridad laboral en empresas públicas, por lo cual contó con un espécimen de colaboradores y gerentes de 34 empresas públicas para saber su percepción sobre dicho tema. Asimismo, se destaca que el 59% de los encuestados mencionan que en sus centros de labor implementan el programa de vigilancia médica ocupacional. Por lo cual concluyeron que la disminución de valías del capital físico y humano sólo es viable con su responsabilidad en el cumplimiento de la normativa establecida.

En el contexto peruano, el Ministerio de Cultura desempeña un papel esencial al asumir la responsabilidad de proteger y conservar los elementos materiales de valor arqueológico, los cuales forman parte fundamental del patrimonio cultural nacional. Esta entidad tiene la exclusividad de regular la dimensión intangible de dichos bienes y de otorgar la autorización necesaria para llevar a cabo actividades e inspecciones arqueológicas, siguiendo las directrices establecidas en el Reglamento de Intervenciones Arqueológicas. El objetivo principal de estas medidas es minimizar el riesgo de colapsos durante las excavaciones, un peligro particularmente crítico que afecta a todos los trabajadores involucrados en estas áreas (Rey de Castro et al., 2020). De igual manera, a nivel local, la firma de consultoría encargada de ofrecer una variedad de servicios arqueológicos y asesoramiento en procesos estratégicos y tácticos ha señalado la carencia de planes y programas a largo plazo con objetivos definidos. Esta falta podría tener consecuencias negativas en la preservación de los bienes arqueológicos. La ausencia de una estrategia institucional y de opciones viables para las comunidades locales podría llevar al deterioro de los restos arqueológicos a manos de los residentes de la zona. La falta de compromiso laboral se atribuye a diversas causas subyacentes que, ya sea de manera directa o indirecta, ejercen influencia en los resultados de la empresa.

De tal manera, la pregunta general del estudio fue ¿Cuál es la relación entre seguridad laboral y compromiso laboral de los trabajadores de una consultoría

arqueológica 2023? Así mismo, se tiene preguntas específicas las cuales son; primero ¿Cuál es la relación entre la prevención de accidentes y el compromiso laboral de los empleados de una consultoría arqueológica 2023?, segundo ¿Cuál es la relación entre Condiciones de riesgos del ambiente y el compromiso laboral de los empleados de una consultoría arqueológica 2023?, tercero ¿Cuál es la relación entre la integridad física, mental y el compromiso laboral de los empleados de una consultoría arqueológica 2023?

Por esta razón, la investigación encuentra una justificación apropiada respaldada por la perspectiva de Hernández y Mendoza (2018), La fundamentación se sustentó en información confiable procedente de la seguridad laboral y el compromiso laboral, lo cual posibilitará obtener un conocimiento adecuado sobre las medidas preventivas de accidentes y el compromiso de los trabajadores. Esto tiene como objetivo contribuir al desarrollo de futuros estudios en este ámbito. En cuanto al enfoque práctico, se determinó la utilidad de los resultados para organizar de manera eficiente los materiales y maquinaria de la empresa, con el fin de prevenir posibles accidentes y satisfacer las necesidades de los clientes. Desde la perspectiva social, la ética laboral desempeñó un papel importante, manteniendo un compromiso afectivo con los trabajadores que llevaron a cabo un proyecto de monitoreo arqueológico para rescatar monumentos perdidos. En cuanto a la metodología, el estudio se centrará en la elaboración de un cuestionario, haciendo uso de herramientas de medición que se reflejarán a través de las variables de cada aspecto investigado en este estudio.

Así mismo el objetivo general fue identificar la relación entre seguridad laboral y el compromiso laboral de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023. De lo cual se precisó los siguientes objetivos específicos determinar la relación entre la prevención de accidentes y compromiso laboral de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023; segundo, determinar la relación entre las condiciones de riesgo del ambiente y compromiso laboral de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023; tercero, determinar la relación entre la integridad física, mental y compromiso laboral de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023. De tal manera, se planteó la hipótesis general como se detalla: seguridad laboral se relaciona de manera significativa con el compromiso

laboral de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023. Por otra parte, se estableció las hipótesis específicas materia de estudio como se detalla en el informe: el compromiso laboral se relaciona de manera significativa prevención de accidentes de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023; segundo, el compromiso laboral se relaciona de manera significativa con las condiciones de riesgos del ambiente de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023; tercero, el compromiso laboral se relaciona de manera significativa con la integridad física mental de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023.



## II. MARCO TEÓRICO

Al explorar la temática de seguridad y compromiso laboral, se evidenció un significativo progreso a nivel nacional y global en desarrollos recientes, aportando de manera valiosa al conocimiento científico en estas áreas. En este contexto, Casana y Martínez (2021) realizaron un estudio centrado en la seguridad y compromiso laboral de los trabajadores a nivel nacional, con el propósito de evaluar la conexión entre las variables examinadas en la investigación. En la investigación se adoptó una metodología práctica con un diseño cuantitativo que excluyó la experimentación. La muestra consistió en 90 participantes, utilizando un cuestionario como herramienta de acumulación de datos. Los resultados del análisis revelaron un valor de Rho de Spearman de 0.895, con un valor de (sig.) igual a 0.000, siendo este último inferior a 0.05, indicando así una acumulación favorable entre las variables. En resumen, se determina que la seguridad de los trabajadores desempeña un papel crucial en mantener un sólido compromiso laboral, destacando su importancia en la participación efectiva de los trabajadores en las diligencias de la sociedad.

Colque (2021) menciona que la seguridad laboral dentro de una empresa es fundamental, ya que existen muchos peligros, a su vez riesgos, por lo que puede afectar a la obtención de la sociedad, por tal moción tuvo como finalidad evaluar en resume como prevenir riesgos y accidentes laborales. El estudio tuvo un diseño metodológico de enfoque cuantitativo en donde se utilizó como herramienta la encuesta, la población estuvo determinada por 18 personas, como resultado identificaron los riesgos por la falta de equipos personales, así mismo la falta de concentración dentro de su jornada laboral, también se detectó la carencia de conocimientos en cuanto a seguridad laboral entre el personal dentro de las diversas áreas. Al culminar la investigación se concluyó que toda empresa tiene que tener un programa de prevención contra accidentes laborales con el propósito de poder prevenirlos, de tal manera poder cuidar y proteger a sus trabajadores de manera segura.

Teuna (2023), realizó un estudio de los recursos laborales y bienestar laboral, que asíó como intención examinar la conmovición de las demandas y recursos laborales percibidos en lo que respecta seguridad de los docentes teniendo en cuenta que es una investigación cuantitativa, correlacional Por lo que la muestra que se tomó fue de 954 colaboradores, por lo tanto, se obtuvo un resultado de ( $\beta = 0,23$ ;  $p \leq 0,001$ ), por lo

tanto, se concluyó que la obtención de resoluciones de los trabajadores sobre seguridad laboral aumenta de manera progresiva, a su vez el problema entre la vida laboral y personal disminuye, por consiguiente, indicaron que la seguridad laboral interviene en la productividad de las actividades de los trabajadores.

Merino et al (2018), en su indagación sobre la conexión entre la seguridad laboral y satisfacción laboral. Asimismo, la investigación fue de orientación cuantitativo y de nivel correlacional. Por otro lado, para determinar la correlación en ambas variables se utilizó una muestra de 158 participantes. De la misma manera, los resultados en cuanto a la satisfacción laboral tuvieron una media de 7.21 y la seguridad percibida fue de 7.48. Por ende, las derivaciones obtenidas muestran que la satisfacción laboral y la seguridad laboral.

En relación a este tema, Ayala y Bustamante (2019) resaltaron la relevancia del compromiso organizacional en el rendimiento laboral dentro de una sociedad. Su estudio tuvo como objetivo establecer una correlación entre el compromiso organizacional y el desempeño de los empleados en la empresa OPEMIP SAC. La metodología adoptada fue de carácter descriptivo con un enfoque correlacional. El poblamiento estuvo compuesto por 31 trabajadores, y se seleccionó un espécimen de ellos para participar en la encuesta. Los resultados arrojaron un nivel de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Pearson total de 0.878, indicando una correlación efectiva significativa entre ambas variables. Como terminación, se evidenció que el compromiso de los colaboradores no se traduce de manera efectiva, lo cual impacta directamente en su rendimiento laboral.

En el mismo sentido, Sánchez y Sánchez (2022) llevaron a cabo una indagación con el propósito de examinar la correlación entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores. La metodología adoptada fue de orientación cuantitativo con un diseño no experimental de nivel correlacional. La muestra consistió en 79 trabajadores, seleccionados mediante una prueba probabilística aleatoria simple, y se utilizó un cuestionario como herramienta de cogida de datos. Los resultados revelaron un valor de 0.981 para Rho de Spearman con una significancia de 0.00. En resumen, se determinó que existe una relación directa y significativa entre la seguridad laboral y el compromiso organizacional.

Además, en su investigación reciente, Barrios (2022) abordó el tema de la comunicación interna y su correlación con el compromiso organizacional en una

empresa constructora. Su propósito principal fue examinar cómo el compromiso organizacional impacta en la comunicación interna dentro de Consultora J & J Hermanos S.A.C. El estudio se enmarcó en una investigación no experimental de tipo transversal con un enfoque correlacional. La localidad objeto de análisis comprendió a 15 colaboradores de la empresa. Para recopilar datos, se empleó un cuestionario como herramienta de investigación. Los resultados se sometieron a un proceso estadístico que incluyó la prueba de Rho de Spearman para establecer el nivel de correlación. Los hallazgos revelaron que el nivel de significancia ( $\text{sig} = 0.000$ ) era menor que el valor  $p$  de 0.05 ( $p < 0.05$ ), con un coeficiente de correlación 0,962 lo que indicó que se podía aceptar la hipótesis alternativa. En resumen, se concluyó que cuando la alta dirección enfoca sus esfuerzos en mejorar la comunicación con los empleados, estos perciben que tienen un papel fundamental dentro de la empresa.

Por lo tanto, Huerta et al. (2020) los cuales indicaron en su indagación sobre la seguridad laboral con el compromiso de los trabajadores. Donde tuvieron como objetivo diagnosticar cómo se correlaciona la seguridad laboral con el compromiso de los trabajadores en la empresa constructora. La población estuvo conformada por 523 empleados de 68 empresas; en donde se utilizaron un cuestionario como instrumento. Los resultados demostraron que el nivel de  $\text{sig} = 0.000$  era menor que el valor  $p$  de 0.05 ( $p < 0.05$ ), con un valor Rho de 0,567 lo que indicó que se podía aceptar la hipótesis alternativa. Concluyendo que ambas variables se relacionan para mantener una adecuada organización de la empresa en función de mantener la seguridad de los trabajadores.

A su vez, Nava et al. (2021) en su investigación argumentó acerca del compromiso organizacional. Los cuales tuvieron como propósito proponer que un empleado presenta una predisposición inicial para desarrollar compromiso al ingresar a una empresa, y con el tiempo, este compromiso se consolida como una actitud duradera. El estudio fue cuantitativo, la metodología que se llevo fue una revisión teórica que abarco las variables incorporadas en el modelo de dos dimensiones. La población fue de 120. Por lo tanto, se buscó enriquecer la base teórica de las variables contempladas en dicho modelo. Se pudo concluir que la ampliación teórica realizada en este trabajo proporciona el respaldo necesario a las variables incluidas en el modelo, permitiendo una comprensión más profunda del proceso que origina el compromiso organizacional en sus aspectos afectivos e instrumentales.

A su vez, Villacís et al. (2021) tuvieron como propósito establecer la correlación entre el grado de acatamiento de las normas de Seguridad laboral de los trabajadores de cuatro empresas. El estudio fue de enfoque cuantitativo de nivel correlacional. Donde la población estuvo constituida por 167 trabajadores, para lo cual se aplicó el cuestionario como instrumento. Los resultados arrojaron un valor de significancia de 0.00 y un coeficiente de correlación de Pearson total de 0.215, lo que indica una correlación positiva. Llegando a la correlación entre el grado de acatamiento de las normas de SSO fue estadísticamente significativa con la dimensión de comportamientos contraproducentes.

Cabe destacar que Parra et al. (2019) los cuales tuvieron como objetivo determinar la seguridad laboral bajo principios de bioseguridad en trabajadores y trabajadoras de limpieza. El estudio fue de enfoque cuantitativo con un nivel correlacional. La población estuvo conformada por 31 trabajadores, los cuales utilizaron como herramienta el cuestionario. Los resultados arrojaron un valor de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de Pearson total de 0.890, lo que indica una correlación positiva. En conclusión, proporciona aspectos fundamentales para indagaciones en el ámbito de la bioseguridad vinculada a comunidades en situación de vulnerabilidad.

En ese mismo contexto, Peralta (2022), examinó la conexión entre el compromiso laboral en una empresa de consultoría. El propósito primordial de este análisis es esclarecer la conexión a través del tipo de liderazgo y el nivel de compromiso laboral de los trabajadores. El enfoque de la indagación se caracterizó por ser mixto y de tipo correlacional, utilizando un diseño no experimental de naturaleza transversal. El conjunto de individuos objetivo se conformó en un total de 23 trabajadores, y se aplicó un método de muestreo por conglomerados. Se manejaron dos instrumentos para la obtención de indagación: uno destinado a medir el estilo de liderazgo (CELL) y otro diseñado para evaluar el compromiso laboral siguiendo la metodología de Mayer y Allen. Además, se llevó a cabo una audiencia con el fin de tener una comprensión más detallada de los resultados. Por lo tanto, entre ambos elementos de estudio se evidenció una relación de 0.320. En conclusión, este estudio proporcionó datos diversos sobre las variables de investigación, basándose en las derivaciones tanto cuantitativas como cualitativas obtenidos.

Esta indagación se basará en los datos recopilados acerca de la seguridad y el

compromiso laboral que se obtendrá de diversas fuentes de información que respaldan el estudio. La teoría de la causalidad se encarga de explicar los accidentes que pueden ocurrir en la empresa que puedan afectar a los trabajadores; esta teoría se divide en tres etapas: pre contacto, contacto y post contacto, que detallan cómo se desarrolla la pérdida después del accidente. Asimismo, plantea que la producción de un accidente o desgaste implica una secuencia de eventos que deben suceder y por lo tanto es fundamental examinar estos elementos (Martínez, 2022).

Las teorías de causa-efecto en seguridad laboral identificó los factores que pueden causar accidentes y enfermedades ocupacionales.

