



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo  
de Seguridad y Salud laboral en una empresa**

**de confecciones textiles, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**AUTORES:**

Acevedo Aedo, Moisés Luciano (ORCID: 0000-0003-0115-6798)

López Flores, Dimas (ORCID: 0000-0002-4581-568X)

**ASESOR:**

Dr. Castillo Palacios, Freddy William (ORCID: 0000-0001-5815-6559)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

A mis padres que en paz descansen, Luisa y Manuel por su amor, esfuerzo y perseverancia. A mi esposa Jackie por su amor, paciencia y apoyo permanente, a mis hijos Camila, Rodrigo, Ian y Gonzalo.

Moisés Acevedo Aedo

A mi padre Roberto López Arraíza, a mi madre Olga Flores Calle, quienes fueron y son los motores de mi formación, por su incondicional apoyo, por ser los pilares de mi formación profesional, también lo dedica a mis hermanos que también estuvieron conmigo inculcándome a ser mejor siempre y gracias a ustedes por darme la oportunidad de acceder a una educación superior y de calidad.

Dimas Lopez Flores

## **Agradecimiento**

A Dios por brindarnos la vida y sabiduría para poder perseguir nuestros sueños.

A nuestro asesor de tesis Dr. Freddy William Castillo Palacios, quien ha guiado con su paciencia y su rectitud como docente por su valioso aporte para nuestra investigación. A la Universidad César Vallejo, por habernos brindado la oportunidad de enriquecernos en conocimiento.

Al C.P.C Luis Armando Pinedo Dávila. por su determinación al guiarnos y orientarnos en incontables sesiones para el desarrollo de nuestro trabajo.

## Índice de Contenidos

Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de Tablas .....	v
Índice de Gráficos y Figuras.....	vi
Resumen .....	vii
Abstract .....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	6
III. Metodología.....	11
3.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN .....	11
3.2. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN:.....	12
3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO .....	13
3.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	15
3.5. PROCEDIMIENTOS .....	16
3.6. MÉTODO DE ANÁLISIS DE DATOS:.....	17
3.7. ASPECTOS ÉTICOS .....	17
IV. Resultados .....	18
V. Discusión .....	45
VI. Conclusiones .....	48
VII. Recomendaciones .....	49
Referencias .....	51
Anexos .....	55

## Índice de tablas

Tabla N° 1: Segmentación de los Trabajadores de la Empresa de Confecciones Textiles .....	13
Tabla N° 2: Correlación entre V2 y V1 .....	38
Tabla N° 3: Correlación entre V2 y XD1 (Clima organizacional de X) .....	39
Tabla N° 4: Correlación entre V2 y XD2 (Identidad organizacional de X).....	40
Tabla N° 5: Correlación entre V2 y XD3 (Política organizacional de X).....	41
Tabla N° 6: Correlación entre V2D1 (Marco normativo y reglamentario de Y) y V1 .....	42
Tabla N° 7: Correlación entre V2D2 (Procedimientos internos de V2) y V1 .....	43
Tabla N° 8: Correlación entre YV2D3 (Controles de auditoría de V2) y V1 .....	44

## Índice de gráficos y figuras

Gráfico N° 1: Clima Organizacional.....	18
Gráfico N° 2: Buenas Relaciones.....	19
Gráfico N° 3: Desarrollo Personal .....	20
Gráfico N° 4: Prácticas en la Empresa.....	21
Gráfico N° 5: Representación de la Empresa .....	22
Gráfico N° 6: Comunicacion Interna y Externamente.....	23
Gráfico N° 7: Política y Lineamientos de la Empresa.....	24
Gráfico N° 8: Organigrama de la Empresa.....	25
Gráfico N° 9: Forma de Intervención.....	26
Gráfico N° 10: Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	27
Gráfico N° 11: Capacitacion en Materia de Seguridad.....	28
Gráfico N° 12: Normativa de Seguridad en el Trabajo .....	29
Gráfico N° 13: Acciones de Prevención .....	30
Gráfico N° 14: Políticas de Seguridad.....	31
Gráfico N° 15: Acciones de Desempeño.....	32
Gráfico N° 16: Servicios Médicos.....	33
Gráfico N° 17: Requisitos exigidos por la Ley .....	34
Gráfico N° 18: Planes de Acción de la Empresa .....	35
Gráfico N° 19: Medidas de Control.....	36

## Resumen

El trabajo de tesis se planteó para evaluar si existe una correlación entre la cultura organizacional de una empresa de confecciones textiles en la ciudad de Lima y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral. Con relación a la metodología, se consideró un tipo de investigación aplicada, con un enfoque cuantitativo, tipo correlacional no experimental, transversal. Se aplicó un cuestionario al personal en único momento y se desarrolló la guía de entrevista al gerente de la empresa. Se validó los cuestionarios en forma independiente a través del coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach. Para la contrastación de hipótesis se aplicó Rho de Spearman. Arribando a las siguientes conclusiones. Se valoró la correlación de la cultura organizacional con el cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la empresa de confecciones textiles de Lima, 2022, se encontró Como sig. = 0.173 > 0.05, en consecuencia, para nuestra hipótesis principal no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa. Se halló correlación entre los controles de auditoría y cultura organizacional con un resultado Como sig. = 0.039 < 0.05, es decir, sí existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa.

**Palabras clave:** Cultura Organizacional, Clima organizacional, Marco normativo, Seguridad y Salud laboral

## Abstract

The thesis work was proposed to evaluate if there is a correlation between the organizational culture of a textile manufacturing company in the city of Lima and compliance with the regulatory law of Occupational Health and Safety. In relation to the methodology, a type of applied research was considered, with a quantitative, non-experimental correlational, cross-sectional approach. A questionnaire was applied to the personnel in a single moment and the interview guide to the company manager was developed. The questionnaires were validated independently through Cronbach's Alpha internal consistency coefficient. Spearman's Rho was applied to test the hypotheses. Arriving at the following conclusions. The correlation of the organizational culture with compliance with the regulatory framework for safety and health at work in the textile clothing company of Lima, 2022, was assessed. As  $\text{sig} = 0.173 > 0.05$  was found, consequently, for our main hypothesis there is no sufficient statistical evidence to affirm that there is a significant correlation. A correlation was found between audit controls and organizational culture with a result As  $\text{sig} = 0.039 < 0.05$ , that is, there is sufficient statistical evidence to affirm that there is a significant correlation.

**Keywords:** Organizational Culture, Organizational Climate, Regulatory Framework, Occupational Health and Safety



## I. INTRODUCCIÓN

El contexto de la problemática en la tesis se formuló de acuerdo con las variables estudiadas, así tenemos que, la cultura organizacional se conforma con los valores y las normas con las que se administra una organización. Fundamentalmente se circunscribe en los modales de conductas y las cualidades generalizadas de los integrantes de la organización, establecidos por códigos de conducta, valores, reglas, directivas y creencias que comparten.

