



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**La prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional
en la empresa Car centro, chorrillos, 2021**

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

AUTORA:

Gonzales Rimachi, Alexandra Albina (ORCID: 0000-0002-7627-2657)

ASESOR:

Mg. Chicchon Mendoza, Oscar Guillermo (ORCID: 0000-0001-6215-7028)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mi abuela Rosita que siempre estoy en sus oraciones y confía en mi para llegar a convertirme en una gran persona y profesional. A mis familiares, amigos, y personas cercanas que con sus buenos deseos me alientan a seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Con Dios y mis padres por darme esa fuerza, empuje, coraje, valores y esa determinación que toda persona debería tener para salir de las dificultades y más aún por darme la vida y ser esa guía para ser la mujer que soy.

Índice de Contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. MÉTODOLÓGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimiento	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	
Anexo 1: Operacionalización de variables	
Anexo 2: Matriz de Consistencia	
Anexo 3: Cuestionario	
Anexo 4: Certificado de validación del juicio de expertos	
Anexo 5: Carta de Conformidad de la empresa	
Anexo 6: Análisis de tabulación de resultados	

Índice de Tablas

Tabla 1: Estadístico de Confiabilidad	18
Tabla 2: La Prevención De Riesgos Laborales y La Cultura Organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	18
Tabla 3: La Prevención De Riesgos Laborales y la relación con las Dimensiones de la Cultura Organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	20
Tabla 4: Prueba de Normalidad para la Prevención de Riesgos Laborales y La Cultura Organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	22
Tabla 5: Correlación entre la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	23
Tabla 6: Correlación entre la prevención de riesgos laborales y la Identificación en la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	24
Tabla 7: Correlación entre la prevención de riesgos laborales y el Involucramiento en la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	25
Tabla 8: Correlación entre la prevención de riesgos laborales y la Adaptabilidad en la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	26

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de La Cultura Organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	19
Figura 2: La Prevención De Riesgos Laborales y la relación con las Dimensiones de la Cultura Organizacional en la empresa Car Centro O, Chorrillos, 2021	20
Figura 3: Diagrama de dispersión entre Prueba de Normalidad para la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021	24

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. La investigación cuya metodología tuvo un enfoque, cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo correlacional realizado a los colaboradores de la empresa Car Centro.

Para establecer la validez del instrumento se usó el juicio de expertos y la confiabilidad por el Coeficiente de Cronbach dando para la Prevención de riesgos laborales un valor de 0,867 y para la Cultura organizacional con un valor 0,874. La población estuvo conformada por 70 trabajadores de la empresa. Quienes actualmente laboran en la empresa. No se requiere una muestra dado que se aplicó al 100% de la población. Se aplicó la técnica de la encuesta a los trabajadores y Gerente General de la empresa respectivamente.

De las conclusiones se determinó que la prevención de riesgos laborales si existe relación con la cultura organizacional puesto que existe relación directa muy alta entre las variables de prevención de riesgos laborales y cultura organizacional dando un coeficiente de, correlación de Rho de Spearman es 0.740 y el p_valor =0.000 p menor a 0.05.

Palabras Clave: Prevención de riesgos laborales, cultura organizacional, Trabajo en equipo, capacitación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship that exists between the prevention of occupational hazards and the organizational culture in the company Car Centro, Chorrillos, 2021. The research whose methodology had a quantitative, non-experimental, cross-sectional and descriptive correlational approach carried out to the collaborators of the company Car Centro.

To establish the validity of the instrument, the judgment of experts and the reliability were used by the Cronbach Coefficient, giving a value of 0.867 for Prevention of occupational hazards and for Organizational Culture with a value of 0.874. The population consisted of 70 company workers. Who currently work in the company. A sample is not required since it was applied to 100% of the population. The survey technique was applied to the workers and General Manager of the company respectively.

From the conclusions it was determined that the prevention of occupational hazards does exist a relationship with the organizational culture since there is a very high direct relationship between the variables of prevention of occupational hazards and organizational culture, giving a coefficient of, the correlation of Spearman's Rho is 0.740 and the p_value = 0.000 p less than 0.05.

Keywords: Prevention, of, risks, labor, culture, organizational, Work, in, team, training.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial el tema prevención de riesgos laborales tiene gran índole relevante, el cual genera envergadura para el desarrollo de cualquier organización. Frente a ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) indicó que en el año 2020 el volumen que se proyectó de fallecidos por accidentes laborales o afecciones relacionadas al trabajo asciende a 2,78 millones de fallecidos por año; comprobando la cifra, decimos que ocurren 231,667 accidentes mortales por mes, 7,722 diario y 322 por hora y 5 por minuto, a partir de dichos resultados la OIT plantea introducir la idea de trabajo decente, se basa en un criterio que busca lo real, es decir lo que debería ser, en el planeta globalizado, un trabajo óptimo o un empleo digno. Esta iniciativa genera valor e interés de explorar condiciones de trabajo competente en todo el mundo. Esto dará gran accesibilidad a los jefes y trabajadores a mejorar su propia salud y tener un régimen estricto sobre el mismo y ser más energéticos, positivos y felices.

A nivel nacional el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo (MTPE) destacó que en el año 2021 del mes de julio se evidenciaron 2819 avisos por accidentes o incidentes laborales, del total de avisos el 97,840% recae en accidentes de trabajos leves, el 0,39% accidentes de trabajos fatales, el 1,28% incidentes peligrosos y el 0,5% enfermedades laborales. Cabe resaltar que estos incidentes o accidentes ocurren por el mandato muchas veces del empleador o durante una labor con escasa autoridad. El impacto se dio a resaltar en las actividades económicas, dándose a conocer que el mayor número de avisos se dio en industrias manufactureras alcanzando un 21,99%, industrias de construcción 14,79% y seguido de empresas inmobiliarias, de alquiler y empresariales con un 14,62%. A partir de ello, lo que atribuye a gestionar un nivel de cultura organizacional enfocado a la precaución y cautela sobre los riesgos dirigidos en los puestos de trabajo y disminuir costos por accidentes.

En la empresa Car Centro se realizan todo tipo de ventas de repuestos de autos y autopartes donde actualmente viene presentando inconvenientes en temas de prevención seguridad y cultura organizacional. Se debe a que en la empresa no existen directrices o políticas referentes a prevención y/o seguridad de sus colaboradores debido a que la gestión administrativa desconoce la

ejecución la ley de seguridad y salud en el trabajo N° 29783, la cual ampara una cultura preventiva que reglamenta el uso de herramientas de prevención de riesgos que el trabajador debe ejecutar en sus labores diarias. En el año 2020 se generaron incidentes como caídas o tropiezos por pisos resbalosos, sobreesfuerzo, malas posturas, también se pone a relieve la falta de comunicación del empleador con los trabajadores y escasez de capacitaciones.

Por lo mencionado, la presente investigación tiene como problema general, ¿De qué manera se relaciona la Prevención de riesgos con la Cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021?. Y en problemas específicos tenemos: PE1 ¿Cuál es la relación de la prevención de riesgos laborales con la identificación de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021? PE2 ¿Cuál es la relación de la prevención de riesgos laborales con el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021?, PE3 ¿Cuál es la relación de la prevención de riesgos laborales con la adaptabilidad de cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021?

El estudio tiene como justificación la evaluación de la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional, por lo cual se planteó con ayuda de varias fuentes de autores que nos ofrecen sus conocimientos en temas relacionados para determinar esta investigación y potenciar el entendimiento teórico. De igual manera se dará a conocer bases teóricas que respaldan esta investigación. La justificación práctica, está establecido por la exigencia de averiguar la vinculación entre la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional, facilitando información relevante que proporcione orientación, estrategias y proyectos orientados directrices fundamentales, que no ayudara a contribuir de manera óptima a la empresa Car Centro, así mismo se establecerá la hipótesis el cual ayudara a mejorar los problemas exhibidos. En cuanto a la justificación metodológica, la presente investigación conseguirá todo el curso Científico Metodológico y empleará técnicas que faciliten al desarrollo y ejecución de las teorías relacionadas. Así mismo esta investigación plantea una justificación social donde este proyecto proporcione conocimientos y colabore con otras empresas en descubrir estrategias y/o técnicas en el ámbito de salvaguardar la vida de los colaboradores y unión de los mismos como empresa.

Así mismo se estableció como objetivo General: Determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la Cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. Y como objetivos específicos: OE1 Determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la identificación de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021, OE2 Conocer la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021, OE3 Determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la adaptabilidad de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021.

Y en hipótesis general tenemos: La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. Y en hipótesis Específicas: HE1 La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la identificación de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021 HE2 La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021 HE3 La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la adaptabilidad de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En mención a los trabajos preliminares investigados en el contexto Nacional sobre la variable Prevención de Riesgos Laborales, se tiene a Ramírez (2020) quien se planteó el objetivo de definir hasta qué punto y precisar de qué forma los riesgos laborales ejercen influencia en el proceso de relevo de personal en empresa Corporación e Inversiones Niños S.A.C y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados si presenta relación directa entre las dos variables dando un coeficiente correlacional 0.913 y el p_valor 0.000, menor al 0.05; con lo cual llegó a la conclusión que se comprobó que las amenazas a lo que están expuestos los trabajadores tienen relevancia de forma inmediata en el proceso de relevo del personal y esta a su vez genera cambios eficientes en la empresa.

Asimismo Guarda (2021) sostuvo evaluar la visión sobre la precaución en riesgos laborales ante el SARS - COV2 del personal de salud del centro de salud Huasahuasi, Tarma 2020 y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo el siguiente resultado de significancia 0.272, el cual es mayor a la significancia ($p < 0.05$), señala se muestra dominación en la visión sobre la prevención de riesgos; con lo cual llegó a la conclusión que la visión sobre salvaguardar las vidas es superior, ubicando a la profesión de enfermería se hallan con el 43.7%, continuado de la profesión de médicos, cabe mencionar que el personal está recibiendo capacitaciones constantes para mejorar su filosofía de prevención y ayudar a sus pacientes a cuidar más su salud.

También, Soria (2018) precisó definir el vínculo de los contextos de trabajo en el desempeño laboral y las licenciadas de enfermería en el Hospital EsSalud y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados de la prueba de hipótesis, indica que ambas correlaciones son significativas ($P - Valor < 0.05$), donde la correlación alta es ($r_s = 0.716$; $P - Valor < 0.001$) indicando que el desempeño laboral se relaciona con la consideración de cargos que se tiene con el personal de enfermería; con lo cual llegó a la conclusión que la hay una disposición del trabajo el cual se relaciona con el desempeño laboral y el cumplimiento de los objetivos planificadas que reconocen una buena ejecución de trabajo.

En mención a los trabajos preliminares investigados revisados en el contexto Nacional sobre la variable Cultura Organizacional, se tiene que Mantilla (2021) quien se planteó el objetivo de conocer el vínculo entre el liderazgo y la cultura organizacional en la empresa PRO TECH SECURITY, Guayaquil, 2021. Y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados, que el liderazgo tiene relación predominante con la cultura de la organización con una correlación favorable promedio de Pearson= 93.7% (p_valor 0,937, p 0.000), con lo cual llegó a la conclusión que se manifiesta una relación directa y significativa entre liderazgo y la cultura organizacional en el cual se hace evidencia de la relación entre los trabajadores y la buena comunicación.

Asimismo, Portocarrero (2020) sostuvo ubicar el vínculo entre la cultura organizacional y el rendimiento ocupacional de los empleadores de la universidad de Chimbote, 2020 y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados que el 92% obtuvo una cultura organizacional en contra y un rendimiento laboral promedio; con lo cual llegó a la conclusión que si presenta una correlación favorable promedio de Rho Spearman = 0, 467 y sig (bilateral) = 0,0001 entre sus variables de estudio, lo que indica que a más beneficioso es la cultura organizacional, más favorable será el rendimiento laboral, alineándose a la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Por otro lado, Cerne (2021) sostuvo dar a conocer la conexión existente entre la cultura organizacional y la calidad de gestión educacional del COAR Cusco, año 2020 y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados que se muestra un vínculo significativa con respecto a la medición del coeficiente de Spearman de 0.836, con lo cual llegó a la conclusión presenta un vínculo sólido y positivo entre la variable cultura de la organización y calidad de gestión educacional, dándose a conocer que si la valoración de las dimensiones asciende en la cultura de la organización también la medición de las dimensiones crecerá del nivel de gestión educacional, los colaboradores están siendo más atentos al tema organizacional ayudando así a la gestión educativa de sus alumnos.