La teoría de los actos inseguros de Heinrich sostiene que la mayoría de los incidentes son resultado de acciones no seguras por parte de los trabajadores, tales como la utilización inadecuada de aparatos de defensa personal o la realización de tareas peligrosas sin las debidas precauciones (Abouzar, 2020). En este contexto, la seguridad se enfoca en proteger tanto a los trabajadores como a su entorno laboral de riesgos e incidentes. Además, la administración de la seguridad y la participación laboral constituyen un proceso continuo que requiere la implicación de todos los niveles de la sociedad. La alta orientación desempeña un papel crucial al establecer una política clara y visible que fomente tanto la seguridad como el compromiso laboral, proporcionando los recursos necesarios para su implementación (Herrera, 2019). Por otro lado, las empresas buscan motivar a los trabajadores creando un ambiente seguro donde se respeten sus valores, permitiéndoles participar en reuniones y expresar sus opiniones, al tiempo que se reconoce su contribución laboral (Colque, 2020). Simultáneamente, la prevención de incidentes relacionados con la seguridad en el entorno laboral es un proceso constante que requiere la colaboración de todos los niveles de la empresa. La alta dirección tiene la responsabilidad de establecer una política de seguridad laboral transparente y fácilmente visible, proporcionando los recursos necesarios para su implementación.

Es responsabilidad de supervisores y gerentes promover la seguridad laboral y establecer un entorno de trabajo que respalde esta prioridad. Los empleados, a su vez, deben involucrarse activamente en la prevención de accidentes, estar al tanto de los riesgos en su lugar de trabajo y conocer las medidas adecuadas de autoprotección (Sánchez & Díaz, 2019). La prevención de accidentes resulta esencial para certificar tanto el bienestar físico como emocional de los arqueólogos en el desempeño de sus

labores (Bastidas & Martínez, 2022).

De igual manera, la administración de la seguridad laboral y la promoción del compromiso de los trabajadores constituyen un proceso diseñado para asegurar tanto la seguridad de los trabajadores como su dedicación a la empresa. Este proceso se fundamenta en la premisa de que un ambiente laboral seguro y saludable es fundamental para el bienestar de los trabajadores y para el rendimiento global de la organización. Es crucial resaltar que un entorno de trabajo que certifique la seguridad y la salud puede influir positivamente en la eficiencia de los trabajadores. La disminución de accidentes y enfermedades conexas con el trabajo puede contribuir a disminuir los costos para la organización (Morales et al., 2022).

Adicionalmente, la prevención de accidentes en el entorno laboral resulta crucial para preservar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. La implementación de medición proactivas y prácticas seguras desempeña un papel significativo en la reducción de riesgos y en la creación de un entorno laboral más seguro. Llevar a cabo mantenimiento regular de maquinaria y equipos para prevenir fallos y accidentes, e implementar programas de mantenimiento preventivo, son acciones fundamentales para asegurar la seguridad a largo plazo (Segarra, 2022).

Por otra parte, las condiciones ambientales de riesgo involucran la evaluación exhaustiva de los peligros potenciales y la implementación de medidas de seguridad adecuadas destinadas a resguardar tanto a los arqueólogos como a la integridad del sitio arqueológico en consideración (Peña & Jiménez, 2019). A su vez, las condiciones de riesgo en el entorno laboral son diversas y pueden manifestarse en diferentes sectores y tipos de trabajo. Identificar y abordar estas condiciones es esencial para certificar la seguridad y el bienestar de los trabajadores, donde posturas incómodas o repetitivas pueden dar lugar a lesiones musculoesqueléticas, y un diseño inadecuado del lugar de trabajo puede contribuir a tensiones físicas (OPS, 2022).

Simultáneamente, la preservación de la integridad física y mental en el ámbito de la arqueología se refiere al estado de salud y bienestar, abarcando tanto aspectos físicos como emocionales, de los arqueólogos. Esto implica la prevención de lesiones físicas, así como la gestión del estrés y el cuidado de la salud mental en un entorno laboral que a menudo presenta desafíos para la salud (Araujo, 2019). Además, asegurar tanto la salud física como mental es de vital calibre para consentir que los arqueólogos actúen sus cargos de modo positiva y eficiente, al mismo tiempo que

contribuye a su responsabilidad laboral y satisfacción en su desempeño (Núñez, 2021).

La teoría desarrollada por Meyer y Allen ofrece una definición del compromiso que se centra en un estado mental que describe la conexión entre una persona y una entidad. Esta relación tiene un impacto significativo en la decisión de un trabajador de permanecer en la organización o abandonarla. Las experiencias laborales desempeñan un papel fundamental como influencia socializadora en la formación de conexiones psicológicas con la organización. Este factor tiene una influencia subjetiva en la pertenencia a la organización y en consecuencia afecta directamente al nivel de compromiso organizacional. Específicamente, se anticipa que, a través de las experiencias laborales, se desarrollará un compromiso afectivo y que los empleados experimentaron un aumento en sus sentimientos de desafío y comodidad dentro de la organización (Nava et al., 2021).

En este contexto, el compromiso laboral en el ámbito de la arqueología se refiere al nivel de dedicación, entusiasmo y conexión emocional que los arqueólogos experimentan hacia sus responsabilidades y su contribución en el campo en el que trabajan. Es esencial destacar que el compromiso laboral es un reflejo de la conexión que un colaborador siente con su rol laboral y la organización a la que pertenece. Por lo tanto, este compromiso se manifiesta a través del comportamiento del trabajador, caracterizándose por su dedicación, motivación y el deseo de desempeñar sus funciones de manera excepcional. Este factor es de gran importancia para el éxito de las organizaciones. Al implementar estrategias para fomentar el compromiso laboral, las empresas pueden mejorar su productividad, elevar la satisfacción de los clientes y fortalecer la retención de su personal (Lanzelotti et al., 2021).

Al mismo tiempo, el compromiso afectivo en el ámbito de la arqueología se refiere a la conexión emocional que los arqueólogos experimentan con su labor, su equipo y la disciplina en sí. Este compromiso implica un vínculo positivo hacia la arqueología, una satisfacción en el trabajo y un sentido de pertenencia a la comunidad arqueológica. Los arqueólogos con una fuerte conexión emocional suelen demostrar una mayor motivación, dedicación y disposición para invertir tiempo y esfuerzo en sus tareas (Hoz et al., 2023). De manera similar, la permanencia sostenida de los empleados se refiere al nivel en que un trabajador está dispuesto a mantenerse en su puesto de trabajo a largo plazo. Esta dimensión del compromiso laboral se centra en la disposición del trabajador de conservar su empleo en la empresa.

En este sentido, el compromiso de continuidad en una empresa de consultoría arqueológica se erige como aspecto fundamental para su éxito. Para demostrar un compromiso firme con la continuidad, se implementan diversas estrategias y prácticas destinadas a asegurar la calidad de los servicios. Entre los elementos cruciales que reflejan este compromiso se encuentran la planificación estratégica a largo plazo, la gestión proactiva de riesgos y contingencias, así como la incorporación de innovaciones tecnológicas (Coronado et al., 2020).

Por ende, la administración de la continuidad en el compromiso laboral consiste en establecer y preservar un entorno laboral que fomente la lealtad de los empleados hacia sus responsabilidades. Este proceso implica la formulación de políticas y prácticas diseñadas para abordar variables que trasciende en la colaboración de los trabajadores, como las condiciones laborales, las relaciones con colegas y supervisores, y las oportunidades de desarrollo profesional (Silva, 2021).

En consecuencia, la administración del compromiso normativo se refiere al proceso de establecer y mantener un entorno laboral que motive a los empleados a comprometerse con la empresa. Este procedimiento implica la creación de políticas y prácticas destinadas a abordar los resúmenes que intervienen en el compromiso normativo de los trabajadores, como la cultura empresarial, los valores de la organización y las políticas de retribución y beneficios. Los empleados con un fuerte compromiso de cumplir las normativas tienen menos probabilidades de renunciar a sus puestos de trabajo, incluso cuando cuentan con oportunidades laborales en otros lugares (Caviedes & Vizcarra, 2019).

En la misma línea, el compromiso normativo en una empresa de consultoría arqueológica es esencial para afirmar el acatamiento de las medidas y normativas relevantes en el ámbito de la arqueología y la preservación del patrimonio cultural. Este compromiso implica la implementación de diversas prácticas y políticas diseñadas para garantizar la legalidad, la ética y la responsabilidad de la empresa. En este argumento, el compromiso normativo se define como la dedicación a cumplir con la legislación y las normas aplicables a la actividad arqueológica, siendo crucial para proteger tanto el patrimonio cultural como la seguridad de los trabajadores (Araya et al., 2020).



### III. METODOLOGÍA

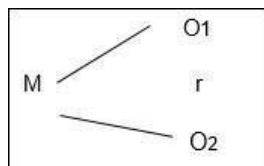
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La indagación básica es un tipo de investigación que se centra en la comprensión de los fundamentos de un fenómeno o campo de estudio. No tiene un objetivo práctico inmediato, sino que busca generar nuevos conocimientos que puedan constituir el fundamento para estudios posteriores (Hernández & Mendoza, 2018). La indagación básica en el contexto de las variables de Seguridad y Compromiso Laboral se dedica a explorar los conceptos fundamentales de estos fenómenos y a analizar su interacción.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

En cuanto al diseño no experimental, involucró el estudio de ambas variables, pero sin intervenir o modificar deliberadamente ninguna de ellas. El tema de investigación realizado tiene diseño de investigación no experimental, pues el estudio de ambas variables no se manipula en un entorno real para su análisis (Hernández & Mendoza, 2018). La investigación se basó en un nivel correlacional que se centra en inspeccionar la relación entre dos o más variables. Su objetivo principal consistió en verificar la existencia de dicha relación y, además, determinar en qué medida esta puede ser considerada fuerte o débil (Arias & Covinos, 2021).



Dónde:

m: Unidades muestrales

O1: Medición de la variable: Seguridad Laboral

O2: Medición de la variable: Compromiso laboral

r: Coeficiente de correlación

#### 3.2. Variables y operacionalización

**Variable Independiente: Seguridad Laboral**

**Definición conceptual**

La seguridad laboral abarca un vinculado de actividades destinadas a investigar

los elementos de peligro o riesgo hacia los trabajadores de una organización y las razones detrás de los accidentes en el lugar de trabajo mientras los empleados desempeñan sus labores. Además, tiene la responsabilidad de establecer directrices y regulaciones con el fin de evitar accidentes en el lugar de trabajo (Merino et al., 2018).

### **Definición Operacional**

El cual va permite medir y cuantificar la seguridad laboral a través del cuestionario, el cual se representa en las dimensiones; prevención de accidentes, condiciones de riesgos del ambiente, integridad física y mental.

### **Indicadores**

Los cuales servirán para los ítems realizados en el instrumento y buscar el objetivo del estudio; condiciones peligrosas, actos inseguros, orden y limpieza en el área de trabajo, defecto en los equipos de maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones, uso de equipo de protección personal, prevención de enfermedades.

### **Escala de medición**

La escala ordinal se define como un método de medición que organiza datos en categorías u orden, estas categorías siguen un orden específico.

### **Variable Dependiente: Compromiso laboral**

#### **Definición conceptual**

El compromiso laboral es un elemento que inspira a los trabajadores a establecer una conexión tanto con sus funciones laborales como con los objetivos y principios de la organización. Un trabajador comprometido es aquel que exhibe un entusiasmo auténtico por su labor, lo que se manifiesta en un esfuerzo adicional al cumplir con sus responsabilidades (Lanzelotti et al., 2021).

#### **Definición Operacional**

El cual va permite medir y cuantificar la seguridad laboral a través del cuestionario, el cual se representa en las dimensiones; compromiso afectivo, compromiso de continuidad, compromiso normativo.

#### **Indicadores**

Los cuales servirán para los ítems realizados en el instrumento y buscar el objetivo del estudio; satisfacción, involucramiento con la organización, lealtad, decisión de permanencia, responsabilidad ética, responsabilidad moral.

#### **Escala de medición**

La escala ordinal se define como un método de medición que organiza datos en

categorías u orden, estas categorías siguen un orden específico (Arias & Covinos, 2021).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población se describe a modo una agrupación de componentes que comparten similitudes, y el objetivo es derivar conclusiones a partir de este grupo (Arias & Covinos, 2021). Dentro del ámbito de la investigación se focalizó como unidad poblacional a 50 empleados de una compañía de consultoría en gestión arqueológica en el año 2023, y aplicaremos los siguientes criterios para el estudio.

##### **Criterios de Inclusión:**

Se tomó en cuenta a todos los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica.

Se tomó en cuenta las personas que hacen las medidas correspondientes en el campo, las personas que manejan las maquinarias pesadas y las personas que se encargan en la excavación.

##### **Criterios de Exclusión:**

No se tomará en cuenta a los clientes de la empresa de consultoría arqueológica.

No se tomará en cuenta a los empleadores.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra se establece con la misma cantidad de la población por ser una cantidad accesible y de poca cantidad.

En el estudio se fijó por 50 trabajadores (4 medidores, 40 trabajadores y 6 que manejan maquinarias pesadas) que se localizaron trabajando en una empresa de consultoría arqueológica, se utilizó la muestra censal en la investigación que fue censal según, Minchon et al. (2022) evidencia que las muestras censales dan el apoyo ineludible para la investigación.

#### **3.3.3. Unidad de análisis**

Teniendo en cuenta como principales características son los trabajadores de la empresa que laboran mayormente en trabajos en campo.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de la encuesta implica la compilación de ítems según las variables

de investigación, sus dimensiones e indicadores, de acuerdo con Hernández y Mendoza (Hernández & Mendoza, 2018).

El cuestionario, como herramienta, consistió en una serie de afirmaciones expresadas ya sea de manera positiva o negativa, a los cuales se solicita que los participantes respondan según su criterio de lo que consideren más apropiado y sincero (Hernández & Mendoza, 2018).

### **Validez**

Es tan preciso que no hay prejuicios. Representa la conexión entre la medida realizada y lo que realmente se necesita medir. La validez de la investigación se debe a la pericia, según Arias y Covinos (2021) para evaluar herramientas de evaluación de la calidad con orientación sobre si se pueden utilizar. La revisión fue realizada por profesionales técnicos de carrera, cuyo detalle se precisa en el cuadro.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad se centrará en evaluar la precisión de las respuestas obtenidas a través de las preguntas, sin importar cuándo fueron proporcionadas por el grupo de individuos (Arias & Covinos, 2021). Para lo cual se llevó a cabo una fase de prueba inicial.

## **3.5. Procedimientos**

En este informe, se empleó la técnica de encuesta a través de la creación de un formulario que fue posteriormente sometido al procesamiento de datos mediante el proceso estadístico SPSS 25. Se enfocó en las variables relacionadas con la seguridad y el compromiso laboral. Para recopilar la información necesaria para la investigación, se fundamentó en:

- Se obtuvo el permiso de la empresa de consultoría arqueológica, 2023 para poder realizar la investigación.
- Se les realizó a todos los trabajadores de la empresa de consultoría las preguntas.
- Luego de adquirir las respuestas pasaron los datos al Excel, donde se logró ver el compromiso laboral de los trabajadores.
- En el proceso de análisis estadístico, se tomarán en cuenta los resultados relevantes del estudio.