Asimismo, la cultura organizacional en el sector corporativo admite vigorizar las relaciones laborales positivas en la organización, forjando un efecto de filiación que inicia un mejor desempeño entre los miembros de la compañía. Sin embargo, la cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo de Salud y Seguridad laboral en una empresa de confecciones textiles Lima, 2022, se observa la entelequia de buenas prácticas y de establecimientos de códigos de dirección y orientaciones, para el buen desempeño funcional en las diligencias operativas y dependientes de la empresa. Esta dificultad estaría siendo ocasionada por la escasez de diligencia del factor humano y la indolencia de los niveles gerenciales quienes son los que establecen y definen las decisiones para aplicar con moderación el marco normativo vigente.

La Organización Internacional del Trabajo (2019), indica que, la concepción de “ciencia de la seguridad” nació tras el evento nuclear de Chernóbil en 1986. Distintas indagaciones y reportes sobre acontecimientos significativos han señalado que las carencias en la ciencia de la seguridad es un asunto principal que debe tomarse en deferencia cuando se crean las causas. La riqueza política global saltó por recónditos cambios durante el siglo XX, inclinando el liberalismo de mercado (Hughes y Haworth, 2011). Al igual turno, en la naturaleza de la política sobre Seguridad y Salud en el trabajo existía una creencia que se incrementa acerca de los procesos en permanente evolución, los esquemas versátiles de trabajo y manufactura, las diferenciaciones en la población reclamaban una nueva réplica. Cada vez quedaba más y más despejado que se hizo oportuno averiguar opciones a la concepción de la Seguridad y Salud en el trabajo habitual o al rumbo

en un único parte económico que pronosticasen políticas originarias más generales para topar los retos cada vez más bifurcadas que diseñaba la Seguridad y Salud en el trabajo (p. 20).

Así mismo, estudios efectuados en todo el país, concluyeron que estos enfoques reguladores eran a la vez demasiado limitados e inadecuados para las necesidades de los empleadores y los trabajadores.

Este período se definió por dos progresos transcendentales en cuanto a materia de Salud y Seguridad en el trabajo. El primero fue el uso cada vez mayor de la noticia de medio ambiente de trabajo para irradiar una guía más general en su perspicacia y perfeccionamiento, como por prototipo en las políticas de Salud laboral y Seguridad en el trabajo patrocinadas en los países nórdicos a partir del periodo de 1960. El siguiente periodo ocurrió con un giro de un rumbo prescriptivo a uno más conducente a las consecuencias y fundado en los métodos de toda la regulación sobre Salud laboral y Seguridad en el trabajo, unido por primera ocasión de forma acreditada en el Informe Robens del Reino Unido en 1972 (p. 20).

Igualmente, la O.I.T, la seguridad y salud laboral en este nuevo milenio, imprime que, si bien se han alcanzado significativos progresos durante el último siglo, el desafío de establecer un ambiente de trabajo saludable y seguro para los recursos humanos alcanza vigencia hoy en día. Se han hecho diversos instrumentales enérgicos sobre Salud laboral y Seguridad en el trabajo, pero con periodicidad no han sido revalidados o aplicados con energía en la habilidad a fin de poder topar los peligros perseverantes para la seguridad y la salud. Conjuntamente, los peligros nuevos y procedente para la salud laboral y seguridad en un universo del trabajo en inmutable evolución fundarán nuevos desafíos, así como encrucijadas para los regímenes, los patrones, los recursos humanos y otras partes interesadas primordiales de garantizar ambientes de trabajo seguros y saludables (p. 27).

En el Perú, se anticipó mucho en materia de prevención laboral. En el año 1964 se formuló el primer Decreto Supremo en materia de Salud laboral y Seguridad en el trabajo, también en el año 1964 se publicó el D.S. 042-F "Reglamento de Seguridad

Industrial” durante el gobierno del expresidente Fernando Belaunde Terry. Aunque este decreto supremo estuvo orientado para las actividades de manufactura y minería, sirvió para que otros sectores utilicen esta legislación para implementar modelos de gestión en la prevención de accidentes. No era suficiente, pues este decreto supremo no obligaba a muchos otros sectores que desarrollaban actividades en el país.

Ley 29783 Ley de Seguridad (2011, 20 de agosto). El artículo 2 de la legislación se aplica a todas las partes económicas y diversos servicios; alcanza a todos los empresarios y los recursos humanos según cada régimen de trabajo de cada una de las actividades privadas y ocupando el territorio nacional, recursos humanos y empleados del sector público, servidores de las Fuerzas Armadas y miembros de las fuerzas policiales, y trabajadores independientes. Tuvieron que transcurrir 47 largos años para que se promulgue la Ley 29783 de Seguridad.

Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012, 25 de abril). El primer artículo del reglamento establece como objeto diseminar una nueva cultura de prevención de accidentes laborales en la nación, sobre la base del cumplimiento del deber de prevención de los empresarios, el rol de intervención y fiscalización del aparato estatal con la colaboración de los trabajadores y sus organizaciones gremiales. Con ello se asentaron las bases legales para que todos los centros de trabajo cuenten con un modelo de gestión en seguridad y salud en el trabajo. Fueron grandes progresos en materia legal; sin embargo, faltaba un elemento añadido y quedaba emparentado a las operaciones de inspección, así, el 1° de abril del 2014, se fundó la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) órgano agregado al Ministerio de trabajo para desplegar operaciones de inspección, entre ellas el acatamiento de la Ley 29783 y su Reglamento D.S. 005-2012-TR.

Nuestro trabajo de investigación buscó encontrar la correlación y dependencia existente entre las variables de la cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en una empresa textil. Lima, 2022; cuyo objeto fue emparejar las causales de la problemática, en el presente trabajo

de investigación el problema general fue planteado mediante la interrogante de ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el acatamiento del marco normativo de Salud laboral y Seguridad en el trabajo en una empresa de confecciones textiles, Lima,2022? Asimismo, como problemas concretos se han formulado las siguientes interrogantes:

¿Cómo se relaciona la cultura organizacional en el acatamiento del marco normativo de Salud laboral y Seguridad en el trabajo en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022?

¿De qué manera se relaciona la política organizacional en el cumplimiento del marco normativo de la Salud laboral y Seguridad en el trabajo en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022?

¿Cuáles son las características que presenta la cultura organizacional en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022?

¿Cuál es el nivel de acatamiento del marco normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022?

En el progreso de la tesis se ha bosquejado la justificación práctica, teórica, metodológica y social apoyados en la investigación.

La justificación práctica: su estudio fue relevante por cuanto tuvo una representación actual, ha permitido observar la correlación con las variables estudiadas, en la actualidad las empresas en general buscan las formas de cuidar la integridad física de sus trabajadores, del mismo modo, el propósito de la investigación fue lograr resultados que contribuyan a la gestión de la empresa de confecciones textiles.

La Justificación teórica: la indagación se ha basado en la búsqueda de información de diversa autoría vinculados con las variables de estudio. Los mismos que contribuyeron a encontrar ideas innovadoras que se adecuen a la actualidad

empresarial que protejan a los trabajadores, así como, como a sus clientes.