En mención a los trabajos preliminares investigados en el contexto Internacional sobre la variable Prevención de Riesgos Laborales, se tiene a Cachula (2020) quien planteo un plan de prevención de riesgos laborales para Macusa Industrial de la ciudad de Ibarra española y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados que el 74% es de riesgo simple, el 12% es de riesgo regular y el 13% riesgo promedio; con lo cual llegó a la conclusión que al implementar un plan de prevención de riesgos, este asumirá medidas de prevención, divulgación a los trabajadores, capacitación de los trabajadores, con el fin de un trabajo seguro, así mismos e plantea que en un corto tiempo los trabajadores tengan conocimientos básicos sobre prevención y puedan asumir sus labores con mayor precaución, cuidado y seguridad, que no afecte a su salud e integridad, basándose siempre en el bienestar de ellos.

Asimismo, Rosero (2021) plantea una propuesta de valoración de los trabajadores con la aplicación del cuestionario de valoración psicosocial en rangos laborales y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados que los trabajadores del GAD están en riesgo mínimo, el cual hay un 20% de riesgo promedio que debe ser revisado y el 6% de riesgo mayor, con lo cual llegó a la conclusión que al erradicar los riesgos encontrados que inciden en la ejecución de las actividades planteadas a cada trabajador, se observara que si existe un ambiente laboral favorable y que se puede corregir y mejorar ciertas situaciones de trabajo minimizando el riesgos, por ende la gerencia implemento un manual de bioseguridad donde los trabajadores podrán informarse de manera segura, ello acompañado de las charlas constantes que se les brindara para afianzar sus conocimientos y capacidades.

Otro resultado fue de Peña (2020). tiene como objetivo enfatizar en el panorama de género en el rubro de prevención de riesgos y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados, las mujeres en el ámbito laboral tiene un vínculo significativo con respecto a la valoración del coeficiente de Spearman de 0.506, con lo cual llegó a la conclusión se plantea que las mujeres tienen una particular característica propias y estas deben ser vistas a la hora de la evaluación de puestos de trabajo, por ello la desigualdad de género influye mucho cuando algún empleador busca contratar un nuevo colaborador, pero ello no basta para que el género femenino se diga imponiendo en llegar a cargos alto como: jefatura, gerencia, entre otros.

En mención a los trabajos preliminares investigados en el contexto Internacional sobre la variable Cultura Organizacional, se tiene a Gonzalez-Diaz (2020) plantea exponer la cultura organizacional y sustentabilidad como método para reducir el colapso económico generado por la COVID-19 y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados que mediante el cuestionario establecido se generó una valoración del coeficiente de Spearman de 0,809, con una confiabilidad alta de 0,92, con lo cual llegó a la conclusión que ha habido una disminución con respecto a los gastos de las empresas por medio del trabajo en casa y el planteamiento se dio por medio del desarrollo sostenible, así afianzamos las capacidades y habilidades entre los colaboradores brindándoles métodos prácticos que ayuden en su entorno laboral y se sientan comprometidos con la misión de la empresa.

Otro resultado fue de Rangel y Galindo (2021) quien afirmó plantear un programa de capacitación para beneficio por medio del modelo de un recurso que cubra con las necesidades de la formación, y motive a impulsar las capacidades en protección y salud para los colaboradores de la Unidad de Emergency y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados se evidenció que el 45% de los colaboradores de la Unidad de Emergency aumentaron y fortalecieron sus capacidades coeficiente de Spearman 0.445 y llegó a la conclusión se demostró aumento las competencias de los colaboradores de acuerdo a la identificación de riesgos y prevención de accidentes laborales.

Se tiene a Estrella y Guevara (2020) sostuvo fijar varios descubrimientos, los cuales han recurrido a promover a la comunicación el estudio de la relación y aspectos corporativos, situado generalmente en la educación superior y mediante una metodología Cuantitativa y nivel Descriptiva, obtuvo los siguientes resultados con un coeficiente de Spearman 0.809 el cual indica que las personas por lo general son sociables por naturaleza y requieren empoderamiento en otros; con lo cual llegó a la conclusión que dicho estudio se generó proponer distintos hallazgos, en el cual el más eficiente y veraz se encuentra en la educación superior, con respecto a la comunicación, también se encontró que las universidades también son entes que trabajan de forma que la cultura organizacional que incide considerablemente en sus trabajadores.

Continuando, ahora vamos a analizar a nuestra variable Prevención de riesgos laborales partiendo de conceptos teóricos y teorías fundamentadas por autores que mencionaremos en cada conceptualización. En este sentido Alvesson & Sveningsson (2017) nos indica que la gestión para los riesgos laborales está orientada en la influencia de los factores ambientales y condiciones de trabajo (monotonía, daños ocasionados por el trabajo) y esto a su vez generan en el trabajador: traumas, enfermedades, insatisfacción, envejecimiento y fatigas; es por ello que la prevención a tiempo es actuar rápidamente para proteger la salud y pueden ser de dos modalidades: respecto a la salud o entorno al modo de trabajo. De igual manera University de Zulia (2020) en su libro Prevención de Riesgos laborales sostiene que el riesgo laboral es toda alternativa posible de que el trabajador sea objeto de un daño a su salud, como efecto del trabajo realizado. También Davenport & Prusak (1998) indica que, para obtener una prevención de riesgos eficiente, es necesario evaluar los riesgos, adquiriendo información indispensable para que la empresa tome las decisiones necesarias sobre establecer e implantar medidas de prevención.

Feng, Huang & Zhang (2016) indica la importancia que se le da día a día al tema de riesgos laborales, es porque años atrás se tenía una idea inexacta del tema y justamente el enfoque en las empresas ahora decanta en las diferentes actividades de prevención en las organizaciones, esto conlleva que actualmente hay empresas que han tomado un rumbo en sus organizaciones sobre la prevención de riesgos y está ocasionando un empoderamiento por parte del trabajador que viene siendo el eje principal para alcanzar los objetivos deseados en la empresa. Cabe resaltar que actualmente la moderación que conlleva el tema de riesgos sea de mayor relevancia entre la sociedad y le demos la importancia necesaria para contemplar un trabajo de mayor seguridad dicho por Chidambaranathan & RaniKumaresan (2017). De igual manera Dhar (2016) comenta que es conveniente tener en cuenta a la prevención de riesgos de forma unificada, dado una idea concisa y evidente de lo que compromete este tema. Pettigrew (2016) dice que ayuda a orientarnos y proponer reglas que establezcan indefinidamente en la seguridad anticipándose a los hechos que puedan ocasionarse en las organizaciones y limitando los riesgos de los mismos.

La Ley N°29783 que promulga los principios de Seguridad y Salud en el Trabajo se enlaza directamente a beneficio de riesgos laborales. A continuación, por Navarro (2015) se muestran los conceptos de los principios de la prevención de riesgos laborales: Prevención es toda empresa segura, en su control laboral y todo lo relacionado a ello incluyendo el ambiente que resguarden la vida, salud y bienestar de sus colaboradores y de todos aquellos que no disponen de una relación directa laboralmente, que dan algún servicio. Debe integrar distintos factores (laborales, sociales, biológicos, etc.). Ding & Yu (2020) dice que la protección es la indumentaria que todo colaborador está en la autoridad de exigir a que el estado y/o la empresa preserven puestos de trabajo que aseguren una condición de vida saludable, mental, física y social de manera permanente. Rajapathirana & Hui (2017) menciona que la responsabilidad manifiesta a que el ente se hará responsable de los temas económicos, legales y de cualquier naturaleza que implique accidente o enfermedad que pase el colaborador dentro de las instalaciones de la empresa o realizar alguna función.

Caldas (2018) nos habla del impacto por la prevención de riesgos laborales el cual plantea bajo los criterios de una buena seguridad en el entorno, tener un plan de contingencia, control de medidas preventivas y manejo adecuado del personal en casos de riesgos. González (2017) nos detalla que la prevención de riesgos laborales tiene una predisposición para el desarrollo de la organización, así mismo para la realización de las normas legales y sociales. Ahora Rawold (2005) señala que las empresas han puesto en marcha un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo donde se identifican claramente las ventajas competitivas y comparativas en relación a las personas, calidad, economía, eficacia. Por ende, no tener en cuenta la prevención de riesgos nos dará pérdidas considerables tal como perdidas de productos donde se generan disputas sociales de duración y amplitud variable (minería). Herzberg (2012) nos dice también pérdidas sufridas por personas en su integridad donde hay mermas de producción (disminución de flujo de trabajo). Schein (1983) dice que la perdida por tiempo muerto el cual provoca desánimo y carencia de eficacia en el trabajo. Perdida de capital se reestablece el lugar dañado. Daños de bienes ajenos se genera despilfarro en el mercado. Daños al medio ambiente viene por acusaciones judiciales. Gastos de actividad genera carencia de imagen (marca y clientes).

Según Sarabia (2018) plantea la Gestión de Prevención de Riesgos establece que un exitoso método de prevención el cual será crucial llevar a cabo los registros de cumplimiento y supervisión de todos los procesos a realizar, controlar y verificar constantemente durante su proceso. De este modo sabremos de forma conveniente y temprana la situación actual de la empresa con respecto a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Y entre los Registros de la Gestión de Prevención de Riesgos más comunes se encuentran los siguientes: inspección, accidentes, incidentes y enfermedades, revisión médica, capacitación, simulacros, factores físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, equipamiento de seguridad o emergencia, fiscalización interna y estadísticas.

Asimismo, se muestran las dimensiones de la variable Prevención de Riesgos Laborales: Planificación: Según (Arteaga y Castillo, 2018) nos dicen que para la planificación de la prevención de riesgos es primordial contemplar las metas y propósitos, el esquema organizacional, las responsabilidades encomendadas, el suministro de recursos humanos y económicos, la programación en un plazo más corto. De manera que se debe concretar procedimientos estratégicos donde se dicte todas las acciones de prevención de riesgos donde detecte las amenazas, evaluación de riesgos y la detección de controles de los riesgos vinculados a las labores de la organización.

Implementación: Según (Arteaga y Castillo, 2018) nos dicen que para la implementación de la prevención de riesgos es imprescindible para adiestrar y preparar a los colaboradores desde “cómo hacer y qué hacer” en todas las actividades de la prevención de riesgos laborales. De igual forma se debe sensibilizar a los colaboradores el cumplimiento y reporte de cada incidencia para próximas evacuaciones. Evaluación y Seguimiento: Según (Arteaga y Castillo, 2018) dice que los trabajadores a cargo de la prevención de riesgos laborales deberán hacer un control y seguimiento del cumplimiento de las acciones e incidencias de tal forma que se observen indicadores de gestión y en base a esto se definirán que acciones tomar para que exista una mejora en los procesos.

De igual manera Gonzalez, Paredes, Nuñez & Paredes (2018) dice ahora vamos a analizar a nuestra variable Cultura Organizacional partiendo de conceptos teóricos y teorías fundamentadas por autores que mencionaremos en cada conceptualización. Shreen (2018) menciona la palabra cultura organizacional conlleva a muchos aspectos de una organización como son: desempeño al trabajar, tipos de liderazgo, principios, valores, clases de comunicación, etc. De acuerdo a Gutiérrez, 2013 (citado por García, 2020) dice que la cultura organizacional se manifiesta por los valores y principios que van aconteciendo en el tiempo, de manera que va vinculado al modo de vivir. Siendo así convicciones e ideales fijas de toda organización, y esta implica a todos los colaboradores. De la torre Iparraguirre (2017) enfatiza en la cultura organizacional es primordial, ya que nos enseña a conocer un nivel de correlación entre los miembros de la organización, así mismo ayuda a evaluar en el ambiente una realidad determinada, por consecuencia permitirá evaluar, definir y analizar el comportamiento y actitud de los trabajadores que es vital para establecer la cultura existente actual.

El autor Madu (2012) plantea que la cultura organizacional es el ambiente en que laboramos, que incluyen conductas, actitudes, hábitos, creencias, destrezas de los propios colaboradores. De Lama (2016) sostiene que la Cultura Organizacional es un componente relevante una mejor productividad y competitividad de la organización, ya que resalta el potencial, trabajo e interacción de cada uno de los colaboradores entre sí. Según Llanos (2017), expone que los estímulos estresantes están siempre ahí, ante ello debemos ser capaces de buscar diferentes habilidades para mejorar nuestro bienestar. A continuación, se dan a conocer los tipos de Cultura Organizacional según los puntos de vista de dos autores: Según Hellriegel (1998) plantea las siguientes definiciones: adhocrática o de la persona se manifiesta por medios procedimientos, políticas, sistema duro y específico.