## **3.6. Método de análisis de datos**

En lo que respecta al análisis de la información a través de métodos

estadísticos, Se realizó de la manera que se describe a continuación:

- Introducción de los datos en el software SPSS 25 a partir de los resultados logrados.
- La estadística descriptiva de las variables permitió un análisis estadístico completo de un conjunto de datos, del cual se extraerá información que se interpretará mediante tablas y gráficos.
- Se llevó a cabo un análisis basado en criterios estándar para evaluar la seguridad y el compromiso de los trabajadores, considerando los datos obtenidos de la prueba de Kolmogórov-Smirnov.
- Se ejecutó un estudio inferencial para comparar hipótesis tanto generales como específicas, utilizando pruebas estadísticas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Este proyecto de indagación se destacó por su autenticidad, ya que se construyó siguiendo las pautas establecidas por la Universidad César Vallejo. La información seleccionada fue citada y fundamentada de acuerdo con los reglamentos de derechos de autor, así mismo las referencias bibliográficas se elaboraron siguiendo las normas APA en su séptima edición (Arias & Covinos, 2021).

En esta perspectiva la beneficencia en protección y compromiso laboral de los trabajadores de una sociedad de consultoría arqueológica es un mecanismo fundamental para el éxito de la organización.

**Beneficencia:** Esta investigación se realizó sobre la seguridad laboral y compromiso laboral de los trabajadores en una empresa de consultoría arqueológica.

**No maleficencia:** Esta investigación no percibe información que afecte la integridad de los participantes en el estudio.

**Autonomía:** En este estudio se elaboró de manera voluntaria e independiente.

**Justicia:** En esta investigación se emplea las normas APA considerando que aplica las reglas que indica la universidad.

## IV. RESULTADOS

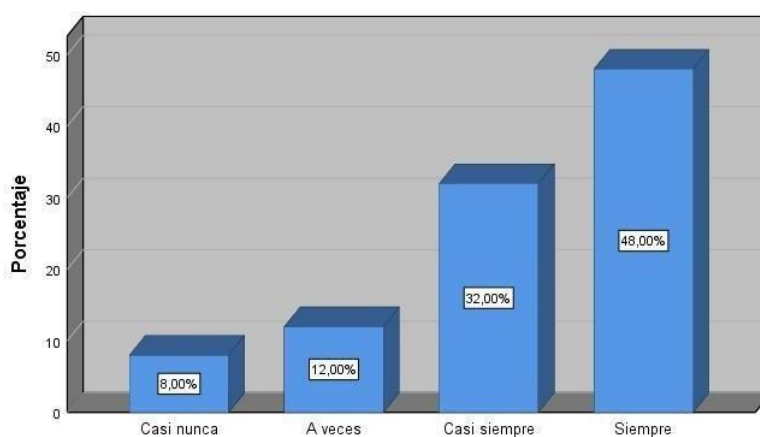
### 4.1. Análisis descriptivo

**Tabla 1.** En su entorno de trabajo corre algún peligro de integridad física o salud

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	4	8,0
	A veces	6	12,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	24	48,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 1.** En su entorno de trabajo corre algún peligro de integridad física o salud



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

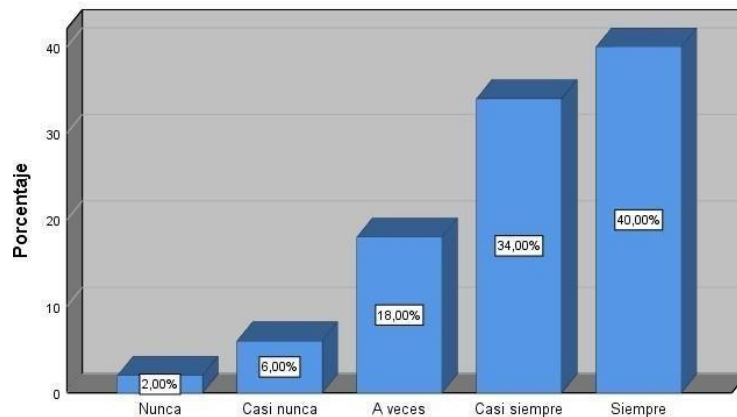
En la tabla y figura 1 revelo que el 8,0% casi nunca, el 12,0% a veces, 32,0% casi siempre, mientras que el 48,0% siempre; mencionaron que tienen algún tipo de peligro de integridad física o salud dentro de la empresa en el área donde están laborando.

**Tabla 2.** *Usted identifica situaciones de peligrosas en su lugar de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	9	18,0
	Casi siempre	17	34,0
	Siempre	20	40,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 2.** *Usted identifica situaciones de peligrosas en su lugar de trabajo*



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

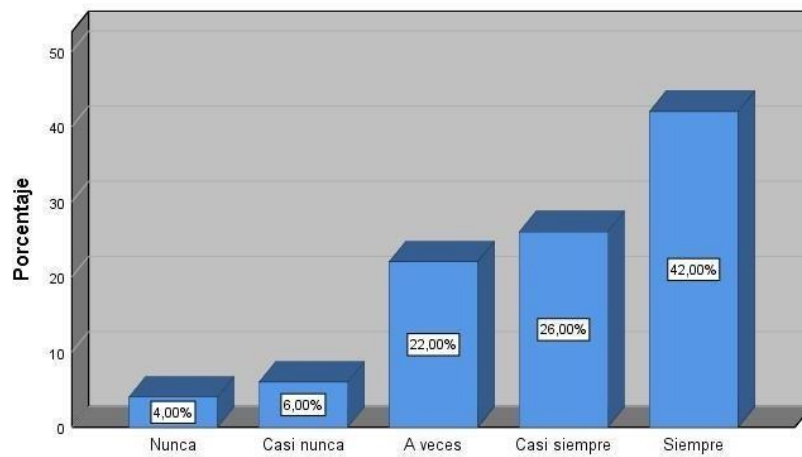
En la tabla y figura 2 se mostró que el 2,0% de los trabajadores nunca, mientras que el 6,0% casi nunca, pero que el 18,0% a veces, así como el 34% casi siempre, donde finalmente el 40,0% siempre; indican que en la empresa existe una evaluación de riesgos antes de iniciar la jornada laboral donde se puede identificar cuáles son las situaciones de peligro en el área de trabajo de cada uno.

**Tabla 3.** Cree usted que las inseguras vulneran su inseguridad personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	11	22,0
	Casi siempre	13	26,0
	Siempre	21	42,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 3.** Cree usted que las inseguras vulneran su inseguridad personal



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

En la tabla y figura 3 se pudo observar que el 4,0% de los trabajadores nunca, mientras que el 6,0% casi nunca, pero que el 22,0% a veces, así como el 26% casi siempre, donde finalmente el 42,0% siempre; mencionan que es importante que la empresa brinde capacitaciones sobre cómo realizar tareas de manera segura.

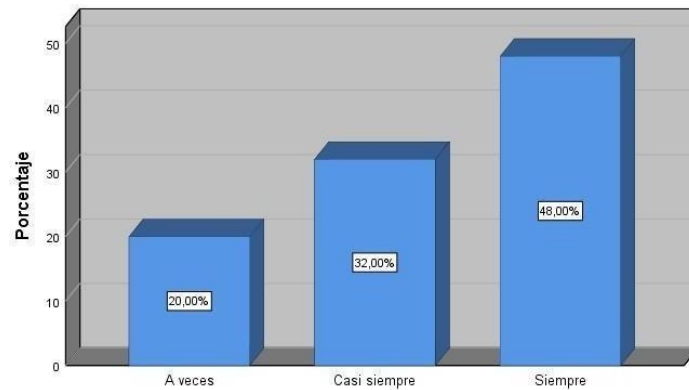


**Tabla 4.** La empresa le brinda capacitaciones ante situaciones inseguras

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	10	20,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	24	48,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 4.** La empresa le brinda capacitaciones ante situaciones inseguras



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

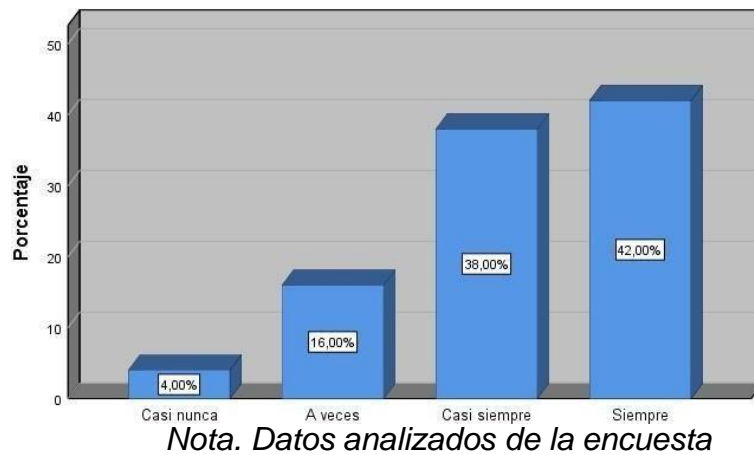
En la tabla y figura 4 se mostró que el 20,0% a veces, así como el 32% casi siempre, donde finalmente el 48,0% siempre mencionan que la empresa de consultoría arqueológica brinda capacitaciones a todos los trabajadores cada cierto tiempo, enfocándose en las situaciones que se tiene más riesgo en la zona de trabajo.

**Tabla 5.** *Considera usted que el área de labores se encuentra organizada*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	4,0
	A veces	8	16,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	21	42,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 5.** *Considera usted que el área de labores se encuentra organizada*



Interpretación:

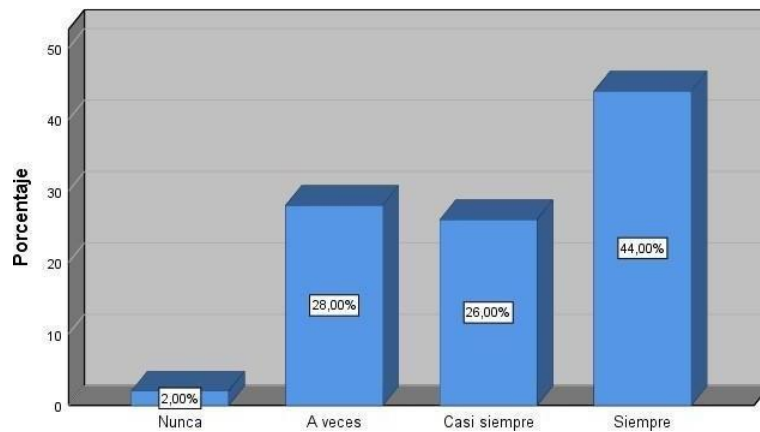
En la tabla y figura 5 se observó que el 4,0% de los trabajadores casi nunca, pero que el 16,0% a veces, así como el 38% casi siempre, donde finalmente el 42,0% siempre; dicen tener el discernimiento en las diversas áreas de la empresa donde se encuentra ubicada las máquinas o herramientas que se deben utilizar de acuerdo a lo que se va realizar.

**Tabla 6.** Considera usted que la zona de trabajo recibe limpieza con frecuencia

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	13	26,0
	Siempre	22	44,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 6.** Considera usted que la zona de trabajo recibe limpieza con frecuencia



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

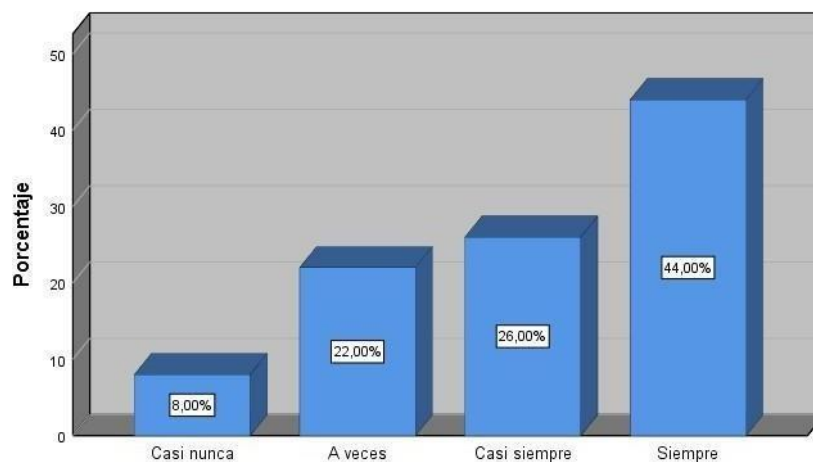
En la tabla y figura 6 se observó que el 2,0% de los trabajadores nunca, mientras que el 28,0% a veces, así como el 26% casi siempre, pero el 44,0% siempre, indican que los espacios donde trabajan diariamente son limpiados por el personal del área cada día o intercambiando horarios de que día limpian cada zona de la empresa.

**Tabla 7.** Cree usted que la empresa realiza mantenimiento preventivo a los equipos y maquinarias

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	4	8,0
	A veces	11	22,0
	Casi siempre	13	26,0
	Siempre	22	44,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 7.** Cree usted que la empresa realiza mantenimiento preventivo a los equipos y maquinaria



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

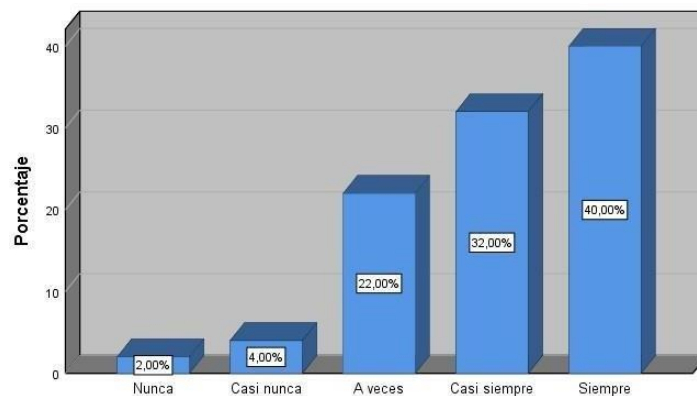
En la tabla y figura 7 se observó que el 8,0% de los trabajadores casi nunca, pero que el 22,0% a veces, así como el 26% casi siempre, donde finalmente el 44,0% siempre mencionan que la empresa de consultoría arqueológica realiza los mantenimientos de las máquinas de manera preventiva

**Tabla 8.** *Considera usted que las instalaciones se encuentran en buenas condiciones para realizar su trabajo.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	2	4,0
	A veces	11	22,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	20	40,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 8.** *Considera usted que las instalaciones se encuentran en buenas condiciones para realizar su trabajo.*



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

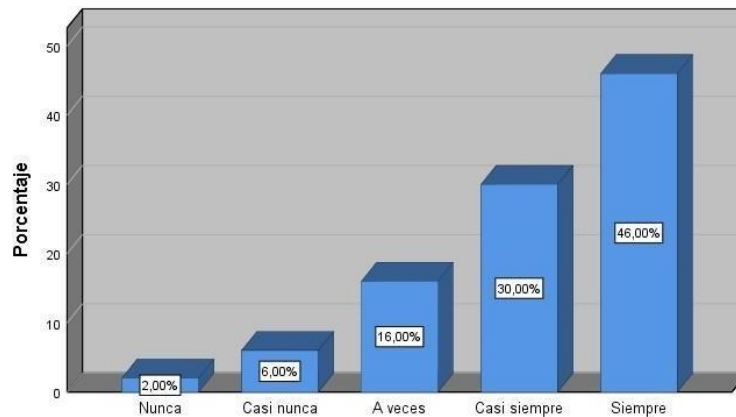
En la tabla y figura 8 se observó que el 2,0% de los trabajadores nunca, en donde el 4,0% casi nunca, mientras que el 22,0% a veces, así como el 32 % casi siempre, donde finalmente el 40,0% siempre mencionan que las instalaciones de la empresa de consultoría cuentan con buenas condiciones para realizar su trabajo.