La justificación metodológica: en el estudio se utilizó procedimientos de una investigación científica, técnicas e instrumentos, la que ha permitido recolectar y levantar datos para legitimar su autenticidad, estudio relevante para saber tolerar las adversidades y amenazas de diversas coyunturas que provocan cambios en el entorno empresarial y mercado.

La justificación social: la investigación ayudo a percibir el contexto itinerante de los recursos humanos de la compañía de confecciones textiles, basado en la diversidad circundante del entorno en nuestro país.

El objetivo general del trabajo de investigación se ha planteado de la siguiente manera: Evaluar la relación de la cultura organizacional con el acatamiento del marco normativo de salud laboral y seguridad en la compañía de confecciones textiles. Del mismo modo, los objetivos concretos fueron planteados:

Evaluar la correlación de la cultura organizacional con el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa de confecciones textiles Lima.

Conocer la relación de la política organizacional y el y cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa de confecciones textiles Lima.

Identificar las peculiaridades que muestra la cultura organizacional en la empresa de confecciones textiles Lima.

Evaluar el desempeño y su cumplimiento respecto al marco normativo de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa de confecciones textiles Lima.

Por lo que, en aplicación a los conocimientos metodológicos aprendidos se ha sometido a prueba la hipótesis sobre la existencia de una correlación continua y demostrativa entre la cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

La cultura organizacional se constituye mediante las normas y valores con la que se identifica una organización. Esencialmente se circunscribe en los modales de conducta, las cualidades generalizadas de los individuos de la organización, establecidos por los códigos de conducta, ética, valores, reglas, directivas y creencias que comparten entre sí. Asimismo, la cultura organizacional en el sector empresarial admite fortalecer las relaciones laborales existentes en la organización, forjando un efecto de identificación que promueve un mejor desempeño entre sus miembros. Finalmente, la cultura de una empresa se identifica observándose a uno mismo como si fuera un nuevo trabajador que se integra a la empresa, se identifica la forma como los empleados son motivados por los empleadores, también se presta atención a los objetos y accesorios presentes en la empresa, se observa algunas acciones o cosas que faltan.

Santizo (2018), en su teoría para seleccionar el grado académico de licenciada, titulada *“Cultura organizacional y motivación”*, teniendo como fin establecer el impacto de la cultura organizacional en la estimulación de los trabajadores de fábrica Cantell del área de preparación, operacional, tejidos y revisado, concluya que el efecto más revelador de la estimulación en los participantes de la Fabrica Cantell Quetzaltenango, alcanzó 86% de complacencia, por tal involucra que la motivación de los trabajadores se encuentra en un nivel admisible. Esto pretende decir que las personas aprecian una energía verdadera que fomenta y estimula efectuar sus ocupaciones, por lo que les acepta sentirse orgullosos y desempeñarse de mejor manera. La investigación fue de tipo cuantitativo y diseño descriptivo, la unidad de análisis fue de cuarenta y tres personas que corresponden al total de la población.

Villamarin, M.F. et al. (2019). Señala en su artículo *“La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn”*, el objetivo del artículo de indagación era correlacionar ambas variables manejando el tipo de criterios competitivos de Quinn y el balotario de ciencia de aprendizaje. Como resultado del capítulo de exploración

señala y ocurre que, si una organización no tiene una alineación hacia la creación, el tipo de cultura actual y ansiada no admite el progreso de trabajos fundamentales, que se coloquen hacia el aprendizaje organizacional. En una de las tres conclusiones imprime que un mecanismo de interés, se compone un hecho que conmueve a la ciencia de aprendizaje es la grieta efectiva entre la ciencia jerárquica actual y la esperada. Dicho en otras palabras, satisfacer las necesidades de los recursos humanos de la compañía por tener aparatos de vigilancia y una organización acostumbrada en la representación de liderazgo de la compañía, es lo que permitirá que concurra una inclinación hacia las escaseces del cliente intrínseco, en la busca de situaciones de desarrollo organizacional.

En todo el mundo, la salud y seguridad en el Trabajo han logrado alcanzar un sitio fundamental contando con la intervención de los trabajadores, organizaciones de todo tipo, y los gobiernos, debido a su importancia en el desarrollo del ser humano y las actividades económicas; en consecuencia, contribuyendo en el desarrollo y crecimiento de la economía global, así tenemos que:

International Standard Organization ISO 45001:2018 (2018) El propósito de un modelo de gestión de la salud laboral y seguridad es suministrar un estándar de referencia para tratar los riesgos y procedencias para la salud laboral y seguridad. El propósito y las consecuencias advertidas del modelo de gestión de la salud laboral y seguridad son advertir lesiones y menoscabo de la salud conexos con el trabajo a los recursos humanos y aprovisionar ambientes de trabajo sanos y seguros; en derivación, es un aspecto fundamental para la organización, gestionar los peligros y reducir los riesgos para la salud laboral y seguridad incorporando acciones preventivas y de protección.

Rivera (2018), en su teoría para alcanzar el nivel académico de ingeniero industrial titulada “*Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Expert Tic SAS*” el cual esbozó como objetivo general delinear un modelo de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa EXPERT\_TIC S.A.S. Entre otras conclusiones, el trabajo precisa la convenida concesión de compromisos y recursos contribuye a tener un orden para los métodos avanzados, habiendo referencias

como fuentes de información, el cual admite conocer cuáles serían las probables mejoras que se adecuan de manera oportuna al inconveniente presente.

Bocanegra, A. et al. (2019), en su teoría de especialización titulado *“Especialización en Gerencia en R-riesgos laborales, seguridad y Salud en el Trabajo”*. El objetivo de esta tesis planteó establecer y diseñar una manera de sensibilización para administradores de las MIPYMES diligentes a la producción de mobiliarios en el sector de la Calle 80 de la ciudad de Bogotá D. C., que admita socializar la jerarquía del cumplimiento de las necesidades mínimas del modelo de Gestión de Seguridad y Salud laboral y su impacto en las empresas. Como resultado de la tesis, se arribaron a varias conclusiones, destacando de gran importancia que los empleadores inviertan tanto a nivel económico, como personal y de tiempo para la implementación del modelo, ya que es mejor invertir en prevención y no tener que asumir las consecuencias que tiene la falta de modelo y un accidente o enfermedad laboral, por lo que recomienda el compromiso de toda la empresa con el SG-SST para que se cumplan todos los objetivos establecidos por la empresa.

Ryder, G. (2021), La seguridad y la salud en el lugar de trabajo se han visto enormemente afectadas por la pandemia del COVID-19. Un entorno de seguridad y salud en el trabajo fuerte y resistente es vital para la recuperación y la prevención de la crisis.