En esta cultura se desea alcanzar una optimización entre los procesos para una constante mejora. Clan o de la tarea se reconoce como la cultura grupal o del clan, debido a que trata de contribuir a sus miembros donde los colaboradores buscan trabajar en quipo e ir de la mano para un mismo objetivo. Emprendedora se observan entre los miembros niveles de creatividad, dinamismo, aceptando riesgos para generar grandes cambios donde la iniciativa

individual y la libertad para aumentar su crecimiento son primordial. Mercado o de poder aquí sus ideales son la productividad y la eficiencia destinada a un logro se proporciona productos de acuerdo al mercado, estando siempre a la vanguardia para sus competidores. Según Robbins (1994) expone las siguientes definiciones: Fuerte el cual tiene bien planteado la normativa, valores y objetivos claros donde predomina el compromiso, respeto y unión entre los miembros del equipo. Débil aquí No tienen claros los valores por ende los colaboradores avanzan según su criterio por falta de indicaciones y/o directrices fijas.

Según Nosnik (2017) dice que los factores de la Cultura Organizacional se plantean de la siguiente manera: Los factores inherentes que acompañan y predominan en una empresa, estos son los valores, características bien planteadas, tecnología y principios esenciales para el desarrollo del mismo. Iqbal, Anwar & Haider (2015) establece factores físicos que enfatizan en la accesibilidad y ubicación, factores geográficos que consideran la localización y entorno, factores como el ambiente de trabajo que atribuyen a las oportunidades que adquieren los trabajadores, de igual manera la empresa debe tener un buen desenvolvimiento, llevado de la mano con un manejo correcto del liderazgo, y así contribuir a todo su equipo eficientemente.

Los componentes relacionados a la cultura organizacional estas se plantean en base a diez características claves, las mismas que son primordiales y asisten a comprender la relación real entre la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional, cabe resaltar que nos permitirá ver con mayor nitidez la relación entre ambas, así lo propone Robbins (citado en Falcones, 2018). Por otro lado, De Castro (2017) sostiene que el componente del éxito de una organización se basa en su cultura organizacional, donde se comparten valores y creencias de los individuos que la conforman. Para Kong & Ho (2016) las características serían las siguientes: detección de los miembros, la solides grupal, directriz hacia las personas, armonía de las tareas, el control, la flexibilidad al riesgo, los principios de retribución, la forma hacia el logro de metas o de medios, la orientación al sistema abierto, comprensión de los conflictos. Litwin & Stinger (1968) indica que de igual manera es necesario que el individuo lo plasme como una filosofía de vida para que pueda implantar sus actitudes, maneras de vivir en lo que hace, cree y piensa.

Para Martínez, Salanova & Cruz (2020) el proceso de la cultura organizacional es crear y plantear una cultura organizacional en la empresa, esta no será de forma rápida, sino de manera que los procesos se manejan de la forma más correcta y eficiente, así nos lleve más tiempo. Debemos considerar lineamientos y directrices que deben tomarse en consideración en la empresa dicho por Miao, Nerman, Shwarz & Cooper (2018). Cabe mencionar que Palomo (2018), comenta que la empatía es esencial para crear una buena cultura organizacional, con objetivos de éxito. Asimismo, ahora se mencionarán como es el proceso de creación de la cultura organizacional: Alta Gerencia en el cual se dictan los procedimientos donde sus colaboradores comparten la visión de la empresa. Conducta aquí los colaboradores aplican valores y actitudes difundidas por gerencia.

Asimismo se muestran las dimensiones de la variable Cultura Organizacional: Identificación: Denison, 2001 (citado por Muñoz, 2019), nos dice que esta dimensión pretende revelar con total precisión cual es la dirección que debería seguirse y cuál debería ser el enfoque a cumplir, estas mismas que deben ser aplicadas por todos los colaboradores, así mismo esta dimensión manifestará cual es la dirección de la organización, se propondrán objetivos, estrategias que consideren una mejor claridad al futuro que debería tener la organización. De esta manera también están incluidos los directivos, lo que potenciara y proyectara una cultura sólida y decidida antes todos sus colaboradores.

Involucramiento: Denison, 2001 (citado por Muñoz, 2019), esta dimensión permite incorporar a los colaboradores en todas las actividades de carácter laboral, fomentando el empoderamiento y la unión de los equipos de trabajo, de tal manera que afrontar situaciones diversas estar en la mejor capacidad de responder a un buen nivel, esto mejora la participación de los colaboradores y la unión entre ellos que los llevará a un solo propósito de la organización. Adaptabilidad: Denison, 2001 (citado por Muñoz, 2019), esta dimensión manifiesta la motivación y resistencia a nivel externo, obteniendo así una integración de los colaboradores internos. Nos concederá que los colaboradores identifiquen sus faltas y aprendan de ellos, y ayudara que asuman riesgos con objetivos más claros, impulsando el aprendizaje y el cambio.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño de investigación

Tipo de Investigación fue aplicada, según el autor Loaiza (2017) sostiene que busca incorporar conocimientos mediante fundamentos teóricos que tengan relación directa con problemas de la sociedad. De acuerdo a la naturaleza del estudio se maneja un diseño No Experimental, referente a su temporalidad, de corte transversal, según el autor Hernández, Fernández y Bautista (2014) manifiesta que se emplea sin intervención de las variables.

El nivel de la investigación es Correlacional, según el autor Hernández, Fernández y Bautista (2014) afirma que es la dependencia que se da entre dos o más variables, cualidades, conceptos o características. Por consiguiente, la investigación es de nivel descriptivo, debido a que se analizó los aspectos de ambas variables de estudio, midiendo así la causa e impacto de la relación de la Prevención de riesgos laborales y Cultura Organizacional. Por ello Dzul (2017) nos dice que la investigación No Experimental, es el proceso que no requiere influir directamente en las variables, sino que permite dar información del objetivo de estudio y como este reacciona en su contexto natural de análisis.

3.2 Variables y Operacionalización

Las variables resaltantes de esta investigación son Prevención de riesgos laborales y Cultura organizacional. Se adjunta la matriz de operacionalización de variables en el Anexo 1 y la matriz de consistencia Anexo 2.

Variable Independiente: Prevención de riesgos laborales

La prevención de riesgos laborales son directrices y actividades optadas por una organización, con el propósito de identificar las condiciones de riesgo a la seguridad y salud de sus colaboradores y hacer cumplir las acciones requeridas para su descenso. (OHSAS18001:2017 - 2007). Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, p. 9)

Variable Dependiente: Cultura Organizacional

La cultura organizacional se manifiesta por las convicciones e ideales fijas de toda organización, y esta implica a todos los colaboradores de tal manera que va vinculado al modo de vivir. De acuerdo a Gutiérrez, 2013 (citado por García 2020).

3.3 Población, muestra y muestreo

La delimitación de la población se precisó con el problema y los objetivos a alcanzar, por tanto, la población total será de 70 personas debido al estado de emergencia, la empresa Car Centro tuvo que reducir personal. La muestra se contempla Censal porque el instrumento se aplicará al 100% de la población, por tanto, en la presente investigación no existe muestra, ni muestreo. Para este caso Ramírez, 1997 (citado por Ramírez 2018) manifiesta que la muestra Censal refiere a todo aquello donde todas las unidades de investigación son tratadas como muestra.

De tal manera como la población a estudiar se fija como censal por ser paralelamente universo, población y muestra. Por ende se consideró todo para el estudio y se refiere como muestre censal. Para ello López 1998 (citado por Ramírez 2018) interviene que la muestra es el fragmento que equivale toda la población.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para (Fernández y Baptista 2014, citado en De la torre, 2017). Nos dice que tanto las técnicas como los instrumentos que se plantean en la investigación nos ayudan a obtener la información según el diseño requerido en la investigación. El instrumento planteado fue la encuesta, debido a que permite obtener datos cuantificales y tener una conclusión más precisa, el cual atribuía preguntas dirigidas a la población total, el cual se llevó mediante la escala de Likert y como medio se estableció la plataforma Microsoft Form. Se adjunta en Anexo 3.

La confiabilidad se estableció mediante el Alfa de Cronbach entre las dos variables cuantitativas hallando relación en escala ordinal, por ende, el modelo impuesto para este estudio es el Rango de Rho de Spearman el cual se generó en el SPSS vs.25. Por otro lado la validez fue

impuesta por tres expertos: Mg. Ommero Romie Trinidad Vargas, Mg. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz y Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza.

3.5 Procedimientos

Para la adquisición de la información se proyectará de manera virtual, considerando el estado de emergencia sanitaria a nivel nacional. De igual manera se estableció de manera coordinada con la Gerente de la empresa quien otorgo el permiso para la aplicación del cuestionario establecido a los 70 trabajadores de la empresa. Los colaboradores de la empresa Car Centro, respondieron una encuesta. Para ello se tomó en consideración 18 preguntas para la variable “Prevención de riesgos laborales” y 18 preguntas para la variable “Cultura Organizacional”, llegando a un total de 36 preguntas finales, planteando una medida de valoración por medio de la Escala de Likert, estableciendo a 1 como la calificación más baja “Totalmente en desacuerdo”, 2 en “Desacuerdo”, 3 en “Ni de acuerdo, ni en desacuerdo”, 4 en “De acuerdo” y 5 en “Totalmente de acuerdo”. Una vez completado todo por los 70 trabajadores, se procede al tratamiento estadístico correspondiente con la estadística descriptiva en inferencial.

3.6 Método de Análisis de datos

Posteriormente de haber levantado la información requerida, mediante el instrumento descrito anteriormente, los datos serán comprobados para luego ser analizados por medio del Software SPSS versión 25 con el objetivo de determinar lo que exponen los datos planteados. Dicha información será manejada en una tabla de Excel, la cual ayudará a tabular todos los datos para ser procesados en el Software mencionado. La relación entre ambas variables de investigación será establecida por el coeficiente de correlación de Rho Spearman, grado matemático que sustenta la relación lineal entre las dos variables.

3.7 Aspectos Éticos

El presente estudio, conforme el código de ética de la Universidad Cesar Vallejo, de la American Psychological Association (2010) y a su vez la Asociación Médica Mundial en Helsinki (2014), el maestrista contemplo el principio de autonomía y de beneficencia, al contar con la responsabilidad de desempeñar el trabajo de manera íntegra y honorable dirigida a la ética moral. Desde el enfoque del estudiante, se consideró en el estudio los siguientes aspectos: Contemplar los derechos del autor y propiedad con respecto a los libros, tesis y material de estudio utilizado para este fin. Cabe mencionar que la información recopilada corresponde con el consentimiento de la empresa mediante una Carta de Autorización. También se aplicó el scaneador Turnitin como medio de garantizar la originalidad de la investigación

IV. RESULTADOS

4.1 Confiabilidad del instrumento

Al término de trabajar los resultados mediante una prueba piloto de 30 trabajadores de la empresa Car Centro y utilizado 18 preguntas por variable, elaborado en el programa SPSS, se llegó a los siguientes valores para el Alfa de Cronbach.

Tabla 1

Estadística de Confiabilidad

		Alfa de Cronbach	N° de elementos
Cuestionario	Prevención de Riesgos Laborales	,0867	18
	Cultura Organizacional	,0874	18

Fuente: SPSS vs.25

Para establecer la confiabilidad, se recurrió al estadístico de escala, que viene hacer el coeficiente de Cronbach para las ambas variables y sus dimensiones. Dicho coeficiente establece en la media de las correlaciones de ambas variables. Se determinó el resultado dando un valor 0,867 y 0,874, relacionado a cada variable, contemplando aceptable al estar los valores próximos a 1.