**Tabla 9.** La empresa le otorga equipos de protección personal

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	8	16,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	23	46,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 9.** La empresa le otorga equipos de protección persona



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

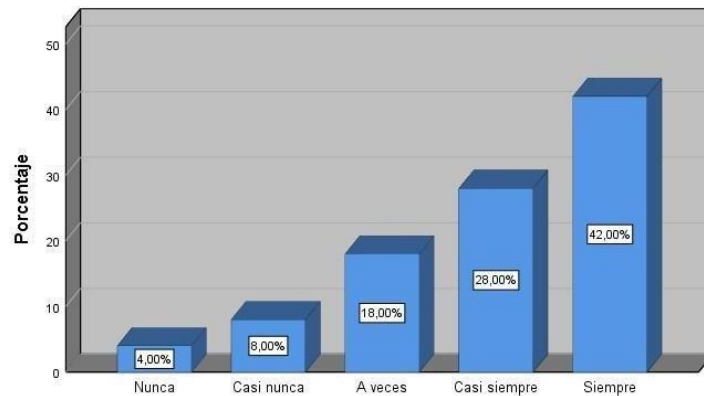
En la tabla y figura 9 se observó que el 2,0% de los trabajadores nunca, en donde el 6,0% casi nunca, mientras que el 16,0% a veces, así como el 30 % casi siempre, donde finalmente el 46,0% siempre, mencionan que la empresa les otorga el equipo de protección necesario de tal manera prevenir algún accidente que pueda acontecer

**Tabla 10.** *Usted hace uso adecuado de su equipo de protección personal.*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	4	8,0
	A veces	9	18,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	21	42,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 10.** *Usted hace uso adecuado de su equipo de protección personal.*



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

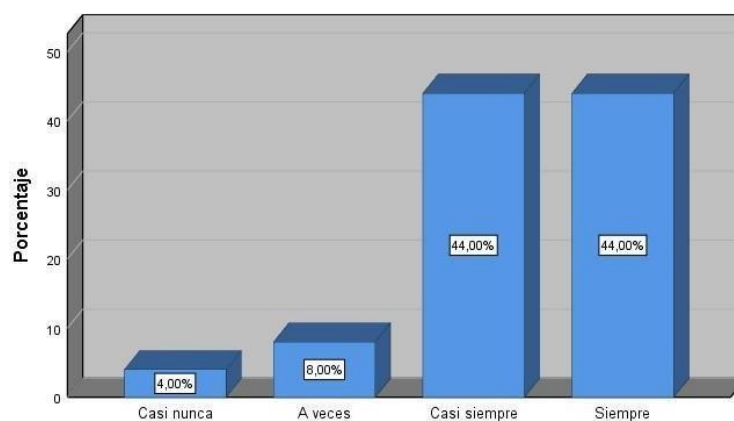
En la tabla y figura 10 se observó que el 4,0% de los trabajadores nunca, en donde el 8,0% casi nunca, mientras que el 18,0% a veces, así como el 28 % casi siempre, donde finalmente el 42,0% siempre mencionan tener el conocimiento adecuado para poder utilizar su equipamiento de trabajo de manera correcta al momento de salir al campo de trabajo.

**Tabla 11.** La empresa le financia exámenes médicos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	4,0
	A veces	4	8,0
	Casi siempre	22	44,0
	Siempre	22	44,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 11.** La empresa le financia exámenes médicos



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

En la tabla y figura 11 se observa que el 4,0% de los trabajadores casi nunca, mientras que el 8,0% a veces, así como el 44% casi siempre, donde finalmente el 44,0% siempre indican que la empresa de consultoría arqueológica financia sus pruebas médicas antes y después de iniciar sus labores durante cada cierto tiempo que sea necesario.

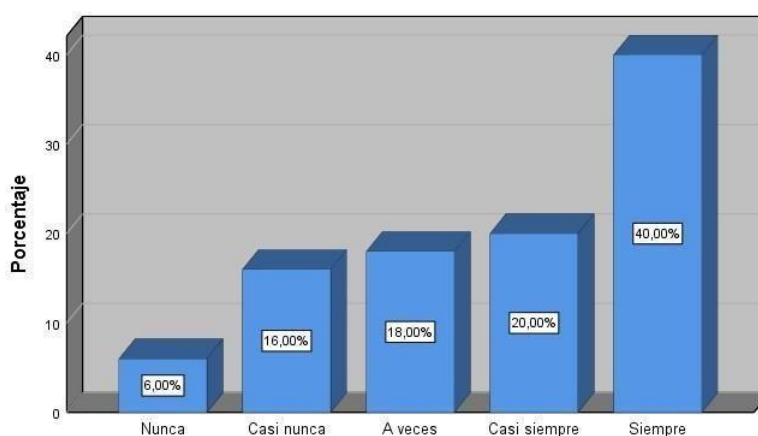


**Tabla 12.** Considera usted que en su trabajo está expuesto a contraer alguna enfermedad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	3	6,0
	Casi nunca	8	16,0
	A veces	9	18,0
	Casi siempre	10	20,0
	Siempre	20	40,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 12.** Considera usted que en su trabajo esté expuesto a contraer alguna enfermedad



*Nota.* Datos Analizados de la encuesta

Interpretación:

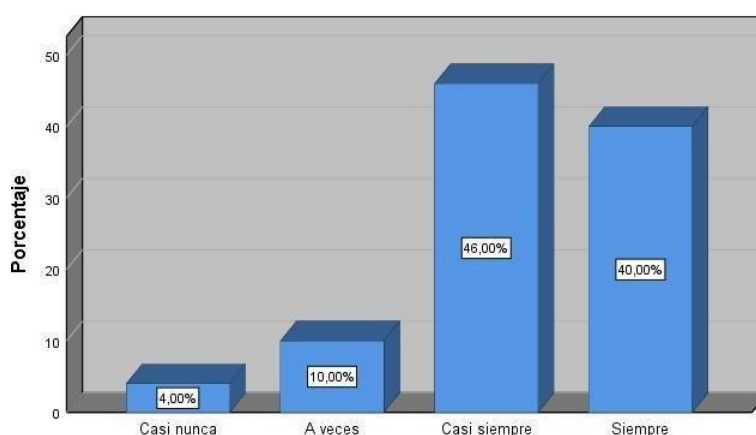
En la tabla y figura 12 se observa que el 8,0% de los trabajadores nunca, en donde el 16,0% casi nunca, mientras que el 18,0% a veces, así como el 20 % casi siempre, donde finalmente el 40,0% siempre; mencionan que pueden contraer algún tipo de enfermedad, haciendo que las personas que sienten síntomas como la gripe deben quedar en casa para no contagiar a sus compañeros.

**Tabla 13.** *La empresa satisface sus necesidades con herramientas y tecnologías idónea*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	2	4,0
	A veces	5	10,0
	Casi siempre	23	46,0
	Siempre	20	40,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 13.** *La empresa satisface sus necesidades con herramientas y tecnologías idónea*



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

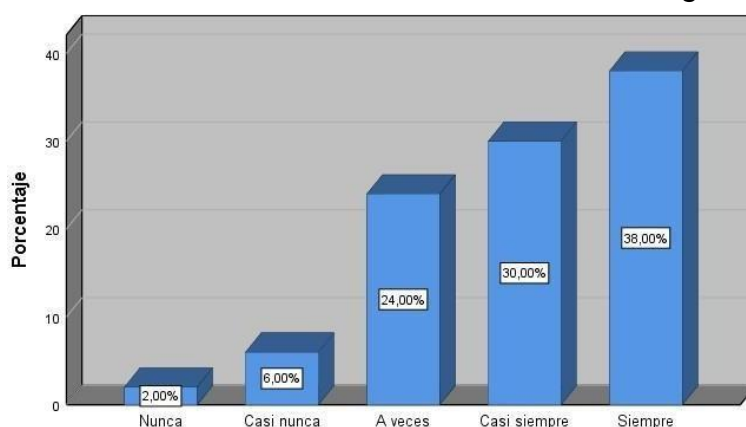
En la tabla y figura 13 se observó que el 4,0% de los trabajadores casi nunca, mientras que el 10,0% a veces, así como el 46 % casi siempre, donde finalmente el 40,0% siempre, indican que la empresa mayormente está constantemente equipando a los trabajadores con las herramientas necesarias para realizar su trabajo de manera idónea con el uso de la tecnología.

**Tabla 14.** Se encuentra usted satisfecho con su labor en la organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	12	24,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	19	38,0
	Total	50	100,0

Nota. Elaborado con las investigadoras

**Figura 14.** Se encuentra usted satisfecho con su labor en la organización



Nota. Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

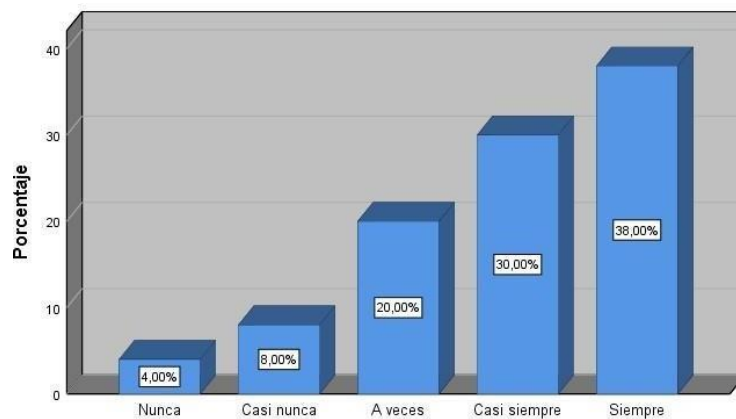
En la tabla y figura 14 se observó que el 2,0% de los trabajadores nunca, en donde el 6,0% casi nunca, mientras que el 24,0% a veces, así como el 30 % casi siempre, donde finalmente el 38,0% siempre; indican que se encuentran satisfechos en la empresa ya que realizan su trabajo motivado por sus jefes que reconocen su buen desempeño, donde también reciben algún tipo de incentivo para seguir mejorando cada día.

**Tabla 15.** *Considera usted que sus capacidades laborales son aprovechadas al máximo*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	4	8,0
	A veces	10	20,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	19	38,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 15.** *Considera usted que sus capacidades laborales son aprovechadas al máximo*



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

**Interpretación:**

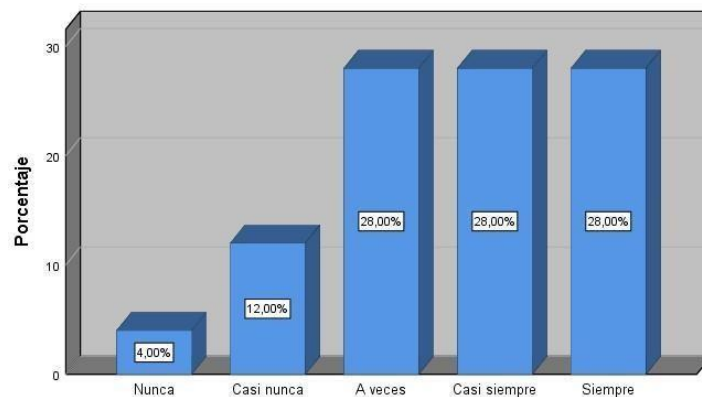
En la tabla y figura 15 se observó que el 4,0% de los trabajadores nunca, en donde el 8,0% casi nunca, mientras que el 20,0% a veces, así como el 30 % casi siempre, donde finalmente el 38,0% siempre; indican que la empresa arqueológica aprovecha las capacidades de cada trabajador de manera individual para el beneficio de la empresa.

**Tabla 16.** A veces, experimenta la motivación de contribuir con un esfuerzo extra para el beneficio de la organización.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	6	12,0
	A veces	14	28,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	14	28,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 16.** Se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bienestar de la organización



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

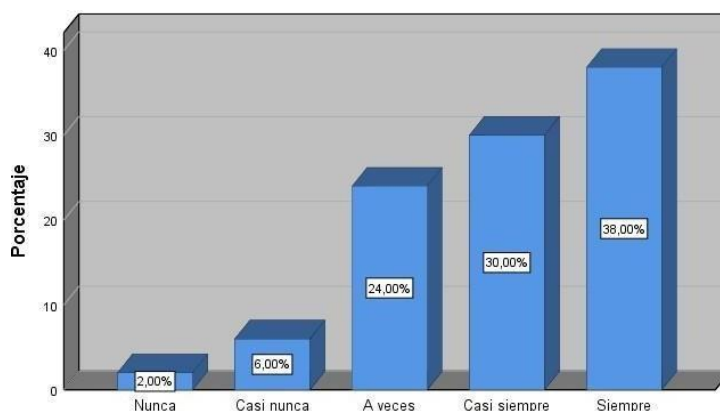
En la tabla y figura 16 se observó que el 4,0% de los trabajadores nunca, en donde el 12,0% casi nunca, mientras que el 28,0% a veces, así como el 28 % casi siempre, donde finalmente el 28,0% siempre; se sienten comprometidos con la empresa para poder entregar más de lo que podían dar trabajando horas extras para que la empresa pueda avanzar en sus proyectos.