Las organizaciones en el Perú y la cultura organizacional están presentes en todas las actividades de una organización. Ésta determina su forma de cómo funciona una organización, se refleja en los modelos, las personas, estrategias, estructuras y puede ser aprendida. También logra ser transformada para bien si alcanza a comprenderse su desarrollo durante todo el proceso de aprendizaje. Además, tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización. Es vital saber acerca del tipo de cultura de una organización, pues los valores y sus normas pueden influir en el comportamiento de los integrantes. Así tenemos que:

Olaya (2015), en la elaboración de su teoría sobre la cultura organizacional y su performance laboral del personal en un instituto de tecnología, definió como uno de



los objetivos generales encontrar cual era la correlación entre la cultura organizacional y el ejercicio laboral de los trabajadores. Su trabajo elemento de tesis fue del tipo descriptivo-correlacional, considerando una población muestral de 150 participantes, mediante el uso de dos instrumentos con quienes se utilizaron preguntas con cinco tipos de elecciones de contestaciones, obteniendo como consecuencia que coexiste una correlación real media y que los recursos humanos no creen significativo a la cultura organizacional y no concluye como definitiva en el desempeño laboral; ultimando que no afecta sustancialmente y se vislumbra que puede que tengan otras características que discutirían el ejercicio profesional.

Sánchez (2014) en su teoría “Cultura Organizacional y el desempeño laboral del personal del área administrativa de una I.E. Privada del distrito de San Isidro, 2014”, creó como fundamento, el establecer la correlación que existe entre la cultura organizacional y el ejercicio profesional del personal en oficinas. La tesis fue del tipo descriptivo correlacional, considerando a 35 empleados el área de oficinas, a quienes durante la tesis se les aplicó un balotario y escala de Likert, alcanzando como resultados la presencia de correlación positiva tanto del desempeño laboral y la cultura organizacional.

Sheen (2017) En un ambiente y cada tiempo más globalizado, en que las sociedades crean mercados y alistan personal en otras naciones, concebir las peculiaridades de las culturas originarias es principal, porque influyen en la forma en que las personas se formarán (o no) con la cultura original de las compañías y si “acoplarán” en las exigencias del negocio. Estar al tanto los valores de una compañía, la conducta de los clientes y las reglas que mandan la competitividad en el mercado ayudará a las compañías a adaptarse a un contexto particular y a competir. Por ejemplo, las colocará a definir cómo revelarán un propósito comercial a un socio, cómo crearán el marketing de un producto, qué dispositivos usarán para fidelizar a sus clientes, en qué métodos negociarán con sus proveedores, cómo atraerán al talento, qué modelo de recompensas y sanciones establecerán en el trabajo, etc.

En la republica del Perú, en agosto, 20 del 2011, el Congreso de la república aprueba la ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, que manda a las

organizaciones de todos los sectores a informar la implementación del modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuyo objetivo primordial es advertir los peligros profesionales en las organizaciones, es así como:

Aranguren (2020) en su teoría para alcanzar el título de ingeniero industrial titulada Diseño del modelo de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa MEPCO S.A.C en una de sus terminaciones insta que el principal bien de contar con un modelo de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es impedir posibles costes y pérdidas que la compañía podría cometer al no poseer la misma como: costos de incidentes de trabajo, costos de ordenanzas administrativa; también de evitar posibles sanciones civiles o penales.

Bendezú (2019) en su teoría para alcanzar el grado de Ingeniero industrial titulada “Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidos en la ley 29783, la norma OHSAS 18001, la norma sectorial RM 111-2013-MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una compañía de mantenimiento e instalaciones eléctricas, estableció en una de sus terminaciones que del estudio se instituyó que la Individualización de Acciones Operantes Críticas es una actividad meritoria para identificar y vigilar los riesgos y peligros que pueden resultar contrarios a la salud y seguridad de los trabajadores. Además, es trascendental que se equipare todos los probables riesgos y peligros que los recursos humanos pueden estar expuestos en el foco profesional y se ejecuten las inspecciones apropiadas para intervenir los Elementos de Peligro de la organización.

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

El estudio consideró una investigación práctica o aplicada por lo tanto buscó resolver un problema específico que fue identificado en una empresa textil. Lima, 2022.

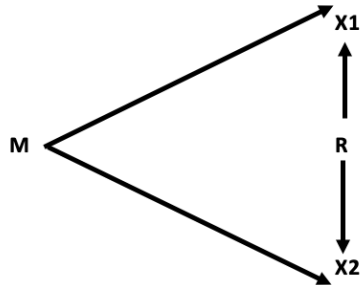
En oposición de la exploración teórica, la práctica o aplicada investigó como fin la aplicación inmediata de los conocimientos logrados, lo cual no simboliza que sea falta de meritoria. Considero que uno y otro son necesarias, Ambas son dependiente y no pueden existir sin la otra, pues se retroalimentan y se autocorrigien. La investigación aplicada no se confronta a la teórica, ni está en oposición o separada de ella. Somos los seres humanos quienes contraponemos nuestros puntos de vista. (Muñoz 2016).

##### **Diseño de investigación**

La investigación posee el diseño no experimental. En el modelo de diseño no se manipularon intencionadamente las variables; es decir se estudiaron los hechos tal como se desenvuelven en su contexto nativo. Examinando las variables y la correlación que pueden existir entre ambas, pero sin incitar por parte del equipo estudioso cambio alguno. (Hernández et al., 2018). La investigación estuvo del tipo transversal-correlacional.

Los bosquejos de investigación transaccional o transversal recogen información en un momento determinado y único, su intención es estudiar las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es “la foto del momento” de algo que acontece (Hernández et al., 2014)

El diseño correlacional consiste en recolectar dos o más conjuntos de datos de un objeto de investigación (Espinoza, C.) con la intención de determinar la relación entre los datos del siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra

X1 = Observación a la variable X1

X2 = Observación a la variable X2

r = Relación entre las variables

### 3.2. Variables y operacionalización:

X= Cultura organizacional

La cultura organizacional constituye un conjunto trabado de maneras de pensar, de sentir por una pluralidad de personas que sirven de un modo objetivo y simbólico a la vez para constituir a esas personas en una colectividad particular y distinta. Hernández (2019).

Y = Cumplimiento de marco normativo

La ley de Seguridad y Salud laboral tiene como objetivo sembrar una cultura de prevención de peligros profesionales en el país. Para ello, cuenta con la obligación de prevención de los empleadores, el rol de inspección y vigilancia del estado y la contribución de los recursos humanos y sus organizaciones laborales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la

normatividad sobre la materia. Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011)

La operacionalización de las variables se presenta en el anexo primero.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Población:

Según Ñaupas et.al (2018) La población puede ser determinada como el total de las componentes de estudio, que contienen las particularidades citadas, para ser estimadas como tales. Estos mecanismos pueden ser personas, objetos, conglomerados, hechos o fenómenos, que exhiben las particularidades emplazadas para la investigación. Nuestro estudio de investigación consideró a 43 trabajadores de una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022.

Tabla N° 1: Segmentación de los Trabajadores de la Empresa de Confecciones Textiles

N°	AREAS DE TRABAJO	CANTIDAD		
		H	M	TOTAL
1	Operaciones	11	05	16
2	Administrativos	09	06	15
3	Taller	02	03	05
4	Almacén	06	01	07
	TOTAL	28	15	43

Nota: Planilla de trabajadores de la una empresa de confecciones textiles

#### **Criterios de selección:**

- Criterios de inclusión:

Son todos los recursos humanos pertenecientes a la compañía de confecciones textiles de las diversas áreas que la conforman, sin ningún tipo de distinción sobre tiempo de servicios, modalidad de contratación, cargo que desempeña, raza, credo, orientación política u orientación sexual.