4.2 Análisis Descriptivo del Objetivo General

Tabla 2

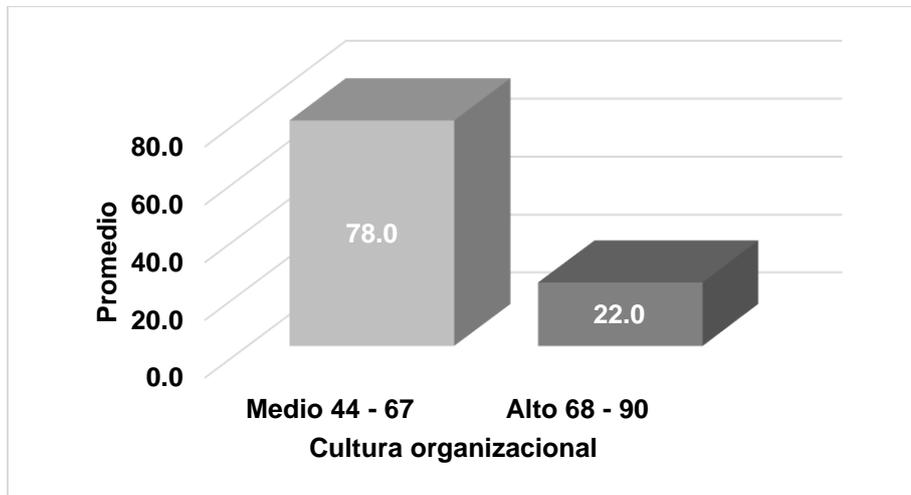
La Prevención De Riesgos Laborales y La Cultura Organizacional

Cultura organizacional	Total		Prevención de riesgos laborales			
			Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Medio	30	78.0	32	66.0	10	12.0
Alto	40	22.0	20	6.0	8	16.0
Total	70	100.0	52	72.0	18	28.0

Fuente: SPSS vs.25

Figura 1

Nivel de la Cultura organizacional



Fuente: SPSS vs.25

En la tabla 2 y figura 1 podemos observar que el 72% de los trabajadores de la empresa Car Centro, del distrito Chorrillos se encuentra en el nivel medio en el Prevención de riesgos laborales, mientras que el 78% se encuentran en el nivel medio en la Cultura Organizacional, asimismo podemos determinar que el 66% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio para el Prevención de Riesgos Laborales y medio para la Cultura Organizacional. Estos resultados están relacionados con el Objetivo General, de la investigación, su análisis nos conducirá a determinar, en primer lugar, el nivel de Prevención de riesgos laborales de los involucrados en el estudio y luego establecer la relación con la Cultura Organizacional en los trabajadores de la empresa Car Centro, del distrito Chorrillos.

4.3 Análisis Descriptivo de los Objetivos Específicos

Tabla 3

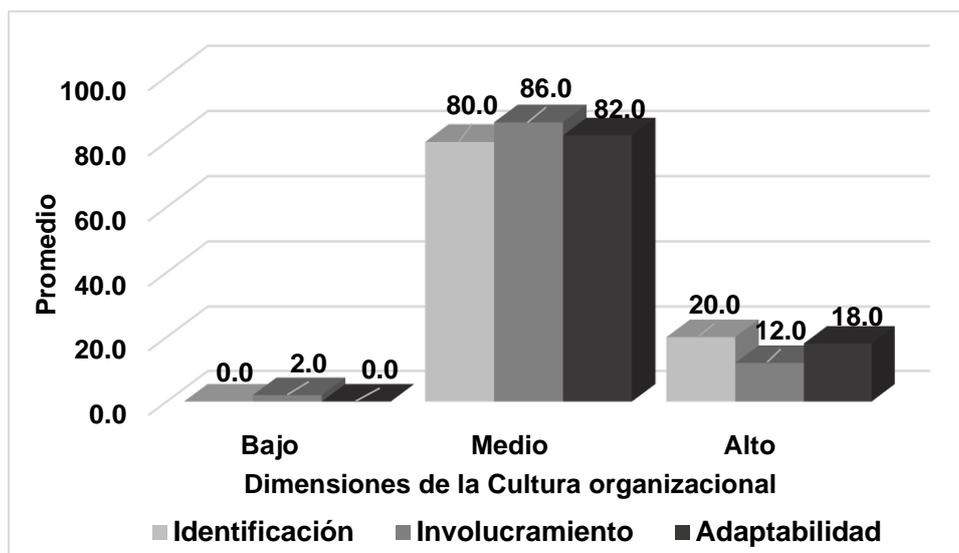
La Prevención De Riesgos Laborales y la relación con las Dimensiones de la Cultura Organizacional

Identificación	Total		Prevención de riesgos laborales			
			Medio		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Medio	45	80.0	30	70.0	15	10.0
Alto	25	20.0	15	8.0	10	12.0
Total	70	100.0	45	78.0	25	22.0
Involucramiento						
Bajo	1	2.0	1	2.0	0	0.0
Medio	40	86.0	36	72.0	4	14.0
Alto	29	12.0	20	4.0	9	8.0
Total	70	100.0	57	78.0	13	22.0
Adaptabilidad						
Medio	61	82.0	45	70.0	16	12.0
Alto	9	18.0	4	8.0	5	10.0
Total	70	100.0	49	78.0	21	22.0

Fuente: SPSS vs.25

Figura 2

La Prevención de riesgos laborales y la relación con las dimensiones de la Cultura organizacional



Fuente: SPSS vs.25

En cuanto a la tabla 3 y figura 2 podemos observar que el 78% de los trabajadores de la empresa Car Centro, del distrito Chorrillos se encuentra en el nivel medio en el Prevención de riesgos laborales, mientras que el 80% se encuentran en el nivel medio en la Identificación en la Cultura Organizacional, asimismo podemos determinar que el 70% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio para el Prevención de Riesgos Laborales y medio para la Identificación en la Cultura Organizacional. De igual manera el 86% se encuentran en el nivel medio en la Implementación en la Cultura Organizacional, asimismo podemos determinar que el 72% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio para la Prevención de Riesgos Laborales y medio para el Involucramiento en la Cultura Organizacional. Asimismo el 82% se encuentran en el nivel medio en la Adaptabilidad en la Cultura Organizacional, asimismo podemos determinar que el 70% de los trabajadores se encuentran en el nivel medio para la Prevención de Riesgos Laborales y medio para la Adaptabilidad en la Cultura Organizacional.

Estos resultados están relacionados con a los tres Objetivos específicos de la investigación, su análisis nos conducirá a determinar, el nivel de Prevención de riesgos laborales de los involucrados en el estudio y luego establecer la relación con el Identificación, Involucramiento y Adaptabilidad de la Cultura Organizacional en los trabajadores de la empresa Car Centro, del distrito Chorrillos.

4.4 Análisis Inferencial

Para llevar a cabo el análisis inferencial se debe contrarrestar la hipótesis 1 por medio de los estadígrafos de comparación para ello se empleara la Prueba de Normalidad.

Tabla 4*Prueba de Normalidad para la Prevención de Riesgos Laborales y La Cultura Organizacional*

Variables		Pruebas de normalidad					
		Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Resultado	Prevención de Riesgos Laborales	0.058	70	0.200	0.983	70	0.002*
	Cultura Organizacional	0.102	70	0.001	0.933	70	0.000*

Fuente: SPSS vs.25

En la presente tabla 4 se observa los hallazgos de la prueba de normalidad con el estadístico Kolmogorov – Smirnov debido que contamos con 70 casos para evaluar (en el caso de tener una muestra inferior a 70 utilizaríamos Shapiro-Wilk). Para la variable Cultura Organizacional con una Significancia de 0,200. Asimismo, para la Prevención de Riesgos Laborales el estadístico toma el valor de 0,001 siendo mayor a 0,05 en el primer caso y menor en el segundo caso. Por lo que se infiere que la información de la variable cultura organizacional es normal o deriva de una distribución normal y la variable prevención de riesgos laborales no es normal o no deriva de una distribución normal, cuando ocurre estos casos es necesario hacer la inferencia no paramétrica es decir debemos realizar la prueba de correlación Rho de Spearman.

4.5 Análisis Inferencial de Hipótesis General

Tabla 5

Correlación entre la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional

Correlaciones					
			Cultura organizacional	Prevención de riesgos laborales	
Rho de Spearman	Prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	1.000	0.740**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
			N	70	70
	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	0.740**	1.000	
Sig. (bilateral)		0.000			
		N	70	70	

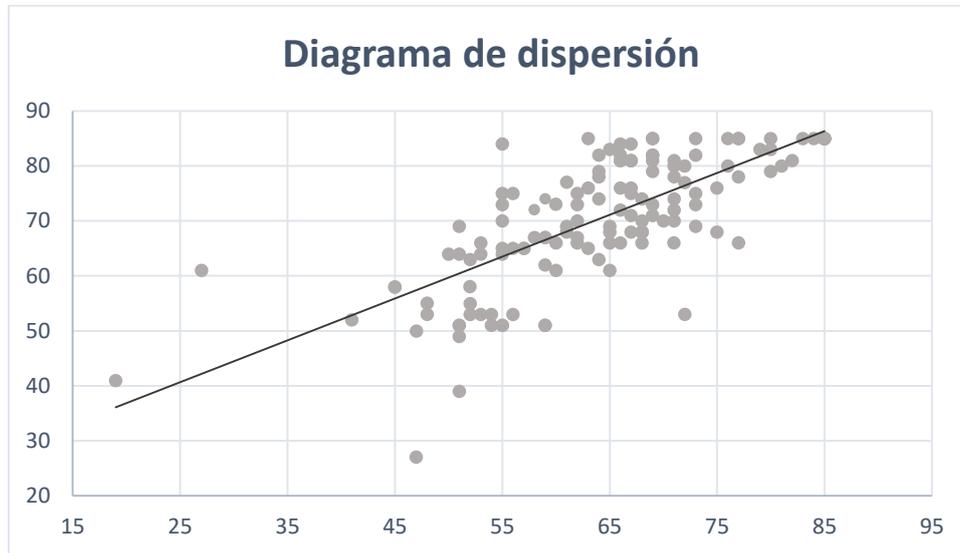
****.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS vs.25

Con un nivel de significancia del 5%, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que la prevención de riesgos laborales tiene asociación con la cultura organizacional, es decir; existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. Con la prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, cuando analizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman vemos que es 0.740 ($p_{\text{valor}}=0.000$; $p<0.05$) lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación. Esto también se puede corroborar con el diagrama de dispersión siguiente donde se aprecia que existe correlación entre las variables.

Figura 3

Diagrama de dispersión entre Prueba de Normalidad para la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional



Fuente: SPSS vs.25

4.6 Análisis Inferencial de la Primera Hipótesis Específica

Tabla 6

Correlación entre la prevención de riesgos laborales y la Identificación en la cultura organizacional

		Correlaciones		
			Identificación	Prevención de riesgos laborales
Rho de Spearman	Identificación	Coeficiente de correlación	1.000	0.667**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	0.667**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: SPSS vs.25

Con un nivel de significancia del 5%, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que la prevención de riesgos laborales tiene asociación con la Identificación en la cultura organizacional, es decir; existe relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Con la prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, cuando analizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman vemos que es de 0.667 ($p_{\text{valor}}=0.000$; $p<0.05$), lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

4.7 Análisis Inferencial de la Segunda Hipótesis Específica

Tabla 7

Correlación entre la prevención de riesgos laborales y el Involucramiento en la cultura organizacional

Correlaciones					
			Involucramiento	Prevención de riesgos laborales	
Rho de Spearman	Involucramiento	Coeficiente de correlación	1.000	0.540**	
		Sig. (bilateral)		0.000	
			N	70	70
	Prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	0.540**	1.000	
Sig. (bilateral)		0.000			
		N	70	70	

Fuente: SPSS vs.25

Con un nivel de significancia del 5%, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que la prevención de riesgos laborales tiene asociación con el Involucramiento en la cultura organizacional, es decir; existe relación directa y significativa entre las variables de estudio.