**Tabla 17.** Cree usted que la organización promueve la lealtad en sus objetivos organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	12	24,0
	Casi siempre	15	30,0
	Siempre	19	38,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 17.** Cree usted que la organización promueve la lealtad en sus objetivos organizacionales



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

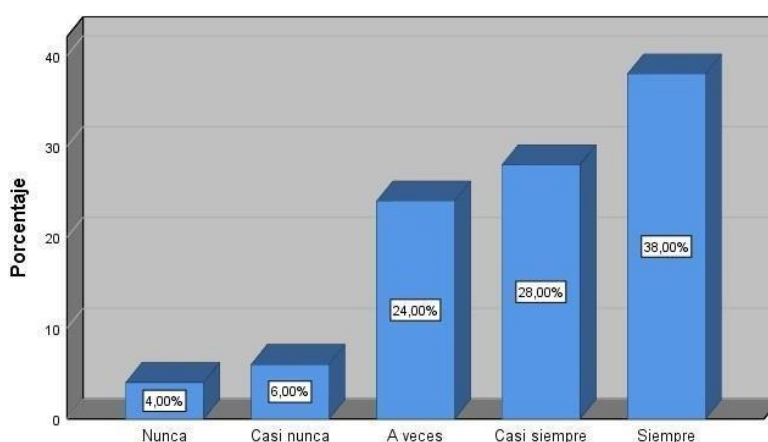
En la tabla y figura 17 se observó que el 2,0% de los trabajadores nunca, en donde el 6,0% casi nunca, mientras que el 24,0% a veces, así como el 30 % casi siempre, donde finalmente el 38,0% siempre; mencionan que las personas están comprometidas con la continuidad, suelen estar más satisfechas con su trabajo y tienen un mayor rendimiento.

**Tabla 18.** *Usted se siente identificado con las actividades que realiza de su organización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	12	24,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	19	38,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 18.** *Usted se siente identificado con las actividades que realiza de su organización*



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

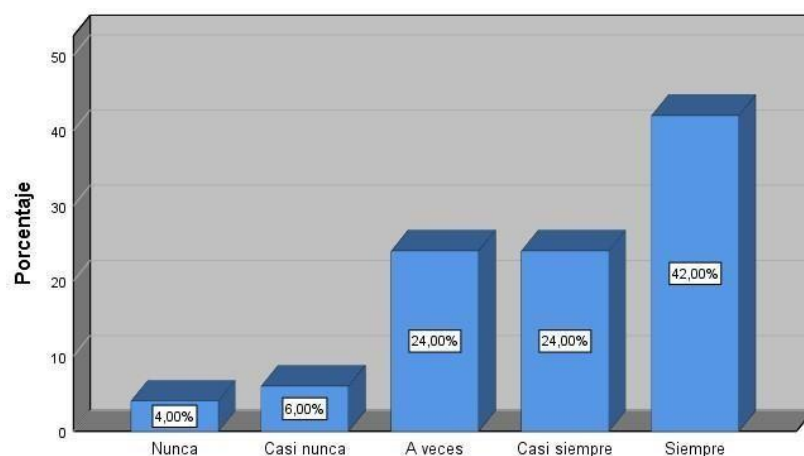
En la tabla y figura 18 se observó que el 4,0% de los trabajadores nunca, en donde el 6,0% casi nunca, mientras que el 24,0% a veces, así como el 28 % casi siempre, donde finalmente el 38,0% siempre; los trabajadores se sienten identificados con las actividades que realizan en la empresa.

**Tabla 19.** Cree usted que tiene el reconocimiento que se merece dentro de La empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	2	4,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	12	24,0
	Casi siempre	12	24,0
	Siempre	21	42,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 19.** Cree usted que tiene el reconocimiento que se merece dentro de La empresa



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

En la tabla y figura 19 se observó que el 4,0% de los trabajadores nunca, en donde el 6,0% casi nunca, mientras que el 24,0% a veces, así como el 28 % casi siempre, donde finalmente el 42,0% siempre tiene el reconocimiento que se merece dentro de la empresa.

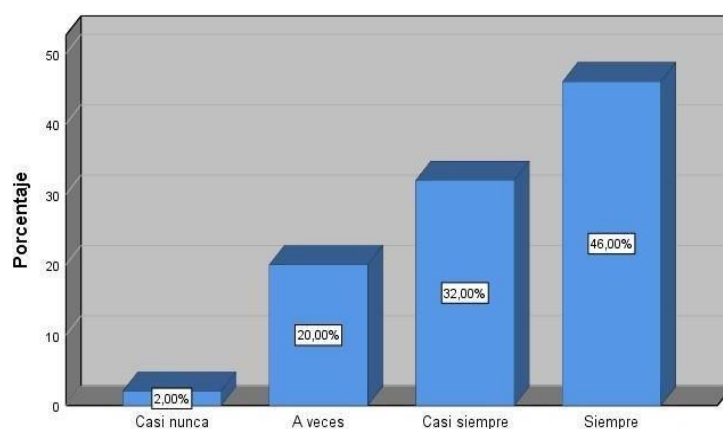


**Tabla 20.** Considera usted que la empresa le brinda posibilidades o ventajas para su desarrollo profesional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	1	2,0
	A veces	10	20,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	23	46,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 20.** Considera usted que la empresa le brinda oportunidades para su desarrollo profesional



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

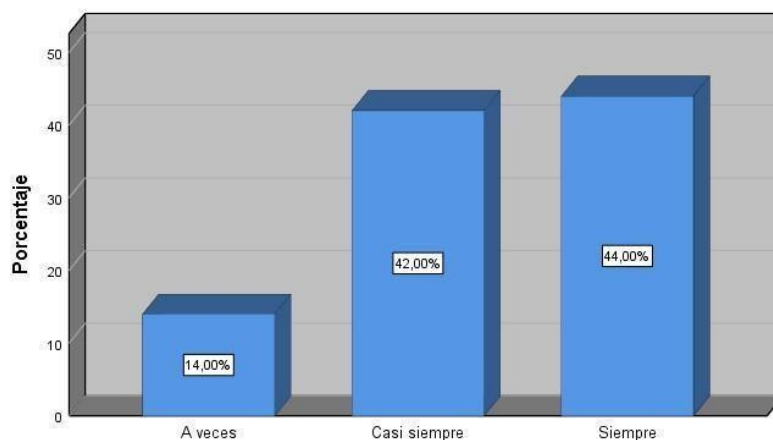
En la tabla y figura 20 se observó que el 2,0% de los trabajadores casi nunca, mientras que el 20,0% a veces, así como el 32 % casi siempre, donde finalmente el 46,0% siempre considera que la empresa le brinda oportunidades para su desarrollo profesional.

**Tabla 21.** Cree usted que su trabajo tiene un impacto ético con los objetivos de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A veces	7	14,0
	Casi siempre	21	42,0
	Siempre	22	44,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 21.** Cree usted que su trabajo tiene un impacto ético con los objetivos de la empresa



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

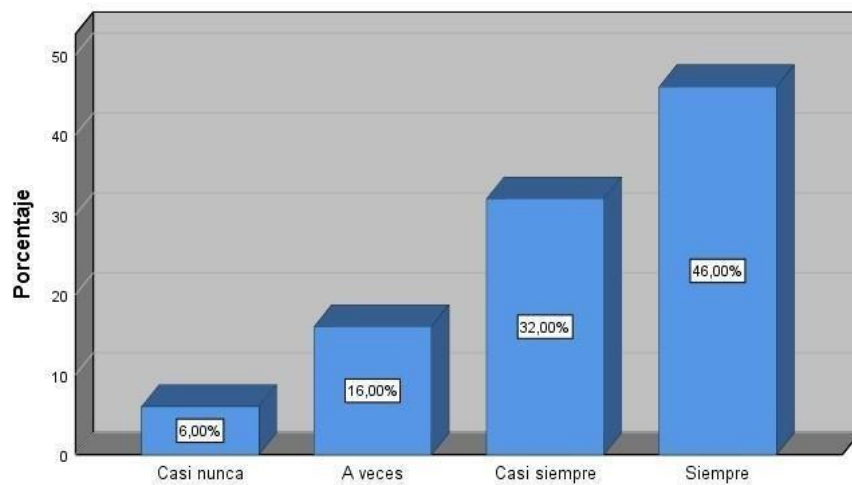
En la tabla y figura 21 se observó que el 14,0% de los trabajadores a veces, así como el 42 % casi siempre, donde finalmente el 44,0% siempre; indican que sí tienen impacto ético con los objetivos de la empresa para trabajar de manera organizada y responsable.

**Tabla 22.** *La empresa atiende sus peticiones de manera responsable*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casi nunca	3	6,0
	A veces	8	16,0
	Casi siempre	16	32,0
	Siempre	23	46,0
	Total	50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 22.** *La empresa atiende sus peticiones con responsabilidad*



*Nota.* Datos analizados en la encuesta

Interpretación:

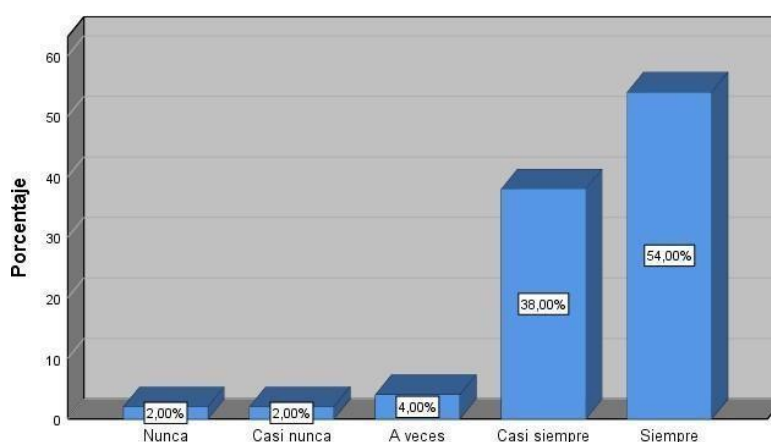
En la tabla y figura 22 se observó que el 6,0% de los trabajadores casi nunca, mientras que el 16,0% a veces, así como el 32 % casi siempre, donde finalmente el 46,0% siempre, indica que la empresa atiende sus peticiones con responsabilidad para tener todo su equipamiento en buen estado.

**Tabla 23.** Considera usted que la empresa difunde valores para el cumplimiento laborales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	1	2,0
	A veces	2	4,0
	Casi siempre	19	38,0
	Siempre	27	54,0
Total		50	100,0

*Nota.* Elaborado con las investigadoras

**Figura 23.** Considera usted que la empresa difunde valores para el cumplimiento laborales



*Nota.* Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

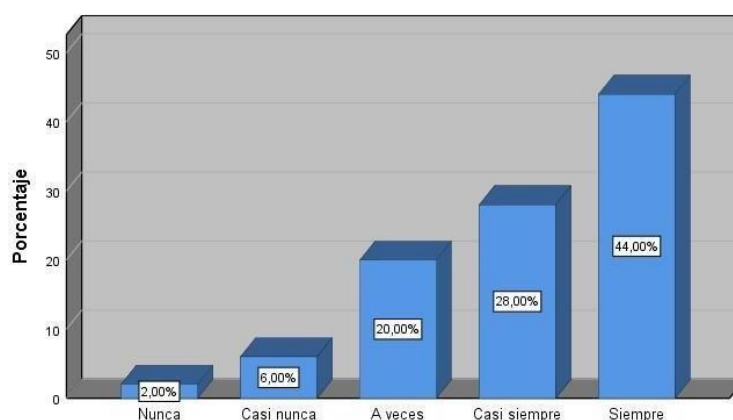
En la tabla y figura 23 se observó que el 2,0% de los trabajadores nunca, en donde el 2,0% casi nunca, mientras que el 24,0% a veces, así como el 38 % casi siempre, donde finalmente el 54,0% siempre; indican que la empresa de arqueología está constantemente difundiendo los valores tanto de manera individual como grupal que se deben respetar dentro de la empresa.

**Tabla 24.** Considera usted que los valores difundidos en la empresa impactan en su vida laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Nunca	1	2,0
	Casi nunca	3	6,0
	A veces	10	20,0
	Casi siempre	14	28,0
	Siempre	22	44,0
	Total	50	100,0

Nota. Elaborado con las investigadoras

**Figura 24** Considera usted que los valores difundidos en la empresa impactan en su vida laboral



Nota. Datos analizados de la encuesta

Interpretación:

En la tabla y figura 24 se observó que el 2,0% de los trabajadores nunca, en donde el 6,0% casi nunca, mientras que el 20,0% a veces, así como el 28,0 % casi siempre, donde finalmente el 44,0% siempre; mencionan que los valores que se brindan en la empresa tienen importancia relevante en la supervivencia de las personas para con la sociedad respetando a los demás, como también la solidaridad que se puede tener con los demás.

#### **Análisis inferencial**

La prueba de Kolmogorov es una prueba estadística que se emplea para

verificar si los datos se ajustan a un repartimiento normal. Si la prueba de Kolmogorov desestima la hipótesis nula, indica que los datos no exhiben un repartimiento normal.

**H1:** Tienen una distribución normal.

**H0:** No tienen una distribución normal.

**Criterios de aceptabilidad**

El nivel de significancia (Sig.) Se trata de un valor que refleja la posibilidad de que los resultados de una prueba sean atribuibles al azar. Si el Sig. es menor que 0,05%, se rechaza la hipótesis nula, la cual establece la ausencia de relación entre dos variables. Esto sugiere que la distribución de la población no sigue una distribución normal, por lo que es apropiado emplear la correlación de Spearman. Si el Sig. es mayor que 0,05%, se acepta la hipótesis nula, que es la hipótesis de que hay una relación entre dos variables. Esto indica que la población posee una distribución normal y se debe utilizar la correlación de Pearson.

**Tabla 25.** Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Seguridad Laboral	,307	4	.	,367	4	,000
Compromiso Laboral	,382	19	,000	,357	19	,000
	,425	15	,000	,684	15	,000
	,280	12	,010	,735	12	,000

Nota.

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, realizada con el programa estadístico SPSS, evidenciaron que los datos no exhiben una distribución normal. Esto indica que el nivel de significación es inferior a 0,05, por lo que la hipótesis nula es descartada.

## Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de Rho	Significado
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.20 a 0.39	Correlación positiva baja
0.40 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.70 a 0.89	Correlación positiva alta
0.90 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

*Nota.* Hernández y Mendoza (2018) Metodología de la investigación

### Prueba Hipótesis

#### Regla de decisión:

Si el nivel de significancia es menor que 0,05, se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alternativa ( $H_1$ ).

Si el nivel de significancia es mayor que 0,05, se rechaza la hipótesis alternativa ( $H_1$ ) y se acepta la hipótesis nula ( $H_0$ ).

#### Hipótesis general:

**H1:** El compromiso laboral guarda una relación significativa con la seguridad de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

**H0:** El compromiso laboral no guarda una conexión de importancia con la seguridad de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

**Tabla 26. Prueba de hipótesis general**

		<b>Correlaciones</b>		
			Seguridad Laboral	Compromiso Laboral
Rho de Spearman	Seguridad Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,885
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Compromiso Laboral	Coefficiente de correlación	,885	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

Nota.

### **Interpretación**

La tabla 26 evidencia que el coeficiente de correlación Rho Spearman entre las variables es de 0,885. Este coeficiente es muy alto, lo que indica que hay una fuerte relación entre las variables. El nivel de significancia bilateral es de 0,000, que es menor que 0,05. Esto significa que es muy poco probable que los resultados sean aleatorios.