- Criterios de exclusión:

En nuestro trabajo de investigación se excluyeron contratistas, visitantes, proveedores, clientes y aquellos trabajadores que, al momento de la aplicación del instrumento de la técnica de investigación, se encontraban de vacaciones, permisos, licencias, descansos médicos.

### Muestra

Según Ñaupas et.al (2018) la forma de precisar a la muestra como una parte de la población que por lo tanto tienen las características necesarias para la investigación es adecuadamente clara para que no haya desconcierto alguno. Uno de los principales errores que se cometen con mucha frecuencia es expresar “la muestra está conformada por la población por ser esta pequeña”. Esta expresión es totalmente absurda, porque la muestra siendo una porción del todo, no puede ser el todo.

De acuerdo con el material de referencia proporcionado por la universidad para la elaboración del trabajo. Población, está compuesta por un grupo de individuos que tienen peculiaridades habituales (juicios de selección: exclusión e inclusión), que son analizadas por los estudiantes, éstas permitieron realizar las generalidades a partir de la información obtenida en la muestra. Si se trabaja con toda la población, se elimina la muestra.

### Muestreo

Nuestro estudio de investigación consideró al total de trabajadores por ser un número de trabajadores accesible para usar los instrumentales de obtención de información. La empresa de confecciones textiles consideró a 43 trabajadores. Por esta razón no se aplicó un muestreo al estudio.

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

#### Técnicas en la recolección de datos

Encuesta. Forma en que se ejecuta el método de la encuesta por muestreo en, aplicándose una herramienta de recolección de datos conformado por un conjunto de argumentos cuyo fin es obtener data actual en una muestra explícita. También es conocido como survey. Cuando el balotario se aplica a toda la población toma el nombre de censo. (Sanchez, H. et.al 2018 p.59). Se manejaron balotarios para lograr información de la operacionalización de las variables del trabajo de investigación.

Entrevista. - La entrevista es una característica de la encuesta, que consiste en expresar preguntas en forma verbal al encuestado con el objetivo de lograr respuestas o averiguaciones con el fin de ratificar o manifestar las hipótesis de trabajo; es una especie de exposición formal entre el entrevistador y el entrevistado o informante. (Ñaupas, H. et.al 2018 p.294 y 295). En nuestro trabajo de investigación se entrevistó al director de la compañía de confecciones textiles con la intención de recoger información clave acerca de su comprensión sobre la cultura organizacional y su relacionamiento con la Salud y Seguridad en el Trabajo.

#### Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario. - El cuestionario es una forma que se utiliza para emplear la técnica de la encuesta, que reside en expresar un conjunto metódico de cuestiones trazadas, en una cedula, que existen concernientes a la hipótesis de trabajo y por consecuencia a los indicadores y variables de indagación. su propósito es coleccionar información para comprobar las hipótesis de trabajo (Ñaupas, H. et.al 2018 p.291). Nuestro cuestionario, estuvo estructurado con preguntas objetivas y claras en base a los indicadores según las dos variables de estudio. El cuestionario estuvo orientado a los recursos humanos de la empresa de confecciones textiles sobre las variables de estudio.

Guía de entrevista. - En semejanza a la cedula del cuestionario, que sirve a la técnica del cuestionario, la guía de la entrevista es el instrumento que sirve a la técnica de la entrevista, radica en una hoja simple no impresa, bien elaborada, que contiene las preguntas a manifestar al entrevistado, en una sucesión definitiva. (Ñaupas, H. et.al 2018 p.298). El instrumento de la entrevista estuvo dirigida al gerente general de la empresa de confecciones textiles Considerando una lista de preguntas propuestas sobre temas de clima organizacional y seguridad y salud laboral, extraídas de nuestra matriz de operacionalización de variables.

### **3.5. Procedimientos**

Para el desarrollo del balotario se coordinó con el jefe de administración a fin de que nos proporcione la base de datos concerniente a la planilla de trabajadores para obtener la información de nuestra unidad de análisis. Una vez definida la información, se coordinó para llevar a cabo una jornada de orientación al personal que participó, explicando el objetivo del balotario y los resultados que se esperaban obtener. Posteriormente se acordó con el jefe de administración la fecha y hora del desarrollo de la encuesta de campo considerando el mejor horario para contar con la disponibilidad del personal, asegurar su participación, sin afectar el desarrollo de sus actividades.

En el desarrollo de la guía de entrevista presencial, se solicitó con anticipación al representante legal, nos brinde lugar, fecha y hora en que tenga disponibilidad de 30 minutos para llevar a cabo la entrevista según la guía definida por los investigadores. Durante la entrevista se consideró el uso de una libreta de notas y grabadora de audio previo consentimiento informado del entrevistado a fin de garantizar el registro de todas las respuestas brindadas por el entrevistado y utilizar esta información en el análisis de los investigadores. Una vez finalizado el trabajo, esta grabación fue eliminada de forma permanente.



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

La información obtenida inmediatamente de utilizar los instrumentos de recolección fue procesada en una hoja de cálculo para obtener una base de datos por cada una de las variables de estudio. La seguridad de los balotarios se realizó mediante el estudio de confiabilidad, se validó los balotarios en forma autónoma utilizando el coeficiente de consistencia interna Alpha de Cronbach.

### **3.7. Aspectos éticos**

Se concierne con el estudio de la moral y el ejercicio humano; el significado procede del término griego ethikos, que significa “carácter”. Un dictamen ético es una afirmación moral que elaboran y define lo malo, lo bueno, obligatorio, reconocido, etc. En lo referente a una decisión. La ética estudia la moral y determina como deben actuar los integrantes de una sociedad. Por tanto, se precisa como la ciencia de la conducta moral. (Murillo et al., 2018, p.44). El trabajo de investigación se realizará en un estricto marco de acatamiento a los derechos de autor y la ética profesional y de investigación. Nuestro trabajo será el resultado de horas de estudio, revisión, contrastación, seguimiento, lectura de material epistemológico, asegurando así un trabajo auténtico, para ello formalizaremos una declaratoria de autenticidad respecto a las obras de autores citados; toda información utilizada como tesis, libros, artículos y revistas científicas o cualquier otra fuente de información que usemos, serán debidamente citados en las referencias bibliográficas tomando en consideración lo señalado en las normas APA. Los investigadores del presente trabajo se comprometen a guardar absoluta reserva de la información sensible y confidencial a la que pudieran tener acceso durante la ejecución del trabajo de investigación.

## IV. RESULTADOS

Los resultados estadísticos que hemos obtenido con el balotario aplicado a 11 trabajadores de la empresa de confecciones textiles y su relación a las dos variables de tesis, se interpretan los efectos a través de las tablas de frecuencia alcanzadas mediante el uso del programa estadístico SPP2 v..25 buscando establecer el discernimiento de los aspectos evaluados y la correlación planeada en el estudio de investigación y contrastar las hipótesis planteadas.