Con la prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, cuando analizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman vemos que es de 0.540 ($p_{\text{valor}}=0.000$; $p<0.05$), lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

4.8 Análisis Inferencial de la Tercera Hipótesis Específica

Tabla 8

Correlación entre la prevención de riesgos laborales y la Adaptabilidad en la cultura organizacional

		Correlaciones		
			Evaluación y seguimiento	Prevención de riesgos laborales
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1.000	0.640**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	70	70
	Prevención de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	0.640**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	70	70

Fuente: SPSS vs.25

Con un nivel de significancia del 5%, podemos concluir que existe evidencia suficiente para decir que la prevención de riesgos laborales tiene asociación con la Adaptabilidad en la cultura organizacional, es decir; existe relación directa y significativa entre las variables de estudio. Con la prueba de hipótesis indica que hay evidencias suficientes de una relación directa, cuando analizamos el coeficiente de correlación de Rho de Spearman vemos que es de 0.640 ($p_{\text{valor}}=0.000$; $p \leq 0.05$), lo cual indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

V. DISCUSIÓN

Al término de trabajar los resultados de la investigación puede constatar que se acepta la hipótesis general que establece la prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. Se determinó por el coeficiente de Rho de Spearman de 0.740 y el $p_valor = 0.000$ p menor al 0.05. Los resultados se asemejan con los hallazgos en los estudios de la investigación de Ramírez (2021) en su tesis titulada “Riesgos laborales y relevo del personal en la empresa Corporación inversiones Niños en sus resultados obtenidos se afirma que si existe una relación alta y directa entre la variable riesgos laborales y relevo de personal dando un coeficiente de rho Sparman de 0.913 y el p_valor 0.000, siendo este menor al 0.05 comprobándose que si existe relación de las variables, ello generara una filosofía de seguridad para todos los colaboradores, priorizando su salud y bienestar, demostrando a la vez que en la presenta investigación se generara un involucramiento de los trabajadores y promover los procedimientos para fortalecer la cultura organizacional realizando así cambios eficiente a la empresa.

Así mismo el resultado obtenido por Guarda (2021) en su tesis titulada “Percepción de prevención de riesgos laborales en SARS COV2 del centro de salud Tarma” mediante los resultados obtenidos se llegó a conocer el nivel de predominio que genera la variable de prevención de riesgos en base al personal del centro de salud, dando una correlación de rho Spearman de 0.272, el cual es mayor $p < 0.05$, ello corrobora que es alta la relación entre ambos factores con un 43.7% y será determinante para el mejoramiento del centro de salud porque está ligado en parte a la cultura organización de que tanto el personal tiene conocimiento en temas de prevención e impactará ello en el desempeño de los trabajadores y por ende en la cultura organizacional.

También Rosero (2021) en su tesis titulada aplicación de un plan preventivo de riesgos psicosociales en los colaboradores del gobierno regional plantea implementar un plan de prevención dando como resultados que el 74% indica que hay un riesgo menor, lo cual dice que

tiene un ambiente laboral adecuado para que los trabajadores puedan desplazarse con normalidad respetando los protocolos de bioseguridad e utilizando sus epps, por el 0% establece que no hay un alto riesgos en el lugar de trabajo puesto que dicha implementación esta ajo un régimen controlado, brindado al colaborador seguridad, salud y bienestar, lo cual indica que se sienten cómodos, con ganas de trabajar, y generando empatía entre los mismos. Cabe resaltar que la implementación de un plan de prevención redujo los índices de accidentes y/o incidentes lo que aminoro un costo para la empresa y el riesgo al trabajador.

Por consiguiente Salomón (2017), define que la cultura organizacional es implícita y se vuelve indispensable para identificar, regular ciertos grupos de otros. Ahora se fijan los conceptos básicos de cada una de las características: La identificación de los miembros es el grado de identidad que manejan los trabajares en la empresa y no solo con sus actividades. La fortaleza grupal se exhibe por la dedicación en equipo, por un propósito en común y no el de una sola. Orientación hacia las personas es la atención que se tiene a nivel de designación de las decisiones de los gerentes en los colaboradores. Unificación de las tareas aquí se revisa que los colaboradores equilibren sus actividades de forma independiente. El control el cual plantea un régimen de gestión inicialmente constituido que garantiza vigilar el funcionamiento de la empresa. La flexibilidad del riesgo es el Incentivo de la parte empresarial asumiendo riesgos de manera audaz y eficaz.

Los principios de retribución nos dicen de qué forma se maneja las recompensas en relación a su productividad, experiencia, etc. La forma hacia el logro de metas o de los medios es como dirigen a los colaboradores para concretar sus objetivos fijando los procedimientos. La orientación hacia un sistema abierto es cuando la empresa hace frente a los cambios externos. Comprensión de conflicto se define por un método de administrar las disputas identificando mejores alternativas y más viables. Para Gutiérrez (2018) indica que la cultura organizacional se manifiesta por medio de sensaciones espontaneas que se dan entre las personas mediante sus valores, costumbres, hábitos que resalta como una ventaja competitiva en el centro laboral.

Referente a la primera hipótesis específica, donde establece si la prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la identificación de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. Se observaron que los resultados mostraron el valor correlacional de Rho de Spearman de 0.667 y el $p_valor = 0.000$ p menor al 0.05, indicando una relación directa positiva. Los hallazgos coinciden la investigación de Peña, (2020) el cual tiene como título Enfoque de género dirigido a la prevención de riesgos laborales, el cual es sus resultados detalla un correlación de rho Spearman de 0.506, indicando que hay un vínculo fuerte y positivo entre las variables, se estableció por ende que la llegada del género femenino se ha impuesto en el ámbito laboral cada día más fuerte, no obstante sigue habiendo vulnerabilidad entre la disputa de género en los centros de trabajo, ya que la mayoría de superiores son varones y estos tienen la máxima autoridad de manejar a su personal como mejor lo deseen esto con respecto a permiso en lactancia o maternidad, o descansos médicos, lo que lleva a enfatizar en la ley de prevención de forma generaliza, sabiendo ello se precisa que el empleador debe velar por la salud y seguridad de sus empleados, sin generar roles de género.

Por otro lado, Cerne (2021) en su tesis titulada cultura organizacional y la condición en el ámbito educacional del COAR, donde estableció 53 participantes, con una investigación de tipo censal y dio a conocer los resultados donde indica que si existe relación significativa con el valor de Rho Spearman el cual es 0,836 y establece que la correlación es alta y fuerte. Esto establece su relación entre los colaboradores es mejor para su gestión educacional porque define habilidades y comportamientos que favorecen a la empresa en el cumplimiento de objetivos y ello ha permitido la integración de los trabajadores. Este estudio considera bastante a las jefaturas de la institución, por ello la cultura organización genera gran influencia entre los participantes y ayuda a mejorar su desempeño, capacidades y comunicación en su ámbito educacional.

En cuanto a la segunda hipótesis específica, el cual indica si la prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. Se observaron que los resultados mostraron el valor correlacional de Rho de Spearman de 0.540 y el p_valor =0.000 p menor al 0.05, indicando que existe una relación directa positiva. Los hallazgos coinciden con Soria (2018) en su tesis titulada cumplimiento laboral de los licenciados de enfermería del Hospital Es Salud, establece en sus resultados hay una buena predisposición de los trabajadores con respecto a su desempeño laboral el cual indica un Rho de Spearman de 0,716 indicando que la correlación es significativa y precisa que el trabajo se relación con el buen desempeño laboral de los licenciados de enfermería, estableciendo así el cumplimiento de los objetivos. Podemos enfatizar que el 25% cumple con un buen nivel en estudios de maestría, mientras que el 80% están en un nivel paralelo entre otra especialidad en maestrías o doctorados entonces el desempeño laboral se basa en los cargos que se establecen en el hospital y aún más con el personal de enfermería.

Para otro lado Portocarrero (2021) en su tesis titulada Cultura organizacional y cumplimiento de los trabajadores en la empresa PRO TECH SECURITY, se determinó mediante los resultados que existe una relación significativa entre ambas variables con un 92% dando una correlación rho Sparman de 0,467, el cual indica que a más beneficioso sea la cultura organizacional mejor será el cumplimiento de los trabajadores. Permitiendo así una integración entre los trabajadores con la finalidad de lograr, la misión visión, valores y objetivos planteados de la empresa y reconociendo la implicación y confianza que tiene los trabajadores dentro de sus labores en la empresa. De igual manera de determino que a mayor cultura organizaciones establezca en la empresa más positivo será el desempeño de los trabajadores en sus horas de trabajo, teniendo un ambiente tranquilo, armonioso, seguro y sobre todo de capacitación constante y buena comunicación para una mejor fluidez de sus actividades llegando a cumplir sus objetivos como empresa.

Respecto a la tercera hipótesis específica, establece si la prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la adaptabilidad de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021. Es así que se precisó en la prueba de hipótesis un valor de Rho de Spearman de 0.640 y el $p_valor = 0.000$ p menor al 0.05, indicando que si existe relación alta entre ambas variables de estudio. Ello coincide con los resultados de Mantilla (2021) en su tesis titulada “El, liderazgo y cultura organizacional en la empresa PRO TEH SECURITY Piura” cuyos resultados demuestran que en la organización prima el liderazgo y este se relaciona significativamente con la cultura organización llegando a una correlación promedio de Pearson de 93.7% (p_valor 0,937, p 0.000) con lo cual llegó a la conclusión que el personal está aceptando aun 48% ser liderados con las técnicas que se vienen dando en la empresa, sin embargo se comprobó que los colaboradores están altamente ligados a la cultura organizacional y por ende el liderazgo viene siendo parte importante ayudando a los trabajadores en temas de gestión como capacitaciones, entrenamiento de ayuda, fortalecimiento de lazos entre ellos mismos y así afianzar el conocimiento de riesgos laborales respectivamente con la cultura organizacional.

Po ello las jefaturas de la empresa tienen un rol importante en cuanto al liderazgo y su cultura organizacional ya que así los trabajadores tendrán más cercanía a ellos y podrán cumplir con sus necesidades en el desarrollo de sus actividades laborales permitiéndose así tener un mejor ambiente para su día a día. Según los hallazgos encontrados por los diferentes autores que avalan las variables de estudio afirmar que según el autor De Cenzo y Robbins (2017) indica que desarrollar una prevención de riesgos nos establece criterios, el cual garantiza un ambiente seguro, digno y confiable para el trabajador donde se relacione a la salud, seguridad y evaluación de sus actividades para un mejor manejo en el entorno laboral sobre riesgos que pueden estar expuestos durante su hora laboral. Ahora bien, Salazar (2018), puntualiza a la seguridad y salud en el trabajo como un todo, que tiene como base acciones indispensables para la prevención de riesgos laborales, las mismas que a su vez están involucradas en toda la organización, y estas deben ser ejecutadas sino

repercutiría de manera negativa en el curso de la empresa y reduciría la productividad laboral. Se definen dos conceptos primordiales en relación a la prevención de riesgos laborales y estos son: el peligro y el riesgo, cabe resaltar que estos conceptos están plasmados en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, donde resalta que el peligro es la circunstancia o característica propia de algo que puede decantar en daños ya sea a la persona o ambiente. Por otro lado explica que riesgo es la probabilidad de que un peligro se concrete y genere daños a nuestro alrededor.

Díaz (2019) indica que los trabajadores están expuestos diariamente a un entorno laboral donde los riesgos en sus alrededores están latentes, y por lo tanto los cuidados preventivos en sus horas laborales deben ser cuidadosamente controlados para evitar mayores riesgos de salud. Las mejores medidas para establecer un entorno con las mejores condiciones es tener controles de prevención constantes, donde el empleador facilite al trabajador una guía de prevención donde muy aparte de estudiar teóricamente se llevará a la práctica en su entorno laboral. Caldas (2018) nos habla del impacto por la prevención de riesgos laborales el cual plantea bajo los criterios de una buena seguridad en el entorno, tener un plan de contingencia, control de medidas preventivas y manejo adecuado del personal en casos de riesgos.

González (2017) nos detalla que la prevención de riesgos laborales tiene una predisposición para el desarrollo de la organización, así mismo para la realización de las normas legales y sociales. Dichas empresas han puesto en marcha un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo donde se identifican claramente las ventajas competitivas y comparativas en relación a las personas, calidad, economía, eficacia. Por ende, no tener en cuenta la prevención de riesgos nos dará pérdidas considerables tal como pérdidas de productos donde se generan disputas sociales de duración y amplitud variable (minería). También pérdidas sufridas por personas en su integridad donde hay mermas de producción (disminución de flujo de trabajo). Pérdida por tiempo muerto el cual provoca desánimo y carencia de eficacia en el trabajo. Pérdida de capital se reestablece el lugar dañado.

VI. CONCLUSIONES

Primera:

Según el objetivo general se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.740 ($p_valor=0.000$; $p<0.05$) por lo que se concluye que existe relación positiva fuerte por lo que se concluye que la prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021

Segunda:

Se estableció para el primer objetivo específico la existencia de una relación significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman un coeficiente de correlación de 0.667 ($p_valor=0.000$; $p<0.05$) mostrando que existe correlación positiva fuerte entre las variables por lo que se concluye que hay relación con la identificación de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021

Tercera:

Se logró evidenciar para el segundo objetivo específico la existencia de una relación significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.540 ($p_valor=0.000$; $p<0.05$) determinado que existe una correlación positiva fuerte entre las variables por lo que se concluye que hay relación con el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021

Cuarta:

Se planteó para el tercer objetivo específico la existencia de una relación significativa con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.640 ($p_valor=0.000$; $p<0.05$) dando una correlación positiva fuerte entre las variables por lo que concluye que hay relación con la adaptabilidad de la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021.