### **Hipótesis específicas:**

#### **Hipótesis 1**

**H1:** El compromiso laboral está estrechamente vinculado con la prevención de accidentes entre los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

**H0:** El compromiso laboral no está significativamente vinculado con la prevención de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

#### **Hipótesis 2**

**H1:** El compromiso laboral guarda una relación significativa con el entorno de riesgo laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023.

**H0:** El compromiso laboral no presenta una relación significativa con los factores de riesgos del ambiente de los empleados de una compañía de consultoría arqueológica 2023.

#### **Hipótesis 3**



**H1:** El compromiso laboral guarda una correlación significativa con el bienestar físico y mental de los trabajadores de una compañía de consultoría arqueológica 2023.

**H0:** El compromiso laboral no presenta una correlación significativa con la salud física y mental de los trabajadores de una compañía de consultoría arqueológica 2023.

**Tabla 27.** Prueba de hipótesis específicas

		<b>Correlaciones</b>			
			Prevención de accidentes	Condiciones de riesgo ambiente	Integridad del física y mental
Rho de Spearman	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	,955	,947	,901
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
		N	50	50	50

### **Interpretación**

En la tabla 27, se observó el coeficiente de correlación de Spearman entre la variable compromiso laboral y las dimensiones de la variable seguridad es 0,955. Este coeficiente es muy alto, lo que indica que las dos variables están muy asociadas de manera positiva. Esto significa que los trabajadores que perciben un alto nivel de seguridad laboral también tienden a estar más comprometidos afectivamente con su trabajo.

## V. DISCUSIÓN

En función de lo anteriormente expuesto se puede determinar lo siguiente:

El meta global fue identificar la correlación entre seguridad laboral y el compromiso de los trabajadores en una empresa de consultoría arqueológica 2023. Para ello se empleó la prueba Rho de Spearman por medio el cual se logró un valor de (0,000) siendo inferior al 0.05 probando de esta forma que la correlación entre las dos variables estudiadas fue admisible con un valor de (0,885) la cual mostró una conexión moderada.

De esta manera, el resultado obtenido coincidió con el análisis realizado por Casana y Martínez (2021) donde refiere que las variables de estudio son similares a las establecidas en el trabajo, con un valor de 0,895 mostrando una relación aceptable. Sin embargo, la seguridad de los trabajadores es importante para mantener un buen compromiso de los empleados con sus actividades en la empresa.

Al respecto Ayala y Bustamante (2019) indican la gran significancia de la seguridad laboral de los trabajadores comprometidos, quienes demuestran pasión por su trabajo, se sienten parte de la organización y está dispuesto a esforzarse más para alcanzar los objetivos de la empresa. Estos trabajadores están comprometidos con la empresa siendo más productivos por lo que se encuentran motivados para hacer un buen trabajo ya que sienten que se valora lo que hacen en la empresa y están más dispuestos a ir más allá de lo que se les pide.

Es relevante resaltar que la teoría de la causalidad se encarga de explicar los accidentes que pueden ocurrir en la empresa que puedan afectar a los trabajadores; esta teoría se descompone en tres fases: pre contacto, contacto y post contacto, que detallan cómo se desarrolla la pérdida después del accidente. Asimismo, planea que la producción de un accidente o desgaste implica una secuencia de eventos que deben suceder y por lo tanto es fundamental examinar estos elementos. La teoría de causalidad en el contexto empresarial se centra en la correlación causa-efecto que existe entre diferentes variables, así mismos sucesos dentro de una organización. Su propósito es comprender cómo ciertas acciones, elecciones y eventos pueden tener una intervención directa en los resultados y el rendimiento de la compañía. En el ámbito empresarial, existen diversas teorías y modelos que se adentran en esta noción de causalidad. Uno de

los más reconocidos es el modelo de razón y repercusión, señalado también como diagrama de espina de pescado o diagrama de Ishikawa. Este enfoque identifica distintas categorías de factores que pueden contribuir a una situación problemática o resultado particular en una empresa. Estas categorías típicamente abarcan aspectos como las personas, los procesos, la tecnología, los materiales y el entorno.

En relación a los objetivos específicos, se analizó la información obtenida para establecer la conexión entre la prevención de accidentes y el compromiso laboral de los trabajadores de una consultoría arqueológica 2023. Los resultados arrojaron un valor de (0,955), lo que señala una relación positivamente elevada.

Aparte de estar comprometidos con sus responsabilidades laborales, los trabajadores también demuestran un compromiso firme con el propósito, perspectiva y principios de la compañía, los cuales se sienten parte integral de un propósito más amplio y creen en la razón de ser de la empresa. Dentro de ese mismo marco, los trabajadores comprometidos tienden a mostrar una mayor productividad y a añadir un valor adicional a la empresa. Están dispuestos a dedicar un esfuerzo adicional y a contribuir de forma activa. En este sentido, este estudio guarda similitudes con la investigación llevado a cabo por Huerta et al. (2020) los cuales indicaron un valor de 0,567, evidenciando una buena relación con la prevención de percances. La implicación de los empleados en su labor desempeña una función fundamental en la prevención de accidentes en el entorno laboral. Cuando los empleados están comprometidos tanto con su trabajo como con la compañía, experimentan una mayor motivación a mantener un ambiente de trabajo seguro y a seguir prácticas seguras.

Adicionalmente, en el estudio de Parra et al. (2019) se enfatiza que la prevención de accidentes ejerce un rol esencial en el bienestar de los trabajadores dado que les propicia realizar sus actividades con total seguridad. En esa misma situación, los empleados que muestran compromiso tienden a estar más alerta y plenamente conscientes de su entorno laboral. Son proclives a identificar posibles riesgos y a reportar condiciones inseguras, y suelen comunicarse de manera más efectiva con sus colegas y superiores. Este aspecto es esencial para compartir información sobre peligros y proponer mejoras en cuanto a la seguridad.

En esta perspectiva, los empleados deben notificar a su supervisor inmediato

sobre cualquier situación de riesgo que detecten en el entorno laboral. Esto abarca tanto aspectos físicos, como maquinaria en mal estado o áreas de trabajo desordenadas, como cuestiones relacionadas con el comportamiento, como prácticas laborales inseguras. Por otra parte, una de las condiciones riesgosas en la empresa se relaciona con la insuficiente iluminación en el lugar de trabajo, lo que puede incrementar el riesgo de accidentes y ocasionar fatiga visual, especialmente durante la operación de maquinaria y en la realización de tareas minuciosas.

Respecto al tercer objetivo específico, que es, determinar la correlación entre la integridad física, mental y compromiso laboral de los empleados de una consultoría arqueológica 2023, donde se consiguió un valor de significancia de 0,000 consiguiendo de este modo un valor de 0,901 probando una relación positiva entre la dimensión integridad física y mental con la variable compromiso laboral.

Al respecto los resultados dado por Barrios (2022) el cual obtuvo un valor positivo 0,962; donde la integridad física y mental tiene una buena relación positiva con la variable compromiso laboral. La prioridad principal de cualquier empresa es garantizar la protección y el bienestar de sus trabajadores, tanto en lo que respecta a su integridad física como a su salud mental. Esto se considera fundamental para el éxito sostenible de la organización y para conservar un entorno de trabajo saludable.

Asimismo, en relación a esto, el estudio de Nava et al. (2021) en su investigación tuvieron como propósito proponer que un empleado presenta una predisposición inicial para desarrollar compromiso al ingresar a una empresa, y con el tiempo, este compromiso se consolida como una actitud duradera. Es esencial que la empresa ofrezca formación en seguridad para asegurarse de que los empleados estén debidamente informados y preparados para afrontar circunstancias riesgosas. Este tipo de capacitación debe abarcar el uso apropiado del aparato de protección personal (EPP) y la prevención de lesiones físicas, además de incluir orientación en salud mental y estrategias para gestionar el estrés.

Cabe destacar que la teoría desarrollada por Meyer y Allen ofrece una definición del compromiso que se centra en un estado mental que describe la conexión entre una persona y una entidad. Esta relación tiene un impacto significativo en la decisión de una persona de permanecer en la organización o abandonarla. Las experiencias laborales ejercen un rol esencial como influencia

socializadora en la formación de conexiones psicológicas con la organización. Este factor tiene una influencia subjetiva en la pertenencia a la organización y en consecuencia afecta directamente al nivel de compromiso organizacional (Nava et al., 2021).

La seguridad en el trabajo de los empleados en una empresa implica salvaguardar a los trabajadores en su entorno laboral, con el propósito de prevenir accidentes, daños físicos, enfermedades relacionadas con la labor y fomentar un ambiente laboral estable y sano. Garantizar la seguridad laboral es una tarea que recae en la administración de la compañía y los empleados, siendo una responsabilidad compartida.

## VI. CONCLUSIONES

1. La seguridad laboral y el compromiso laboral demostró que los trabajadores experimentan un entorno seguro tienden a ser más productivos y menos propensos a ausentarse del trabajo. Sin embargo, se ha comprobado que existe conexión significativa entre las variables de los trabajadores de una compañía de consultoría arqueológica.
2. La prevención de accidentes y el compromiso laboral se demostró que la dimensión la prevención de accidentes implica la implementación de medidas destinadas a prevenir la ocurrencia de incidentes laborales, salvaguardando la salud de los trabajadores y evitando pérdidas económicas para la empresa. Sin embargo, se comprobó que existe conexión significativa entre la prevención de accidentes y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica.
3. Los factores de riesgo ambiental y el compromiso laboral evidenciaron que las condiciones de riesgo en el entorno laboral pueden tener impactos notables en el compromiso de los empleados, especialmente aquellos riesgos que generan desconfianza entre la fuerza laboral y la empresa, creando obstáculos para el compromiso global con la organización.
4. La integridad física, mental y el compromiso laboral evidenciaron que no solamente pueden ocasionar estrés y ansiedad, afectando la concentración en las tareas laborales, sino que también pueden resultar en ausentismo laboral, con consecuencias negativas para la productividad de la empresa.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se aconseja implementar evaluaciones regulares de riesgos, involucrando a los empleados en la identificación y solución de problemas. Desarrollar programas de coordinación y mejorar el planteamiento sobre instrucciones detallada sobre métodos de excavación, que aborden tanto aspectos técnicos como prácticas seguras, y mantener sesiones periódicas de actualización. Fomentar una comunicación abierta para que los empleados informen sobre condiciones inseguras y promover la retroalimentación bidireccional.
2. Se recomienda una semana antes hacer evaluaciones regulares de riesgos en los sitios arqueológicos con el fin de reconocer posibles peligros y crear estrategias para su reducción. En consecuencia, se implementan procedimientos operativos normativos para las labores en las zonas de trabajo, resaltando la relevancia de adherirse a protocolos de seguridad de manera constante. De igual forma, se promueve un entorno laboral positivo y solidario, donde se valoren y premien los logros de los colaboradores.
3. Se recomienda elaborar un plan de contingencia ante cualquiera emergencia, asimismo destinado a hacer frente a condiciones ambientales adversas, garantizando la familiarización de todos los empleados con los procedimientos establecidos. De igual manera, se sugiere que la implementación de sistemas de monitoreo ambiental se dé de manera continuo con el fin de identificar cualquier alteración en las condiciones que pudiera constituir un riesgo, facilitando una respuesta proactiva.
4. Tomando en cuenta los resultados, se recomienda realizar una capacitación en seguridad para asegurar que los empleados estén informados acerca de los riesgos físicos y ambientales vinculados a la arqueología. Esto implica brindar instrucciones sobre el adecuado empleo de equipos de protección personal. Además, es fundamental que las empresas faciliten el acceso sencillo a servicios médicos y promuevan chequeos de salud periódicos para supervisar y preservar la salud física de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Albouzar, Y. (2020). Metodología para la medición del nivel de seguridad en la instrucción de procesos.  
Exportar: Metodología para la Medición del Nivel de Seguridad en la Industria de Procesos = Methodology to Measure Safety Level in the Process Industry - Archivo Digital UPM
- Araya, S., Díaz, K., & Rojas, L. (2020). Organizational Commitment of Professionals of a Chilean Municipal School: A Multidimensional Analysis According to Characterization Variables. Obtenido de Revista Propósitos y Representaciones, Vol.8 N°(3), pp. 428-445:  
file:///C:/Users/ADM/Downloads/eagip,+Article+428.pdf
- Arias, J., & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. Enfoques Consulting EIRL. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20500.12390/2260>
- Araujo, A. (2019). Pueblos originarios. La lucha por su integridad física es prioritaria. Google académico:  
<https://repositoriodigital.uns.edu.ar/handle/123456789/5229>
- Ayala, C., & Bustamante, A. (2019). Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Empresa OPEMIP S.A.C. Arequipa 2018. [Tesis de pregrado, Universidad Tecnología del Perú]. Repositorio UTP: <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20500.12867/2552>
- Barrios, M. (2022). El compromiso organizacional y la comunicación interna de la empresa Constructora y Consultoría J & J Hermanos S.A.C. Chiclayo Perú. [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/114413>
- Bastidas, X., & Martínez, A. (2022). Workplace accident and work organization stressors in health personnel: a narrative review from safety and health at work. Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/1590/159074510012/>
- Barrios, M. (2022). El compromiso organizacional y la comunicación interna de la empresa Constructora y Consultoría J & J Hermanos S.A.C. Chiclayo Perú. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/114413>
- Casana, K., & Martínez, F. (2021). El compromiso laboral y el desempeño de los trabajadores de la empresa de seguridad Marines Force Sac, Nuevo



- Chimbote 2021. Obtenido de [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio UCV:  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/118831>
- Coronado, G., Valdivia, M., Aguilera, A., & Alvarado, A. (2020). Organizational Commitment: Antecedents and Consequences. Obtenido de Redalyc:  
<https://www.redalyc.org/journal/944/94465715006/html/>
- Caviedes, A., & Vizcarra, D. (2019). Compromiso y cambio organizacional en las factorías del Parque Arqueológico Sacsayhuaman en el sector Mollocococha-Cusco-2019. Repositorio Digital Universidad Andina del Cusco:  
<https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/2920>
- Colque, J. (2020). Programa de seguridad laboral para prevenir riesgos y accidentes laborales en un laboratorio químico. *Revista Enfoques*, 4(16), 218-227: <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.94>
- Gil, M., Del Cerro, S., Garriga, J., & Giménez, N. (2021). Compromiso laboral de los directivos intermedios en sanidad: factores organizativos gestionables. *Revista de investigación sobre la calidad de la atención sanitaria*, 36 (5), 301-308. : <https://doi.org/10.1016/j.jhq.2021.03.008>
- Hernández, S., & Mendoza, R. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Mexico: Mc Graw Hill Education.  
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Herrera, M. (2019). Safety Climate and Safety Behavior in a Steel Industry Company in Peru. Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/816/81664593006/>
- Hoz, L., García, T., & Pérez, M. (2023). Asociación entre la gestión administrativa y el compromiso laboral en una dependencia pública. Obtenido de Dialnet:  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8747266>
- Lanzelotti, S., Chichkoyan, K., Acuña, G., Aranda, C., Estevez, J., Favier, C., . . . Saiz, M. (2021). Hacer Arqueología en el contexto de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio. Obtenido de *Revista Espacios de Crítica y Producción*, 55, 2-3.: <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/137892>
- Martínez, D. (2022). Propuesta de modelo de indicadores preventivos de accidentes de seguridad y salud en el trabajo para la empresa industrial Breden Máster Spa. Google académico: <https://repositorio.unab.cl/xmlui/handle/ria/49685>
- Mendoza, S. (2019). Compromiso organizacional en trabajadores del área de