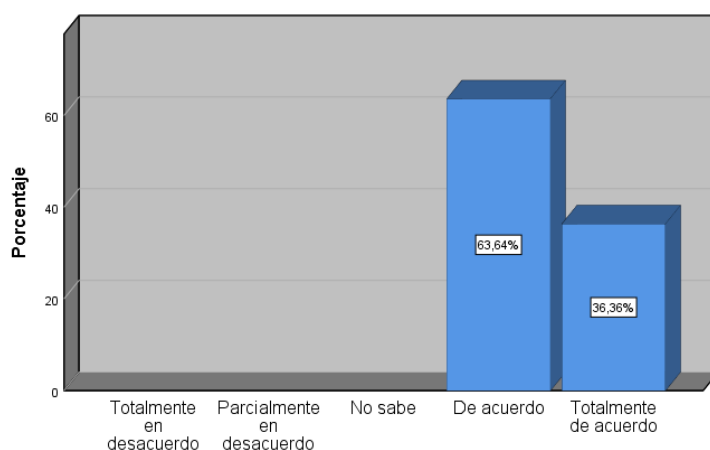
### 4.1. Resultados Descriptivos

**Variable 1:** Cultura organizacional

**Dimensión:** Clima organizacional.

Gráfico N° 1: Clima Organizacional

*En la empresa existe un liderazgo en relación con el clima organizacional que beneficia a los trabajadores y a la empresa en su conjunto.*



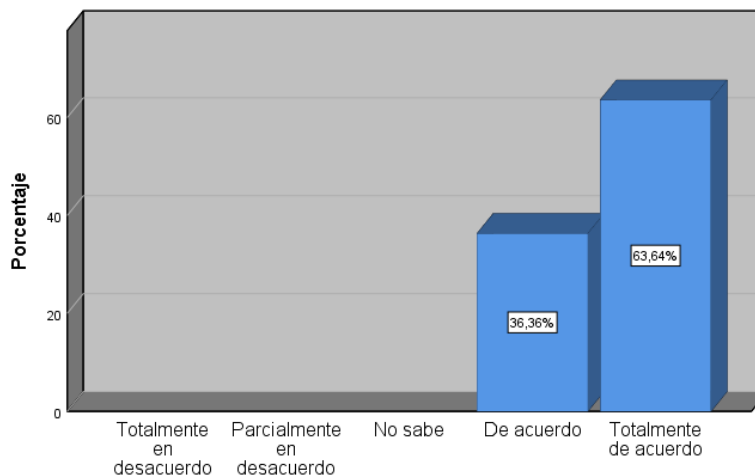
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

### Interpretación:

En el Gráfico N° 1 apreciamos que 64% de los aplicantes indicó estar de acuerdo en que existe un liderazgo en la organización que beneficia a los trabajadores y a la empresa en su conjunto, mientras que el 36% de los aplicantes señala estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que en la organización existe un liderazgo relacionado al clima organizacional y que trae consigo un beneficio a los trabajadores. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

### Gráfico N° 2: Buenas Relaciones

*En la empresa existe un adecuado clima organizacional que fomenta las buenas relaciones entre compañeros de trabajo.*



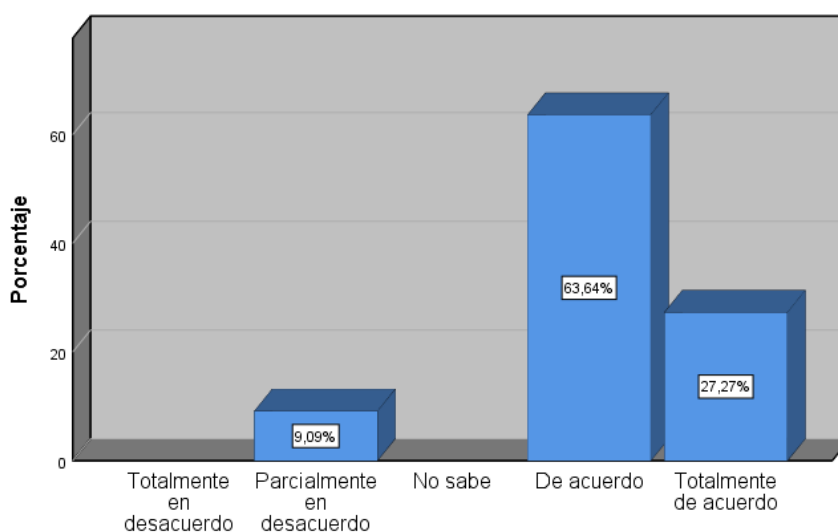
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

### Interpretación:

En el Gráfico N° 2 apreciamos que 64% de los aplicantes indicó estar totalmente de acuerdo en que existe un adecuado clima organizacional que fomenta las buenas relaciones entre compañeros de trabajo, mientras que el 36% de los aplicantes señala estar de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que en la organización existe un adecuado clima organizacional que fomenta las buenas relaciones entre compañeros de trabajo. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

### Gráfico N° 3: Desarrollo Personal

*Durante su permanencia en la empresa, usted considera que ha tenido oportunidades para su desarrollo personal y profesional.*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

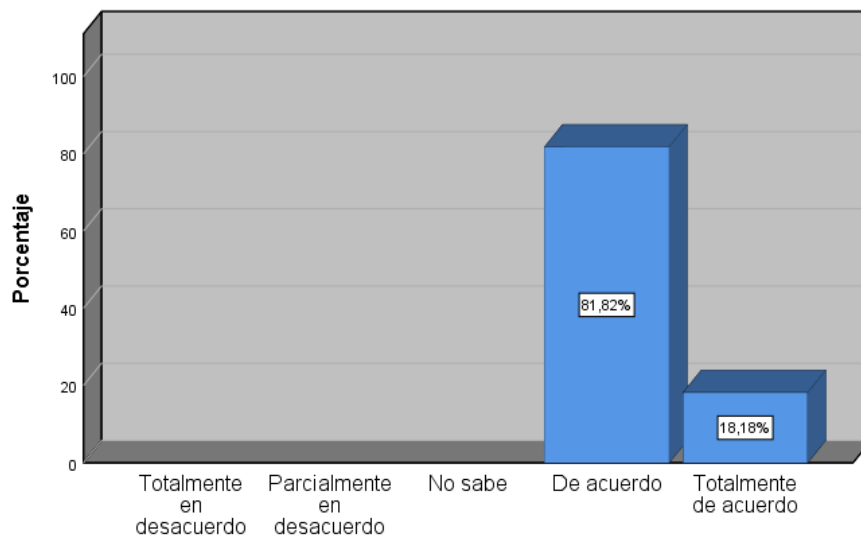
### Interpretación:

En el Gráfico N° 3 apreciamos que 64% de los aplicantes indicó estar de acuerdo que durante su permanencia en la empresa ha tenido oportunidades para su desarrollo personal y profesional, el 27% de los aplicantes señaló estas totalmente de acuerdo con esta afirmación, en tanto el 9% de los aplicantes señal estar parcialmente en desacuerdo con la afirmación planteada. Esto significa que a pesar de que la mayoría del personal encuestado considera haber tenido oportunidades para su desarrollo personal y profesional, hay un grupo menor que considera estar parcialmente en desacuerdo con la afirmación planteada.