VII. RECOMENDACIONES

Primera:

El estudio destaca la importancia de la cultura organizacional en la empresa Car centro, deduciendo que se establecerá políticas de prevención de riesgos laborales para un adecuado desempeño de los trabajadores y por lo tanto un mejor clima laboral como logro de sus objetivos.

Segunda:

Tomar en cuenta las opiniones de los trabajadores en la toma de decisiones operativas y estos se sientan identificados con los objetivos planteados, ello mejorara la percepción que vienen teniendo los trabajadores y ayudara a que se comprometan más con la cultura organizacional de la empresa y se verá reflejado en el desenvolvimiento que realicen en sus actividades laborales.

Tercera:

Desarrollar capacitaciones orientadas a la prevención de riesgos laborales donde los trabajadores se sientan involucrados en el proceso y afiancen sus habilidades y conocimientos preventivos que ayuden a aminorar los riesgos que puedan darse en sus horas de trabajo.

Cuarta:

Proporcionar equipos de protección personal a los trabajadores para ayudar en su confort, bienestar y salud, ello ayudara a que adopten una filosofía de vida preventiva y se sientan valorados en cuento a su integridad dentro de la empresa.

REFERENCIAS

- Arteaga, A. & Castillo, G (2018). Elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Laborales en la empresa Edipcentro Cia Ltda de la ciudad de Riobamba (Tesis). Recuperada de <https://bit.ly/3oDFd7P>
- American Psychological Association (2010). Ethical principles of psychologists and code of conduct. Amendments. Recuperado <https://bit.ly/3F1GxHn>
- American Psychological Association (2010: Principios Éticos para las Investigaciones Médicas en Seres Humanos. Revisando su Última Versión. Recuperado <https://bit.ly/3HkCoiM>
- Alvesson, M., & Sveningsson, S. (2017). Changing organizational culture: Cultural change work in progress (Second edition). New York: Routledge. Recuperado <https://bit.ly/3yDKP5v>
- Caldas, M (2018). Prevención de riesgos laborales. En M. Caldas. Autor. Recuperada de <https://bit.ly/3y8fPKM>
- Cachula, R (2020). Diseño de un plan de prevención de riesgos laborales para los trabajadores del área de producción de la empresa “macusa industrial”, de la ciudad de Ibarra. Recuperado de <https://bit.ly/3DJJriC>
- Callizo, M. del P. (2018). Prevención de riesgos laborales en Paraguay. Principales consideraciones. Revista De La Facultad De Derecho, (39), 15-38. <https://bit.ly/3rRqsAD>
- Cerne, P (2021). Relación entre la cultura organizacional y la calidad de gestión educacional del COAR Cusco, año 2020. Recuperado de <https://bit.ly/3pHNXJz>
- Chidambaranathan, K., & RaniKumaresan, S. (2015). Knowledge management and organizational. Qatar: Library & Information Science. Recuperado de <https://bit.ly/3J00Kjd>
- Dzul, M. (2017) Aplicación Básica de los Métodos Científicos. Recuperado de <https://bit.ly/3DHozbY>

- Davenport, T. H., & Prusak, L. (1998). Working knowledge: how organizations manage what they know. Boston: Harvard Business School Press. Recuperado de <https://bit.ly/3sgW4Qk>
- Dhar, R. (2016). Ethical leadership and its impact on service innovative behavior: The role of LMX and job autonomy. *Tourism Management*, 57, 139-148. Recuperado de <https://bit.ly/3E4Yvrl>
- De Lama, M (2016). La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño de la gestión en el gobierno regional de Piura. Recuperado de <https://bit.ly/3GL66NJ>
- De-Castro, G (2017). "The moderating role of innovation culture in the relationship between knowledge assets and product innovation." *Technological Forecasting & Social Change*. Recuperado de <https://bit.ly/3pGrCvR>
- De La Torre Iparraguirre, L. M., & Themme-Afan Bustamante, K. (2017). Cultura Organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016 (Tesis). Recuperada de <https://bit.ly/3ybf6ll>
- Ding, H., & Yu, E. (2020). Follower Strengths-based Leadership and Follower Innovative Behavior: The Roles of Core Self-evaluations and Psychological Well-being. *Journal of work and Organizational Psychology*, 36(2), 103-110. Recuperado de <https://bit.ly/3mbLqXi>
- Estrella, A, Guevara, F (2020). Hostigamiento en el aula de clase, un análisis desde la cultura organizacional y la comunicación. Caso Universidad Central del Ecuador, periodo lectivo 2019-2020. Recuperado de <https://bit.ly/3yc5H3t>
- Feng, C., Huang, X., & Zhang, L. (2016). A multilevel study of transformational leadership, dual organizational change and innovative behavior in groups. *Journal of Organizational Change Management*, 6(29), 855-877. Recuperado de <https://bit.ly/3E6elll>

- Gonzalez-Diaz, R (2020). Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento social. Recuperado de <https://bit.ly/3q0LhXR>
- González. E (2017). Prevención de riesgos laborales. En E. González. Autor. Recuperada de <https://bit.ly/3rPDOx0>
- Gonzalez, J., Paredes, M., Nuñez, R., & Paredes, V. (2018). The influence of leadership in the organizational climate of companies. Obtenido de Revista de Investigación, vol. 42 Pedagógica Experimental Libertador: Recuperado <https://bit.ly/3e0CKOP>
- Guarda, L (2021). Percepción sobre la prevención de riesgos laborales ante el SARS - COV2 del Centro de Salud Huasahuasi, Tarma 2020. Recuperada de <https://bit.ly/3oCR3zk>
- Herzberg, F. (2012). Teorías de los factores de Herzberg. Recuperado <https://bit.ly/33BuCCz>
- Iqbal, N., Anwar, S., & Haider, N. (2015). Effect of Leadership Style on Employee Performance. Arabian Journal of Business and Management Review, 5(5). Recuperado de <https://bit.ly/3sgRP75>
- Kong, D., & Ho, V. (2016). A self-determination perspective of strengths use at work: Examining its determinant and performance implications. Journal of Positive Psychology, 11(1), 15-25. Recuperado de <https://bit.ly/33uqm7E>
- Litwin, G., & Stinger, R. (1968). Motivation and organizational climate. Boston: Division of Research, Harvard University. Recuperado de <https://bit.ly/3yCasDK>
- Loaiza, J (2017). Definición, Propiedad Intelectual e Industria. Investigación Aplicada. Recuperado de <https://bit.ly/3DGRBbq>
- Llanos, M (2017). La cultura organizacional. En M. Llanos. Autor. Recuperada de <https://bit.ly/3EIGNev>
- Madu (2012). Cultura organizacional. En Madu. Autor. Recuperada de <https://bit.ly/3IPXXPZ>

- Martinez, I., Salanova, M., & Cruz, V. (2020). Our Boss is a Good Boss! Crosslevel Effects of Transformational Leadership on Work Engagement in Service Jobs. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(2), 87- 94. Recuperado de <https://bit.ly/3mhQDg3>
- Mantilla, G (2021). Liderazgo y Cultura Organizacional en la empresa PRO TECH SECURITY, Guayaquil. En G, Salazar. Recuperada de <https://bit.ly/3IB19IV>
- Miao, Q., Nerman, A., Shwarz, G., & Cooper, B. (2018). How leadership and public Service Motivation enhance innovative Well-being. *Psychology inthe School*, 78(1), 71-81. Recuperado de <https://bit.ly/3q3Xjja>
- Navarro, J (2015). Taking time seriously: changing practices and perspectives in work organizational Psychology. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31 (3) pp 135-145. Recuperado <https://bit.ly/33q4wLK>
- Nosnik, A (2017). Culturas organizacionales. En A. Nosnik. Autor. Recuperado de <https://bit.ly/31MrNOJ>
- OIT. (2001). Directivas relativas a los sistemas de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo. Organización Internacional del Trabajo, Ginebra. Recuperado de <https://bit.ly/3EG1O9B>
- OHSAS18001:2017. (2007). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de <https://bit.ly/3GmemDw>
- Palomo, M (2018), Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. En M, Palomo. Autor. Recuperado de <https://bit.ly/33anzQV>
- Peña, P (2020). Perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. Recuperado de <https://bit.ly/31J4Uvg>
- Pettigrew, A. (2016). On studying organizational cultures. En A. Pettigrew, *Administrative Science Quarterly* (págs. 24, 570-581). Recuperado <https://bit.ly/3IX3RZt>

- Portocarrero, L (2020). Cultura organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una universidad de Chimbote – 2020. Recuperado de <https://bit.ly/3q0LXwn>
- Rangel, L, Galindo, L (2021). Programa De Formación Para La Prevención De Riesgos Laborales Para Una Empresa De Seguridad Industrial Enfocada Al Sector De Hidrocarburos. Recuperada de <https://bit.ly/3ycaVMD>
- Ramírez, D (2020). Riesgos laborales y rotación del personal en empresa Corporación e Inversiones Ninos S.A.C., año 2019. Recuperada de <https://bit.ly/3rNGF9T>
- Rajapathirana, R., & Hui, Y. (2017). Relationship between innovation capability, innovation type, and firm performance. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(1), 44-55. Recuperado de <https://bit.ly/3e0JzQD>
- Ramírez, A (2018). Estrategias metodológicas del docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Especialidad Contabilidad – Informática del Instituto Superior Tecnológico Estatal Quillabamba Filial Pichari – Cusco, 2017. Recuperado de <https://bit.ly/3DFkI4G>
- Rawold, J. (2005). Multifactor leadership questionnaire. En *Psychometric properties of the German* (págs. 140-161). Mind Garden: Culture and subcultures. Recuperado de <https://bit.ly/3qdCzWi>
- Rosero, E (2021). Plan de prevención de riesgos psicosociales en los trabajadores del gobierno autónomo descentralizado parroquia rural de chavez pamba del cantón quito. Recuperado de <https://bit.ly/31JHPIH>
- Schein, E. H. (1983). The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. *Organizational Dynamics*. Recuperado de <https://bit.ly/3pf0hSN>
- Soria, S. (2018). Determinantes del trabajo en el desempeño laboral de los licenciados de enfermería en el hospital Es salud - Tingo María (tesis). Recuperada de <https://bit.ly/3IQiTZWQ>
- Sarabia, C (2018). Gestión de riesgos laborales en la fábrica de dovelas del proyecto hidroeléctrico coca codo sinclair: manual de seguridad (tesis). Recuperada de <https://bit.ly/3EW8II5>

Shreen, R. (2018). La cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial. En R. Shreen. Autor. Recuperada de <https://acortar.link/IbLkGo>

University de Zulia, (2020). Venezuelan magazine of gerenci (vol. 25, núm. 89, pp. 312-329). Recuperado de <https://acortar.link/B07wok>

ANEXOS

ANEXO 1

Operacionalización de la variable 1: Prevención de riesgos laborales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Planificación	-Propósitos	1 a 6	Escala de Likert	Alta (67-90)
	-Objetivos			
	-Procedimientos			
Implementación	-Entrenamiento	7 a 12	1 Totalmente en desacuerdo	Media (43-66)
	-Capacitación			
	-Formación			
Evaluación y seguimiento	-Inspección	13 a 18	2 En desacuerdo	Baja (18-42)
	-Evaluación			
	-Mejora continua			

Fuente: Elaboración propia

Operacionalización de la variable 2: Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
Identificación	-Visión	19 a 24	Escala de Likert 1 Totalmente en desacuerdo	Alta (67-90)
	-Metas			
	-Dirección estratégica			
Involucramiento	-Trabajo en equipo	25 a 30	2 En desacuerdo 3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Media (43-66)
	-Empoderamiento			
	-Desarrollo de capacidades			
Adaptabilidad		31 a 36	4 De acuerdo 5 Totalmente de acuerdo	Baja (18-42)
	-Orientación al cambio			
	-Orientación al cliente			
	-Aprendizaje organizacional			