- reclutamiento y selección de la empresa consultora Lazo Human Talent del distrito de Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilazo de la Vega]. Repositorio Institucional: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4588>
- Merino, M., Carrera F., Roca, M., Morro, M., Martínez, A., & Fikri, N. (2018). Relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente relación entre la satisfacción laboral y la cultura de seguridad del paciente. ScienceDirect: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911117301024>
- Minchón, C., Timaná, D. y Díaz, J. (2022) Eficacia de encuestas muestrales en evaluación de logros de aprendizaje en estudiantes y factores asociados. Revista Investigación Estadística 4(1): 14-35. <https://revistas.unitru.edu.pe>
- Morales, M., Hognin, R., Oxman, B., Pirola, M., Rouan, M., Carbajo, L., . . . Yacobaccio, D. (2022). Evolución ambiental y registro arqueológico de la cuenca del río Barrancas, provincia de Jujuy, Argentina. Scielo: <http://www.scielo.org.ar/pdf/remua/v15n1/v15n1a09.pdf>
- Narváez, M. (2019). Diagnóstico de compromiso organizacional en Santillana Ecuador y propuesta de un plan de acción en el periodo 2018- 2019. . [Tesis de pregrado, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de DSpace: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/17804>
- Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/637968300003.pdf>
- Nava, M., Ramos, P., & García, E. (2021). Modelo de dos dimensiones del compromiso organizacional: Aproximación teórica al modelo de Cohen. Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/6379/637968300003/>
- Núñez, A. (2021). Analysis on the importance of safety and health at work in the construction sector in Colombia. Revista de Ingeniería Matemáticas y Ciencias de la Información, 8(15), 45-53.: <https://urepublicana.edu.co/ojs/index.php/ingenieria/article/view/645/527>
- OPS. (2022). Herramienta estratégica para la evaluación de riesgos (STAR).

- Obtenido de Organización Panamericana de la Salud:  
[https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56124/9789275325759\\_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/56124/9789275325759_spa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Parra, E., Perales, G., Quezada, A., & Torres, P. (2019). Occupational health and safety: educational intervention for cleaning workers in research sectors. Scielo: <https://www.scielosp.org/article/spm/2019.v61n5/657-669/es/>
- Pisu, A., Elia, N., Pompianu, L., Acquaviva, A., Carta, S. (2023). Enhancing workplace safety: A flexible approach for personal protective equipment monitoring. <https://doi.org/10.1016/j.eswa.2023.122285>
- Peña, I., & Jimenez, F. (2019). Procedimiento para la gestión de la seguridad y salud del trabajo en la empresa de construcción y montaje de Las Tunas. Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/1939/193960058004/193960058004.pdf>
- Peralta, M. (2022). Compromiso laboral y estilo de liderazgo en dos consultoras privadas de la ciudad de la paz. [Tesis de maestría, Universidad Mayor de San Andrés]. Repositorio RI-UMSA: <https://repositorio.umsa.bo/handle/123456789/28797>
- Pérez, A., Serrano, A., Monsalve, A., & Arco, M. (2019). New challenges for Archaeological Preventive Conservation. The Cerro Bilanero (Ciudad Real, Spain). *Revista Otarq Otras arqueologías*, 0(3), 196-220.: <http://revistas.jasarqueologia.es/index.php/otarq/article/view/176/182>
- Rey de Castro, D., Gutiérrez, J., & Uribe, J. (2020). Management by competencies and its relationship with the work environment in a services, consulting and outsourcing company, Lima, Peru. Redalyc: <https://www.redalyc.org/journal/816/81665362009/>
- Romero, S., Palumbo, G., Franco, J., Diaz, L. (2022). Gestión de seguridad laboral en organizaciones públicas del Perú. 26-1139. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.99.17>
- Rodríguez, A., Sosa, J., Viñas, S. (2021). Intensidad del trabajo de conocimientos en la gestión de seguridad y salud en el trabajo. *Revista cubana de salud pública*. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S086434662021000300012](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662021000300012)

- Sánchez, A., & Díaz, G. (2019). Sufriendo para ser arqueólogos sobre salud y práctica arqueológica. *Revista ArkeoGazte Aldizkaria*, 9, 159-174.: <http://hdl.handle.net/10261/223330>
- Sabastisagal, I., Astete, J., Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en las áreas urbanas del Perú <https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/4592/3511>
- Sánchez, K., & Sánchez, M. (2022). Occupational Safety and Organizational Commitment of personnel in the hotel sector, city of Lima- Peru, in the period of 2017. Obtenido de *Revista de investigación Fac. Minas Metal* Vol. 25 N° 49, pp. 285-293: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/18266.pdf>
- Segarra, M. (2022). Preventive effectiveness of occupational health and safety plans. Obtenido de *Revista Archivos de Prevención de Riesgos Laborales* Vol. 25 N°3, pp. 329-334: [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1578-25492022000300008](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492022000300008)
- Silva, Y. (2021). Zaragoza, Michoacán: un diagnóstico de percepción social sobre su patrimonio arqueológico. Repositorio COLMICH: <https://colmich.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1016/1119>
- Solano, D., & Santiago, J. (2021). Estandarización de medidas de manejo para proyectos en diferentes sectores en la empresa Inerco consultoría Ltda. Google académico: <https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/30138>
- Villacís, D., González, R., & Calderón, J. (2021). Relationship of the level of compliance with occupational health and safety standards with work performance in four construction projects in Quito-Ecuador. Obtenido de *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* Vol.: <file:///C:/Users/ADM/Downloads/v11n2a07-6975.pdf>
- Teuna, J, Willem, R.(2023). Efectos de las demandas y recursos laborales sobre el bienestar subjetivo de los docentes. <https://bera-journals.onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/rev3.3416>

## ANEXOS

### Anexo A: Tabla operacionalización de las variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Seguridad laboral	La seguridad laboral abarca un conjunto de actividades destinadas a investigar los elementos de peligro o riesgo hacia los trabajadores de una organización y las razones detrás de los accidentes en el lugar de trabajo mientras los empleados desempeñan sus labores. Además, tiene la responsabilidad de establecer directrices y regulaciones con el fin de evitar accidentes en el lugar de trabajo (Merino et al., 2018)	Las medidas de seguridad laboral se vinculan inmediatamente con las precauciones técnicas, clínicas y animicas. Dicho de otra manera, involucra todas las formas de prevenir los posibles accidentes.	Prevención de accidentes	Condiciones peligrosas Actos inseguros	1-2 3-4	ordinal
			Condiciones de riesgos	Orden y limpieza en el área de trabajo. Defecto en los equipos maquinarias herramientas de trabajo e instalaciones.	5-6 7-8	
			Integridad física y mental	Uso de equipo de protección personal Prevención de enfermedades.	9-10 11-12	
Compromiso o laboral	El compromiso laboral es un elemento que inspira a los trabajadores a establecer una conexión tanto con sus funciones laborales como con los objetivos y principios de la organización. Un trabajador comprometido es aquel que exhibe un entusiasmo auténtico por su labor, lo que se manifiesta en un esfuerzo adicional al cumplir con sus responsabilidades (Gil et al., 2021)	Un equipo de empleados que muestre su compromiso con la empresa no solo aumentará su nivel de eficiencia, sino que también generará otros beneficios significativos para la organización. En resumen, un grupo de	Compromiso efectivo	Satisfacción Involucramiento con la organización.	1-2 3-4	ordinal
			Compromiso de continuidad	Lealtad Decisión de permanencia	5-6 7-8	
			Compromiso normativo	Responsabilidad ética Responsabilidad moral	9-10 11-12	

**ANEXO B.**

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO DE LA VARIABLE SEGURIDAD**

Estimado (a) Sr.(a)

El presente cuestionario es un instrumento de uso académico para la investigación titulada Seguridad y Compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría Arqueológica 2023. Se divide en 2 partes, está compuesto por 24 enunciados y las respuestas son de carácter anónimo. Indicaciones: Marque con una X la opción que considere: **1: Nunca, 2: Casi Nunca, 3: A veces, 4: Casi Siempre, 5: Siempre.**

<b>Variable1: Seguridad Laboral</b>						
<b>Dimensión 1: Prevención de accidentes</b>		1	2	3	4	5
<b>1</b>	En su entorno de trabajo corre algún peligro de integridad física o salud.					
<b>2</b>	Usted identifica situaciones de peligrosas en su lugar de trabajo					
<b>3</b>	Cree usted que las acciones inseguras vulneran su inseguridad personal					
<b>4</b>	La empresa le brinda capacitaciones ante situaciones inseguras					
<b>Dimensión 2: Condiciones de riesgos del ambiente</b>		1	2	3	4	5
<b>5</b>	considera usted que el área de labores se encuentra organizada					
<b>6</b>	Considera usted que la zona de trabajo recibe limpieza con frecuencia					
<b>7</b>	Cree usted que la empresa realiza mantenimiento preventivo a los equipos y maquinarias					
<b>8</b>	Considera usted que las instalaciones se encuentran en buenas condiciones para realizar su trabajo.					
<b>Dimensión 3: Integridad física y mental</b>		1	2	3	4	5
<b>9</b>	La empresa le otorga equipos de protección personal.					
<b>10</b>	Usted hace uso adecuado de su equipo de protección personal.					
<b>11</b>	La empresa le financia exámenes médicos.					
<b>12</b>	Considera usted que en su trabajo este expuesto a contraer alguna enfermedad					

## CUESTIONARIO DE LA VARIABLE COMPROMISO

Variable2 : Compromiso Laboral						
Dimensión 1: Compromiso efectivo		1	2	3	4	5
1 3	La empresa satisface sus necesidades con herramientas y tecnologías idónea					
1 4	Se encuentra usted satisfecho con su labor en la organización					
1 5	Considera usted que sus capacidades laborales son aprovechadas al máximo					
1 6	Se siente comprometido a dar en ocasiones un esfuerzo adicional por el bienestar de la organización					
Dimensión 2: Compromiso de continuidad		1	2	3	4	5
1 7	Cree usted que la organización promueve la lealtad en sus objetivos organizacionales					
1 8	Usted se siente identificado con las actividades que realiza de su organización.					
1 9	Cree usted que tiene el reconocimiento que se merece dentro de La empresa.					
2 0	Considera usted que la empresa le brinda oportunidades para su desarrollo profesional					
Dimensión 3: Compromiso normativo		1	2	3	4	5
2 1	Cree usted que su trabajo tiene un impacto ético con los objetivos de la empresa.					
2 2	La empresa atiende sus peticiones con responsabilidad					
2 3	Considera usted que la empresa difunde valores para el cumplimiento laborales					
2 4	Considera usted que los valores difundidos en la empresa impactan en su vida laboral					

**Gracias por su participación**

## Anexo C.

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Seguridad y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023, 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	<b>Yvette Cecilia Plasencia Mariños</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( <b>X</b> )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión estratégica - Talento Humano	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	
	Más de 5 años ( <b>x</b> )	

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	<b>Cuestionario en escala tipo Likert</b>
<b>Autor(es):</b>	Arteaga Flores, Diana Lucia y Pahuara Muñoz, María Karina
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

#### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Seguridad Laboral





La protección de los trabajadores mediante la prevención y el control de las enfermedades profesionales y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones laborales que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo; mediante desarrollo y la promoción de trabajos, entornos y organizaciones laborales seguros y saludables; con la mejora del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y el apoyo, tanto del desarrollo y mantenimiento de su capacidad de trabajo, como de su progreso profesional y social en el entorno laboral. (Vicente A y Diaz C2019)

- **Variable 2:** Compromiso Laboral

Compromiso laboral, se describe como el nivel de conexión emocional e intelectual que un trabajador experimenta con la empresa y los desafíos que esta enfrenta en el ámbito comercial. (Solano & Santiago, 2021)



Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad Laboral	Prevención de accidentes	Este campo involucra muchas disciplinas, una amplia gama y una gran extensión mediante los estudios académicos consumen mucho tiempo y son laboriosos cuando se trata de esta investigación y los resultados son a menudo algo subjetivos. Con el desarrollo de la tecnología informática, los métodos bibliométricos se han convertido en una forma eficaz de explorar la base de conocimientos, los puntos críticos de investigación, los caminos evolutivos y sus impactos en el campo de la investigación. (Rui Huang, Hui Liu, Hongliang Ma, Yugue Quiang, Kai-pan, Xiaoqing Gou, Xin Wang, dong ye, Haining Wang y Adam Glowacz. 2022)
	Condiciones de riesgos del ambiente	La organización mundial de la salud, una vida sana lugar de trabajo es aquel en el que los trabajadores y directivos colaborar para utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. esto toma en cuenta las necesidades identificadas, como la salud y la seguridad preocupaciones en el ambiente físico de trabajo; Salud y Seguridad y preocupaciones de bienestar en el trabajo psicosocial Medio ambiente, incluida la organización del trabajo y el lugar de trabajo. (O. Kruzhilko, O. Polukarov, S. Vambol, V. Vambol, N.A. Khan, V. Maystrenko, V.P. Kalinchyk, A.H. Khan, 2020)
	Integridad física y mental	La falta de preocupación por la seguridad basada en un cumplimiento insuficiente de la seguridad y una mala actitud hacia la seguridad. La falta de preocupación por la salud basada en problemas de salud física que discutimos sobre enfermedades respiratorias y problemas de salud mental como estrés y agotamiento se ha encontrado que afecta más a los trabajadores mediante investigaciones se identifica la gran importancia que aborda en el trabajo. (Wong Q, Mazuin N y Waris M. 2023)
Compromiso Laboral	Compromiso efectivo:	Específicamente, se anticipa que, a través de las experiencias laborales, se desarrollará un compromiso afectivo y que los empleados experimentarán un aumento en sus sentimientos de desafío y comodidad dentro de la organización (Nava et al., 2021).
	Compromiso de continuidad:	Asimismo, el compromiso de continuidad en la arqueología, se refiere a la disposición de los arqueólogos a mantener su participación y contribución a lo largo del tiempo en proyectos y en la disciplina en general. Implica un compromiso a largo plazo con la investigación, la conservación del patrimonio y la promoción de la arqueología como ciencia. Los arqueólogos con un alto compromiso de continuidad están comprometidos a seguir avanzando en sus carreras y contribuir al avance de la disciplina (Silva, 2021).
	Compromiso normativo	el compromiso normativo en la arqueología se relaciona con el cumplimiento de las regulaciones, códigos de ética y estándares profesionales dentro de la disciplina. Implica el respeto y la adhesión a las normas y valores establecidos por la comunidad arqueológica, así como el compromiso con la integridad y la ética en la práctica arqueológica. Los arqueólogos con un alto compromiso normativo se esfuerzan por mantener la calidad y la responsabilidad en su trabajo, lo que contribuye a la preservación del patrimonio cultural y la integridad de la disciplina (Caviedes & Vizcarra, 2019).