### Dimensión: Identidad organizacional.

Gráfico N° 4: Prácticas en la Empresa

*Usted ha sido informado acerca de las normas y valores que se practican en la empresa*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

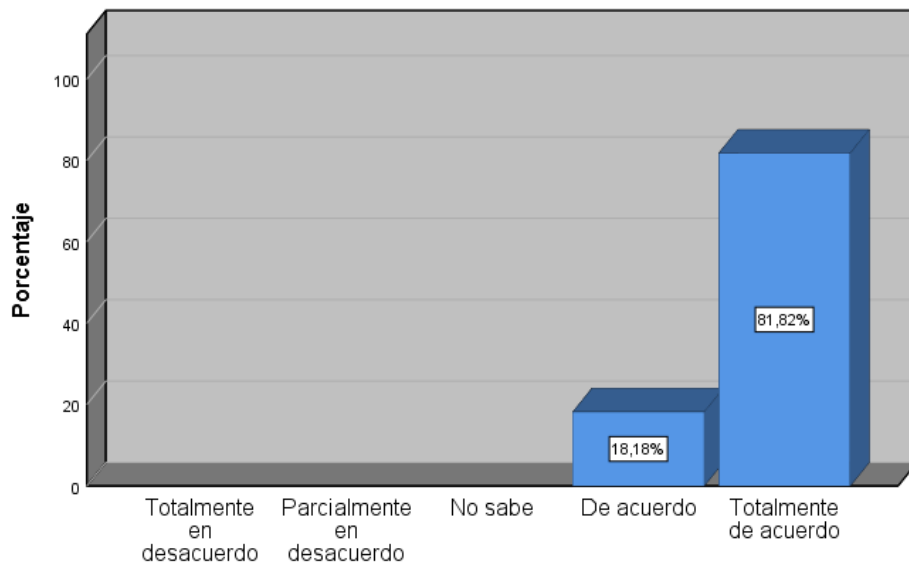
**Interpretación:**

En el Gráfico N° 4 apreciamos que 81% de los aplicantes indicó estar de acuerdo con haber sido informado acerca de las normas y valores que se practican en la empresa, el 18% de los aplicantes señaló estar totalmente de acuerdo con la afirmación planteada.

Esto significa que el total de aplicantes señala que han sido informados acerca de las normas y valores que se practican en la empresa. No se han encontrado respuestas de personal que haya indicado lo contrario en relación con la afirmación.

Gráfico N° 5: Representación de la Empresa

*El color amarillo identifica a la empresa.*



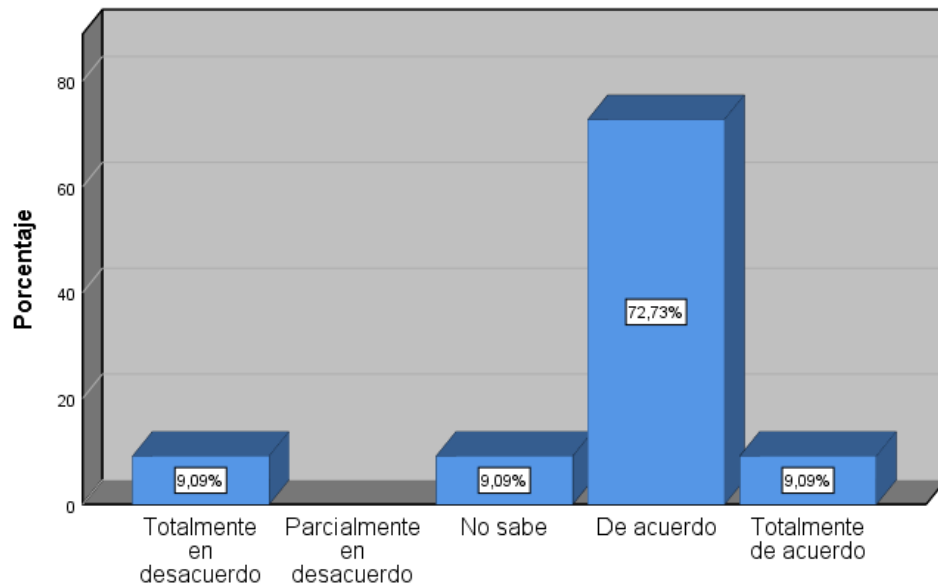
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

### Interpretación:

En el Gráfico N° 5 apreciamos que 81% de los aplicantes indicó estar totalmente de acuerdo que el color amarillo identifica a la empresa, mientras que el 18% de los aplicantes señala estar de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que el color amarillo identifica a la empresa, por consiguiente, la empresa tiene una identidad la cual es reconocida y aceptada por los trabajadores mediante un color definido.

### Gráfico N° 6: Comunicación Interna y Externamente

*La forma de comunicación que actualmente utiliza la empresa para difundir mensajes interna y externamente es la adecuada.*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

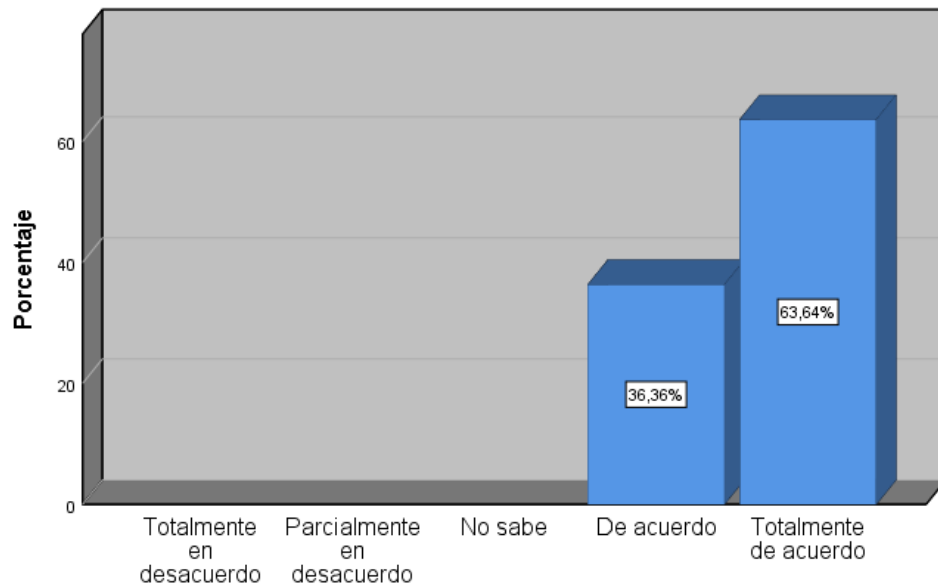
### Interpretación:

En el Gráfico N° 6 apreciamos que 73% de los aplicantes indicó estar de acuerdo en que la forma de comunicación que actualmente utiliza la empresa para difundir mensajes interna y externamente es la adecuada, mientras un 9% indicó estar totalmente de acuerdo, otro 9% indicó no saber y un 9% indicó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación planteada. Esto significa que, entre los aplicantes, se recogen distintas percepciones en relación con que la forma de comunicación utilizada por la empresa para los mensajes internos y externos sea la adecuada.