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 2

Matriz de consistencia

Título: La prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021
Autor: Gonzales Rimachi, Alexandra Albina

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿De qué manera se relaciona la Prevención de riesgos con la Cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación de la prevención de riesgos laborales con la identificación de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021? ¿Cuál es la relación de la prevención de riesgos laborales con el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021? ¿Cuál es la relación de la prevención de riesgos laborales con la adaptabilidad de cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la Cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la identificación de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021 Determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021 Determinar la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la adaptabilidad de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021</p>	<p>Hipótesis general: La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021.</p> <p>Hipótesis específicas: La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la identificación de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021 La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con el involucramiento de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021 La prevención de riesgos laborales se relaciona de manera significativa con la adaptabilidad de la cultura organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021</p>	Variable 1: La Prevención de Riesgos Laborales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Planificación	-Propósitos, Objetivos, Procedimientos	1 a 6	1 Totalmente en desacuerdo	Alta (67-90)
			Implementación	-Entrenamiento, Capacitación, Formación	7 a 12	2 En desacuerdo	Media (43-66)
			Evaluación y Seguimiento	-Inspección, Evaluación, Mejora continua	13 a 18	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Baja (18-42)
						4 De acuerdo	
						5 Totalmente de acuerdo	
			Variable 2: La Cultura Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Identificación	-Visión. Metas, dirección estratégica	19 a 24	1 Totalmente en desacuerdo	Alta (67-90)
Involucramiento	-Trabajo en equipo, empoderamiento, desarrollo de capacidades	25 a 30	2 En desacuerdo	Media (43-66)			
Adaptabilidad	-Orientación al cambio, Orientación al cliente, Aprendizaje organizacional	31 a 36	3 Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Baja (18-42)			
			4 De acuerdo				
			5 Totalmente de acuerdo				

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Diseño: no experimental – transversal – correlaciona</p> <p>Tipo: Básica</p> <p>Enfoque: Cuantitativo</p>	<p>Población: 70</p> <p>Tipo de muestreo: No es aplicable</p> <p>Tamaño de muestra: No es aplicable</p>	<p>Variable 1: La Prevención de Riesgos Laborales</p> <p>Técnicas: Entrevista - Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: OHSAS18001:2017. Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo</p> <p>Año: 2017</p> <p>Monitoreo: Observación</p> <p>Ámbito de Aplicación: Car Centro</p> <p>Forma de Administración: Coordinación con los niveles jerárquicos de la empresa</p> <hr/> <p>Variable 2: La Cultura Organizacional</p> <p>Técnicas: Entrevista - Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Guitiérrez, M. (2018). La Cultura Organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva</p> <p>Año: 2018</p> <p>Monitoreo: Observación</p> <p>Ámbito de Aplicación: Car Centro</p> <p>Forma de Administración: Coordinación con los niveles jerárquicos de la empresa</p>	<p>DESCRIPTIVA: Percepción de los encuestados expresados en %.</p> <p>INFERENCIAL: La prueba de hipótesis de Rho de Spearman</p>

Fuente: Elaboración propia

ANEXO 3

ENCUESTA: Encuesta sobre la prevención de riesgos laborales y la cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021

Instrucciones: Marque con una X según corresponda. El siguiente cuestionario es de carácter estrictamente confidencial. El objetivo del presente cuestionario es conocer la relación que existe entre la prevención de riesgos laborales y la Cultura organizacional en la empresa Car Centro, Chorrillos, 2021

ESCALA DE MEDIDA	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo		
	1	2	3	4	5		
VARIABLE 1: PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES							
	INDICADORES	DIMENSIÓN 1: Planificación	1	2	3	4	5
1	Propósitos	El propósito de la prevención de riesgos laborales es política organizacional					
2		El propósito de la prevención de riesgos es parte de la cultura organizacional					
3	Objetivos	La empresa se esfuerza por alinear los objetivos organizacionales entre las diferentes áreas					
4		El personal conoce el objetivo organizacional como parte de la planificación					
5	Procedimientos	El personal conoce con claridad los procedimientos de prevención de riesgos					
6		Los procedimientos sobre la prevención de riesgos forman parte de la cultura organizacional					
	INDICADORES	DIMENSIÓN 2: Implementación	1	2	3	4	5
7	Entrenamiento	Se manifiesta un entrenamiento adecuado al personal en base a sus implementos de seguridad					
8		El entrenamiento es dirigido y supervisado por un especialista en temas de seguridad					
9	Capacitación	Se promueve una capacitación en base a la cultura organizacional para afianzar relaciones interpersonales					
10		Las capacitaciones son adecuadas para salvaguardar la salud y seguridad de los colaboradores					
11	Formación	Los directivos tienen formación con respecto a la prevención de riesgos					
12		Se establece una formación de prevención de riesgos acorde a su área de trabajo					

	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Evaluación y seguimiento	1	2	3	4	5
13	Inspección	La inspección de la prevención de riesgos se realizada como parte de la cultura organizacional					
14		La inspección permite a las áreas de trabajo interactuar cordialmente					
15	Evaluación	Se brinda una evaluación constante en base a las capacitaciones dictadas sobre prevención					
16		Considera que la evaluación aporta a los logros en base a los objetivos organizacionales					
17	Mejora continua	Las acciones de recompensa es proporcional a la mejora del trabajador					
18		El personal está involucrado en las mejoras como parte de la cultura organizacional					
VARIABLE 2: CULTURA ORGANIZACIONAL							
	INDICADORES	DIMENSIÓN 1: Identificación	1	2	3	4	5
19	Visión	La visión incluye valores orientados a preservar la integridad del colaborador en base a la prevención de riesgos					
20		La visión de la organización esta difundida entre los colaboradores					
21	Metas	El personal conoce las metas establecidas en la planificación					
22		Los directivos participan en la conducción de logros orientadas a la prevención de riesgos					
23	Dirección estratégica	La importancia del capital humano es transversal en la toma de decisiones					
24		Las estrategias de la organización se rigen en base a la prevención de riesgos					
	INDICADORES	DIMENSIÓN 2: Involucramiento	1	2	3	4	5
25	Trabajo en equipo	Se fomenta activamente temas de prevención de riesgos entre las distintas áreas					
26		Considera que el trabajo es organizativo en base al logro de los objetivos					
27	Empoderamiento	El personal se encuentra comprometido en contribuir efectivamente en temas de prevención de riesgos					
28		Considera que tiene oportunidad de manifestar iniciativas					
29	Desarrollo de capacidades	Se potencia la formación de prevención entre los líderes y colaboradores					
30		La autoridad delega de tal forma que su personal exprese sus capacidades de desempeño					

	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	1	2	3	4	5
31	Orientación al cambio	El personal se adapta a los cambios del entorno direccionados a la prevención de riesgos					
32		Los cambios benefician a todos en la organización					
33	Orientación al cliente	Se toma en consideración las observaciones sobre prevención referente al entorno					
34		Los directivos conocen las necesidades del entorno					
35	Aprendizaje organizacional	Considera que la prevención de riesgos mejora en las acciones de la organización					
36		Se considera el fracaso como una oportunidad de mejora					

ANEXO 4

Certificado de validación del juicio de expertos



CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Ommero Romie Trinidad Vargas

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: La Prevención De Riesgos Laborales y La Cultura Organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

Alexandra Albina Gonzales Rimachi

D.N.I.: 71950603

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Prevención de riesgos laborales

Nº	INDICADORES	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Propósitos	El propósito de la prevención de riesgos laborales es política organizacional	X		X		X		
2		El propósito de la prevención de riesgos es parte de la cultura organizacional	X		X		X		
3	Objetivos	La empresa se esfuerza por alinear los objetivos organizacionales entre las diferentes áreas	X		X		X		
4		El personal conoce el objetivo organizacional como parte de la planificación	X		X		X		
5	Procedimientos	El personal conoce con claridad los procedimientos de prevención de riesgos	X		X		X		
6		Los procedimientos sobre la prevención de riesgos forman parte de la cultura organizacional	X		X		X		
		DIMENSIÓN 2: Implementación							
7	Entrenamiento	Se manifiesta un entrenamiento adecuado al personal en base a sus implementos de seguridad	X		X		X		
8		El entrenamiento es dirigido y supervisado por un especialista en temas de seguridad	X		X		X		
9	Capacitación	Se promueve una capacitación en base a la cultura organizacional para afianzar relaciones interpersonales	X		X		X		
10		Las capacitaciones son adecuadas para salvaguardar la salud y seguridad de los colaboradores	X		X		X		
11	Formación	Los directivos tienen formación con respecto a la prevención de riesgos	X		X		X		

12		Se establece una formación de prevención de riesgos acorde a su área de trabajo	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Evaluación y seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Inspección	La inspección de la prevención de riesgos se realizada como parte de la cultura organizacional	X		X		X		
14		La inspección permite a las áreas de trabajo interactuar cordialmente	X		X		X		
15	Evaluación	Se brinda una evaluación constante en base a las capacitaciones dictadas sobre prevención	X		X		X		
16		Considera que la evaluación aporta a los logros en base a los objetivos organizacionales	X		X		X		
17	Mejora continua	Las acciones de recompensa es proporcional a la mejora del trabajador	X		X		X		
18		El personal está involucrado en las mejoras como parte de la cultura organizacional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ommero Romie Trinidad Vargas

DNI: 10690101

Especialidad del validador: MBA

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

17 de Noviembre

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

.....
Firma del experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Cultura Organizacional

Nº	INDICADORES	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		DIMENSIÓN 1: Identificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Visión	La visión incluye valores orientados a preservar la integridad del colaborador en base a la prevención de riesgos	X		X		X		
2		La visión de la organización esta difundida entre los colaboradores	X		X		X		
3	Metas	El personal conoce las metas establecidas en la planificación	X		X		X		
4		Los directivos participan en la conducción de logros orientadas a la prevención de riesgos	X		X		X		
5	Dirección estratégica	La importancia del capital humano es transversal en la toma de decisiones	X		X		X		
6		Las estrategias de la organización se rigen en base a la prevención de riesgos	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 2: Involucramiento	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Trabajo en equipo	Se fomenta activamente temas de prevención de riesgos entre las distintas áreas	X		X		X		
8		Considera que el trabajo es organizativo en base al logro de los objetivos	X		X		X		
9	Empoderamiento	El personal se encuentra comprometido en contribuir efectivamente en temas de prevención de riesgos	X		X		X		
10		Considera que tiene oportunidad de manifestar iniciativas	X		X		X		

11	Desarrollo de capacidades	Se potencia la formación de prevención entre los líderes y colaboradores	X		X		X		
12		La autoridad delega de tal forma que su personal exprese sus capacidades de desempeño	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Orientación al cambio	El personal se adapta a los cambios del entorno direccionados a la prevención de riesgos	X		X		X		
14		Los cambios benefician a todos en la organización	X		X		X		
15	Orientación al cliente	Se toma en consideración las observaciones sobre prevención referente al entorno	X		X		X		
16		Los directivos conocen las necesidades del entorno	X		X		X		
17	Aprendizaje organizacional	Considera que la prevención de riesgos mejora en las acciones de la organización	X		X		X		
18		Se considera el fracaso como una oportunidad de mejora	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Ommero Romie Trinidad Vargas

DNI: 10690101

Especialidad del validador: MBA

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

17 de Noviembre

.....
Firma del experto Informante.