**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Seguridad y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023 elaborado por Arteaga Flores, Diana Lucia y Pahuara Muñoz, María Karina en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 relativamente importante.
	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

**Variable del instrumento:** seguridad laboral

- Primera dimensión: prevención de accidentes



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones peligrosas	1 - 2	4	4	4	
Actos inseguros	3 - 4	3	4	4	

- Segunda dimensión: condiciones de riesgos del ambiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orden y limpieza en las áreas de trabajo	5 - 6	4	4	4	
Defectos en los en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones	7 - 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: integridad física y mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso de equipo de protección personal	9 - 10	4	4	4	
Prevención de enfermedades	11 - 12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** compromiso laboral

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
satisfacción	1 - 2	4	4	4	
Involucramiento con la organización	3 - 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
lealtad	5 - 6	3	4	4	
Decisión de permanencia	7 - 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad ética	9 - 10	3	3	4	
Responsabilidad moral	11 - 12	4	4	4	

.....  
 Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños  
 DNI N° 18099550

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Seguridad y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023, 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	LUIS ALBERTO FLORES BOLIVAR		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo		
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala tipo Likert
<b>Autor(es):</b>	Arteaga Flores, Diana Lucia y Pahuara Muñoz, María Karina
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	Está compuesta por dos variables: - La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

### 4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Seguridad Laboral

La protección de los trabajadores mediante la prevención y el control de las enfermedades



profesionales y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones laborales que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo; mediante desarrollo y la promoción de trabajos, entornos y organizaciones laborales seguros y saludables; con la mejora del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y el apoyo, tanto del desarrollo y mantenimiento de su capacidad de trabajo, como de su progreso profesional y social en el entorno laboral. (Vicente A y Díaz C2019)

- **Variable 2:** Compromiso Laboral

Compromiso laboral, se describe como el nivel de conexión emocional e intelectual que un trabajador experimenta con la empresa y los desafíos que esta enfrenta en el ámbito comercial. (Solano & Santiago, 2021)

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad Laboral	Prevención de accidentes	Este campo involucra muchas disciplinas, una amplia gama y una gran extensión mediante los estudios académicos consumen mucho tiempo y son laboriosos cuando se trata de esta investigación y los resultados son a menudo algo subjetivos. Con el desarrollo de la tecnología informática, los métodos bibliométricos se han convertido en una forma eficaz de explorar la base de conocimientos, los puntos críticos de investigación, los caminos evolutivos y sus impactos en el campo de la investigación. (Rui Huang, Hui Liu, Hongliang Ma, Yugue Quiang, Kai-pan, Xiaoqing Gou, Xin Wang, dong ye, Haining Wang y Adam Glowacz. 2022)
	Condiciones de riesgos del ambiente	La organización mundial de la salud, una vida sana lugar de trabajo es aquel en el que los trabajadores y directivos colaborar para utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. esto toma en cuenta las necesidades identificadas, como la salud y la seguridad preocupaciones en el ambiente físico de trabajo; Salud y Seguridad y preocupaciones de bienestar en el trabajo psicosocial Medio ambiente, incluida la organización del trabajo y el lugar de trabajo. (O. Kruzhilko, O. Polukarov, S. Vambol, V. Vambol, N.A. Khan, V. Maystrenko, V.P. Kalinchyk, A.H. Khan, 2020)
	Integridad física y mental	La falta de preocupación por la seguridad basada en un cumplimiento insuficiente de la seguridad y una mala actitud hacia la seguridad. La falta de preocupación por la salud basada en problemas de salud física que discutimos sobre enfermedades respiratorias y problemas de salud mental como estrés y agotamiento se ha encontrado que afecta más a los trabajadores mediante investigaciones se identifica la gran importancia que aborda en el trabajo. (Wong Q, Mazuin N y Waris M. 2023)
Compromiso Laboral	Compromiso efectivo:	Específicamente, se anticipa que, a través de las experiencias laborales, se desarrollará un compromiso afectivo y que los empleados experimentarán un aumento en sus sentimientos de desafío y comodidad dentro de la organización (Nava et al., 2021).
	Compromiso de continuidad:	Asimismo, el compromiso de continuidad en la arqueología, se refiere a la disposición de los arqueólogos a mantener su participación y contribución a lo largo del tiempo en proyectos y en la disciplina en general. Implica un compromiso a largo plazo con la investigación, la conservación del patrimonio y la promoción de la arqueología como ciencia. Los arqueólogos con un alto compromiso de continuidad están comprometidos a seguir avanzando en sus carreras y contribuir al avance de la disciplina (Silva, 2021).
	Compromiso normativo	el compromiso normativo en la arqueología se relaciona con el cumplimiento de las regulaciones, códigos de ética y estándares profesionales dentro de la disciplina. Implica el respeto y la adhesión a las normas y valores establecidos por la comunidad arqueológica, así como el compromiso con la integridad y la ética en la práctica arqueológica. Los arqueólogos con un alto compromiso normativo se esfuerzan por mantener la calidad y la responsabilidad en su trabajo, lo que contribuye a la preservación del patrimonio cultural y la integridad de la disciplina (Caviedes & Vizcarra, 2019).



### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Seguridad y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023 elaborado por Arteaga Flores, Diana Lucía y Pahuara Muñoz, María Karina en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 relativamente importante.
	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

5. No cumple con el criterio
6. Bajo Nivel
7. Moderado nivel
8. Alto nivel

**Variable del instrumento:** seguridad laboral

- Primera dimensión: prevención de accidentes





Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones peligrosas	1 - 2	4	4	4	
Actos inseguros	3 - 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: condiciones de riesgos del ambiente

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orden y limpieza en las áreas de trabajo	5 - 6	4	4	4	
Defectos en los en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones	7 - 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: integridad física y mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso de equipo de protección personal	9 - 10	4	4	4	
Prevención de enfermedades	11 - 12	4	4	4	

**Variable del instrumento:** compromiso laboral

- Primera dimensión: Compromiso afectivo

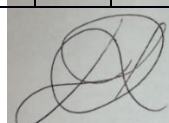
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
satisfacción	1 - 2	4	4	4	
Involucramiento con la organización	3 - 4	4	4	4	

- Segunda dimensión: compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
lealtad	5 - 6	4	4	4	
Decisión de permanencia	7 - 8	4	4	4	

- Tercera dimensión: compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad ética	9 - 10	4	4	4	
Responsabilidad moral	11 - 12	4	4	4	



-----  
 (Dr. Luis Alberto Flores Bolívar)  
 DNI N° 10352413

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al



## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Seguridad y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023, 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; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombres y Apellidos del juez:</b>	Godofredo Pastor Illa Sihuincha	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social ( )
	Educativa ( )	Organizacional ( X )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad César Vallejo	
<b>Tiempo de experiencia profesional el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años ( X )

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala: (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario en escala tipo Likert
<b>Autor(es):</b>	Arteaga Flores, Diana Lucia y Pahuara Muñoz, María Karina
<b>Procedencia:</b>	Del autor, adaptada o validada por otros autores
<b>Administración:</b>	Virtual
<b>Tiempo de aplicación:</b>	15 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Google forms
<b>Significación:</b>	<p>Está compuesta por dos variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- La primera variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> <li>- La segunda variable contiene 3 dimensiones, de 6 indicadores y 12 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.</li> </ul>



4. **Soporte teórico**

Variable 1: Seguridad Laboral

La protección de los trabajadores mediante la prevención y el control de las enfermedades profesionales y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones laborales que ponen en peligro la salud y seguridad en el trabajo; mediante desarrollo y la promoción de trabajos, entornos y organizaciones laborales seguros y saludables; con la mejora del bienestar físico, mental y social de los trabajadores y el apoyo, tanto del desarrollo y mantenimiento de su capacidad de trabajo, como de su progreso profesional y social en el entorno laboral. (Vicente A y Diaz C2019)

**Variable 2: Compromiso Laboral**

Compromiso laboral, se describe como el nivel de conexión emocional e intelectual que un trabajador experimenta con la empresa y los desafíos que esta enfrenta en el ámbito comercial. (Solano & Santiago, 2021).

Variable	Dimensiones	Definición
Seguridad Laboral	Prevención de accidentes	Este campo involucra muchas disciplinas, una amplia gama y una gran extensión mediante los estudios académicos consumen mucho tiempo y son laboriosos cuando se trata de esta investigación y los resultados son a menudo algo subjetivos. Con el desarrollo de la tecnología informática, los métodos bibliométricos se han convertido en una forma eficaz de explorar la base de conocimientos, los puntos críticos de investigación, los caminos evolutivos y sus impactos en el campo de la investigación. (Rui Huang, Hui Liu, Hongliang Ma, Yugue Quiang, Kai-pan, Xiaoqing Gou, Xin Wang, dong ye, Haining Wang y Adam Glowacz. 2022)
	Condiciones de riesgos del ambiente	La organización mundial de la salud, una vida sana lugar de trabajo es aquel en el que los trabajadores y directivos colaborar para utilizar un proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo. esto toma en cuenta las necesidades identificadas, como la salud y la seguridad preocupaciones en el ambiente físico de trabajo; Salud y Seguridad y preocupaciones de bienestar en el trabajo psicosocial Medio ambiente, incluida la organización del trabajo y el lugar de trabajo. (O. Kruzhiiko, O. Polukarov, S. Vambol, V. Vambol, N.A. Khan, V. Maystrenko, V.P. Kalinchyk, A.H. Khan, 2020)
	Integridad física y mental	La falta de preocupación por la seguridad basada en un cumplimiento insuficiente de la seguridad y una mala actitud hacia la seguridad. La falta de preocupación por la salud basada en problemas de salud física que discutimos sobre enfermedades respiratorias y problemas de salud mental como estrés y agotamiento se ha encontrado que afecta más a los trabajadores mediante investigaciones se identifica la gran importancia que aborda en el trabajo. (Wong Q, Mazuin N y Waris M. 2023)
Compromiso Laboral	Compromiso efectivo:	Específicamente, se anticipa que, a través de las experiencias laborales, se desarrollará un compromiso afectivo y que los empleados experimentarán un aumento en sus sentimientos de desafío y comodidad dentro de la organización (Nava et al., 2021).
	Compromiso de continuidad:	Asimismo, el compromiso de continuidad en la arqueología, se refiere a la disposición de los arqueólogos a mantener su participación y contribución a lo largo del tiempo en proyectos y en la disciplina en general. Implica un compromiso a largo plazo con la investigación, la conservación del patrimonio y la promoción de la arqueología como ciencia. Los arqueólogos con un alto compromiso de continuidad están comprometidos a seguir avanzando en sus carreras y contribuir al avance de la disciplina (Silva, 2021).
	Compromiso normativo	el compromiso normativo en la arqueología se relaciona con el cumplimiento de las regulaciones, códigos de ética y estándares profesionales dentro de la disciplina. Implica el respeto y la adhesión a las normas y valores establecidos por la comunidad arqueológica, así como el compromiso con la integridad y la ética en la práctica arqueológica. Los arqueólogos con un alto compromiso normativo se esfuerzan por mantener la calidad y la responsabilidad en su trabajo, lo que contribuye a la preservación del patrimonio cultural y la integridad de la disciplina (Caviedes & Vizcarra, 2019).



**Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario Seguridad y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023 elaborado por Arteaga Flores, Diana Lucia y Pahuara Muñoz, Maria Karina en el año 2023 De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo ( no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	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 relativamente importante.
	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

**Variable del instrumento:** seguridad laboral

└ Primera dimensión: prevención de accidentes

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Condiciones peligrosas	1 - 2	X	X	X	
Actos inseguros	3 - 4	X	X	X	

┆ Segunda dimensión: condiciones de riesgos del ambiente.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Orden y limpieza en las áreas de trabajo	5 - 6	X	X	X	
Defectos en los en los equipos, maquinarias, herramientas de trabajo e instalaciones	7 - 8	X	X	X	

┆ Tercera dimensión: integridad física y mental

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Uso de equipo de protección personal	9 - 10	X	X	X	
Prevención de enfermedades	11 - 12	X	X	X	

**Variable del instrumento:** compromiso laboral

┆ Primera dimensión: Compromiso afectivo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
satisfacción	1 - 2	X	X	X	
Involucramiento con la organización	3 - 4	X	X	X	

┆ Segunda dimensión: compromiso de continuidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
lealtad	5 - 6	X	X	X	
Decisión de permanencia	7 - 8	X	X	X	

┆ Tercera dimensión: compromiso normativo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Responsabilidad ética	9 - 10	X	X	X	
Responsabilidad moral	11 - 12	X	X	X	

.....  
 Dr. Godofredo Pastor Illa  
 Sihuincha  
 DNI N°  
 10596867

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al.

2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.



**Anexo D.**

Autorización de aplicación del instrumento firmado por la respectiva  
autoridad

Lima, 25 de noviembre de 2023

Señores:

Universidad Cesar Vallejo

Asunto:

Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada "seguridad laboral y compromiso laboral de los trabajadores de una empresa de consultoría arqueológica 2023" Por los autores Arteaga Flores, Diana Lucía y Pahuara Muñoz, Maria Karina, la empresa autoriza la ejecución del proyecto descrito, asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Atte.



ARQUEOLOGOS A.Y.A.C. E.I.R.L.  
RUC: 20600972813

---

*Jose Bernardo Arteaga Flores*  
GERENTE GENERAL

**Anexo E.**
**PRUEBA PILOTO**

Coeficiente alfa >0,9	Excelente
Coeficiente alfa >0,8	Bueno
Coeficiente alfa >0,7	Aceptable
Coeficiente alfa >0,6	Cuestionable
Coeficiente alfa >0,5	Inaceptable

**Variable:** Seguridad

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,986	12

**Variable:** Compromiso laboral

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	20	100,0

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

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,982	12

**Datos de la prueba piloto**

ARTIC	SEGURIDAD										COMPROMISO LABORAL														
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	2	1		
3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	3	4	3	
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
7	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4
17	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
18	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4
19	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4
20	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4