Especialidad

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Gustavo Ernesto Zarate Ruiz

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

La investigación se titula: La Prevención De Riesgos Laborales y La Cultura Organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

Alexandra Albina Gonzales Rimachi

D.N.I.: 71950603

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Prevención de riesgos laborales

Nº	INDICADORES	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Propósitos	El propósito de la prevención de riesgos laborales es política organizacional	X		X		X		
2		El propósito de la prevención de riesgos es parte de la cultura organizacional	X		X		X		
3	Objetivos	La empresa se esfuerza por alinear los objetivos organizacionales entre las diferentes áreas	X		X		X		
4		El personal conoce el objetivo organizacional como parte de la planificación	X		X		X		
5	Procedimientos	El personal conoce con claridad los procedimientos de prevención de riesgos	X		X		X		
6		Los procedimientos sobre la prevención de riesgos forman parte de la cultura organizacional	X		X		X		
		DIMENSIÓN 2: Implementación							
7	Entrenamiento	Se manifiesta un entrenamiento adecuado al personal en base a sus implementos de seguridad	X		X		X		
8		El entrenamiento es dirigido y supervisado por un especialista en temas de seguridad	X		X		X		
9	Capacitación	Se promueve una capacitación en base a la cultura organizacional para afianzar relaciones interpersonales	X		X		X		
10		Las capacitaciones son adecuadas para salvaguardar la salud y seguridad de los colaboradores	X		X		X		
11	Formación	Los directivos tienen formación con respecto a la prevención de riesgos	X		X		X		

12		Se establece una formación de prevención de riesgos acorde a su área de trabajo	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Evaluación y seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Inspección	La inspección de la prevención de riesgos se realizada como parte de la cultura organizacional	X		X		X		
14		La inspección permite a las áreas de trabajo interactuar cordialmente	X		X		X		
15	Evaluación	Se brinda una evaluación constante en base a las capacitaciones dictadas sobre prevención	X		X		X		
16		Considera que la evaluación aporta a los logros en base a los objetivos organizacionales	X		X		X		
17	Mejora continua	Las acciones de recompensa es proporcional a la mejora del trabajador	X		X		X		
18		El personal está involucrado en las mejoras como parte de la cultura organizacional	X		X		X		

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

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

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

DNI: 09870134

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

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

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

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

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

30 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad - Administrador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Cultura Organizacional

Nº	INDICADORES	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		DIMENSIÓN 1: Identificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Visión	La visión incluye valores orientados a preservar la integridad del colaborador en base a la prevención de riesgos	X		X		X		
2		La visión de la organización esta difundida entre los colaboradores	X		X		X		
3	Metas	El personal conoce las metas establecidas en la planificación	X		X		X		
4		Los directivos participan en la conducción de logros orientadas a la prevención de riesgos	X		X		X		
5	Dirección estratégica	La importancia del capital humano es transversal en la toma de decisiones	X		X		X		
6		Las estrategias de la organización se rigen en base a la prevención de riesgos	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 2: Involucramiento	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Trabajo en equipo	Se fomenta activamente temas de prevención de riesgos entre las distintas áreas	X		X		X		
8		Considera que el trabajo es organizativo en base al logro de los objetivos	X		X		X		
9	Empoderamiento	El personal se encuentra comprometido en contribuir efectivamente en temas de prevención de riesgos	X		X		X		

10		Considera que tiene oportunidad de manifestar iniciativas	X		X		X		
11	Desarrollo de capacidades	Se potencia la formación de prevención entre los líderes y colaboradores	X		X		X		
12		La autoridad delega de tal forma que su personal exprese sus capacidades de desempeño	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Orientación al cambio	El personal se adapta a los cambios del entorno direccionados a la prevención de riesgos	X		X		X		
14		Los cambios benefician a todos en la organización	X		X		X		
15	Orientación al cliente	Se toma en consideración las observaciones sobre prevención referente al entorno	X		X		X		
16		Los directivos conocen las necesidades del entorno	X		X		X		
17	Aprendizaje organizacional	Considera que la prevención de riesgos mejora en las acciones de la organización	X		X		X		
18		Se considera el fracaso como una oportunidad de mejora	X		X		X		

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

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

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

DNI: 09870134

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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

30 de octubre del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad - Administrador

CARTA DE PRESENTACIÓN

Estimado Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVEZ DE JUICIO DE EXPERTOS

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo hacer conocimiento que, siendo estudiante de la escuela de Postgrado de la UCV, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para desarrollar la investigación para optar el grado de magister en administración de negocios.

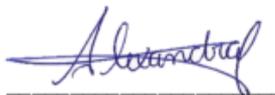
La investigación se titula: La Prevención De Riesgos Laborales y La Cultura Organizacional en la empresa CAR CENTRO, Chorrillos, 2021, y siendo imprescindible contar con los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de psicología, educación y/o investigación.

El expediente de validación cuenta con la siguiente documentación:

- Carta de presentación
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones
- Matriz de consistencia
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos

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

Atentamente



Firma

Alexandra Albina Gonzales Rimachi

D.N.I.: 71950603

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Prevención de riesgos laborales

Nº	INDICADORES	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
			Si	No	Si	No	Si	No	
		DIMENSIÓN 1: Planificación							
1	Propósitos	El propósito de la prevención de riesgos laborales es política organizacional	X		X		X		
2		El propósito de la prevención de riesgos es parte de la cultura organizacional	X		X		X		
3	Objetivos	La empresa se esfuerza por alinear los objetivos organizacionales entre las diferentes áreas	X		X		X		
4		El personal conoce el objetivo organizacional como parte de la planificación	X		X		X		
5	Procedimientos	El personal conoce con claridad los procedimientos de prevención de riesgos	X		X		X		
6		Los procedimientos sobre la prevención de riesgos forman parte de la cultura organizacional	X		X		X		
		DIMENSIÓN 2: Implementación							
7	Entrenamiento	Se manifiesta un entrenamiento adecuado al personal en base a sus implementos de seguridad	X		X		X		
8		El entrenamiento es dirigido y supervisado por un especialista en temas de seguridad	X		X		X		
9	Capacitación	Se promueve una capacitación en base a la cultura organizacional para afianzar relaciones interpersonales	X		X		X		
10		Las capacitaciones son adecuadas para salvaguardar la salud y seguridad de los colaboradores	X		X		X		
11	Formación	Los directivos tienen formación con respecto a la prevención de riesgos	X		X		X		

12		Se establece una formación de prevención de riesgos acorde a su área de trabajo	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Evaluación y seguimiento	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Inspección	La inspección de la prevención de riesgos se realizada como parte de la cultura organizacional	X		X		X		
14		La inspección permite a las áreas de trabajo interactuar cordialmente	X		X		X		
15	Evaluación	Se brinda una evaluación constante en base a las capacitaciones dictadas sobre prevención	X		X		X		
16		Considera que la evaluación aporta a los logros en base a los objetivos organizacionales	X		X		X		
17	Mejora continua	Las acciones de recompensa es proporcional a la mejora del trabajador	X		X		X		
18		El personal está involucrado en las mejoras como parte de la cultura organizacional	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

DNI: 08478538

Especialidad del validador: CONTABILIDAD-ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS

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

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

16 de Noviembre del 2021



.....
Firma del experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Cultura Organizacional

Nº	INDICADORES	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		DIMENSIÓN 1: Identificación	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Visión	La visión incluye valores orientados a preservar la integridad del colaborador en base a la prevención de riesgos	X		X		X		
2		La visión de la organización esta difundida entre los colaboradores	X		X		X		
3	Metas	El personal conoce las metas establecidas en la planificación	X		X		X		
4		Los directivos participan en la conducción de logros orientadas a la prevención de riesgos	X		X		X		
5	Dirección estratégica	La importancia del capital humano es transversal en la toma de decisiones	X		X		X		
6		Las estrategias de la organización se rigen en base a la prevención de riesgos	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 2: Involucramiento	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Trabajo en equipo	Se fomenta activamente temas de prevención de riesgos entre las distintas áreas	X		X		X		
8		Considera que el trabajo es organizativo en base al logro de los objetivos	X		X		X		
9	Empoderamiento	El personal se encuentra comprometido en contribuir efectivamente en temas de prevención de riesgos	X		X		X		
10		Considera que tiene oportunidad de manifestar iniciativas	X		X		X		

11	Desarrollo de capacidades	Se potencia la formación de prevención entre los líderes y colaboradores	X		X		X		
12		La autoridad delega de tal forma que su personal exprese sus capacidades de desempeño	X		X		X		
	INDICADORES	DIMENSIÓN 3: Adaptabilidad	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Orientación al cambio	El personal se adapta a los cambios del entorno direccionados a la prevención de riesgos	X		X		X		
14		Los cambios benefician a todos en la organización	X		X		X		
15	Orientación al cliente	Se toma en consideración las observaciones sobre prevención referente al entorno	X		X		X		
16		Los directivos conocen las necesidades del entorno	X		X		X		
17	Aprendizaje organizacional	Considera que la prevención de riesgos mejora en las acciones de la organización	X		X		X		
18		Se considera el fracaso como una oportunidad de mejora	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable (X)** **Aplicable después de corregir ()** **No aplicable ()**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Oscar Guillermo Chicchon Mendoza

DNI: 08478538

Especialidad del validador: CONTABILIDAD-ADMINISTRACION-FINANZAS-COSTOS-

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

16 de Noviembre del 2021

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para presentar el componente o dimensión específica del constructo.

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

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

.....
Firma del experto Informante.

Especialidad

ANEXO 5

Carta de Conformidad por parte de la empresa

Dirección: Av. Prolongación Defensores del Morro
Mz. D Lote 25 Navidad de Villa
Teléfono: 926746714
Correo: carcentro25@gmail.com
Ruc: 10437985982



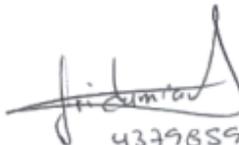
Lima, 24 de Noviembre del 2021

CARTA DE CONFORMIDAD

Srta. Alexandra Albina Gonzales Rimachi, identificada con DNI 71950603, por medio de la presente le saludo y hago de su conocimiento que la empresa CAR CENTRO, está conforme con todo lo expuesto en su Carta de Autorización que fue remitida a mi persona, de lo cual autorizo utilizar el nombre de la empresa para su investigación, también aplicar el instrumento/cuestionario para recopilar información y emplear los datos de la empresa para su investigación.

Agradeciendo su atención y servicios brindados, me despido reiterando nuestra conformidad y esperando continuar en contacto.

Atentamente,


43798598
Fide Danva Acuña,

DNI 43798598

ANEXO 6

Análisis de tabulación de resultados

	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	D16	D17	D18	D19	D20	D21	D22	D23	D24	D25	D26	D27	D28	D29	D30	D31	D32	D33	D34	D35	D36	
P1	3	5	3	1	2	1	4	2	1	5	3	5	3	1	2	1	4	2	1	4	4	3	5	3	1	2	1	4	2	1	4	2	1	4	2	1	
P2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
P3	4	4	2	1	3	3	1	3	3	4	4	4	2	1	3	3	1	3	3	5	5	4	4	2	1	3	3	1	3	3	5	3	3	1	3	3	
P4	3	3	4	4	4	5	4	1	5	4	3	3	4	4	4	5	4	1	5	4	4	3	3	4	4	4	5	4	1	5	4	4	5	4	1	5	
P5	4	4	3	3	2	3	5	4	4	5	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	4	2	3	5	4	4	
P6	3	5	3	4	4	4	3	2	2	4	3	5	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	5	3	4	4	4	3	2	2	5	4	4	3	2	2	
P7	4	2	4	3	5	2	1	4	5	5	4	2	4	3	5	2	1	4	5	4	4	4	2	4	3	5	2	1	4	5	4	5	2	1	4	5	
P8	5	5	2	5	3	5	5	3	2	5	5	5	2	5	3	5	5	3	2	5	4	5	5	2	5	3	5	5	3	2	5	3	5	5	3	2	
P9	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
P10	3	3	4	4	3	2	2	3	2	4	3	3	4	4	3	2	2	3	2	5	5	3	3	4	4	3	2	2	3	2	5	3	2	2	3	2	
P11	4	4	3	5	4	4	2	5	5	4	4	4	3	5	4	4	2	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	2	5	5	5	4	4	2	5	5	
P12	5	2	4	1	2	5	5	4	3	4	5	2	4	1	2	5	5	4	3	4	4	5	2	4	1	2	5	5	4	3	4	2	5	5	4	3	
P13	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	2	4	5	5	4	4	2	4	5	5	
P14	3	5	2	5	2	5	2	3	3	4	3	5	2	5	2	5	2	3	3	5	5	3	5	2	5	2	5	2	3	3	5	2	5	2	3	3	
P15	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5
P16	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	5	4	3	4	3	2	5	3	4	4	4	2	5	3	4	4	
P17	2	5	2	2	3	3	4	4	3	4	2	5	2	2	3	3	4	4	3	4	5	2	5	2	2	3	3	4	4	3	5	3	3	4	4	3	
P18	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	
P19	2	5	4	5	1	5	3	2	3	5	2	5	4	5	1	5	3	2	3	4	3	2	5	4	5	1	5	3	2	3	4	1	5	3	2	3	
P20	4	2	3	2	5	5	4	4	4	5	4	2	3	2	5	5	4	4	4	5	4	4	2	3	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	
P21	5	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	4	5	5	5	2	5	1	5	5	4	5	4	5	5	5	2	5	1	5	5	5	5	2	5	1	5
P22	3	4	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	