### Dimensión: Política organizacional

Gráfico N° 7: Política y Lineamientos de la Empresa

*Usted conoce las políticas y lineamientos de la empresa.*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

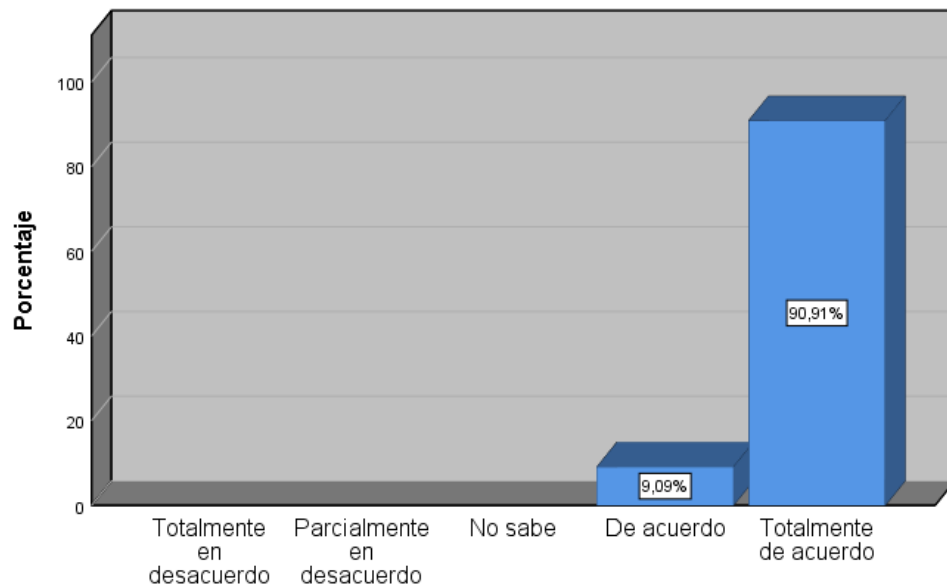


### Interpretación:

En el Gráfico N° 7 apreciamos que 64% de los aplicantes indicó estar de acuerdo en que existe un liderazgo en la organización que beneficia a los trabajadores y a la empresa en su conjunto, mientras que el 36% de los aplicantes señala estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que en la organización existe un liderazgo relacionado al clima organizacional y que trae consigo un beneficio a los trabajadores. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

### Gráfico N° 8: Organigrama de la Empresa

*Usted conoce el organigrama de la empresa.*



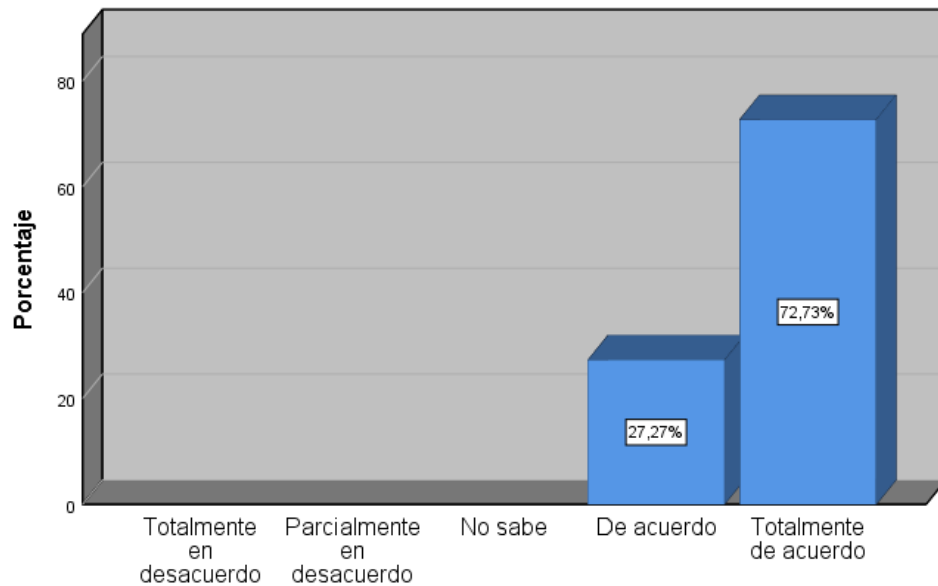
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

**Interpretación:**

En el Grafico N° 8 apreciamos que 90% de los aplicantes indicó estar totalmente de acuerdo en conocer el organigrama de la empresa, mientras que el 9% de los aplicantes señala estar de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes señala conocer el organigrama de la empresa. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

Gráfico N° 9: Forma de Intervención

*En caso ocurra un conflicto de cualquier tipo, la empresa interviene y gestiona el conflicto para evitar consecuencias mayores.*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

### Interpretación:

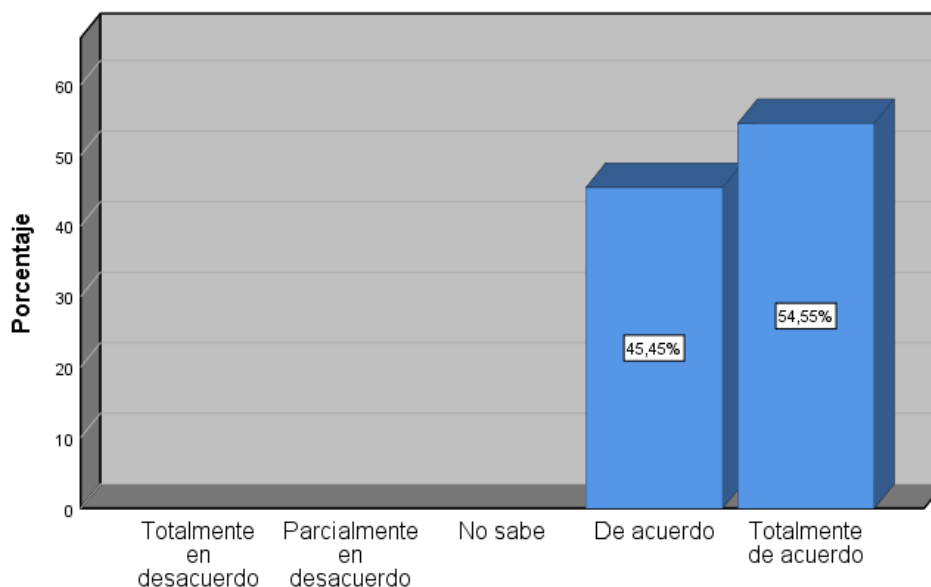
En el Gráfico N° 9 apreciamos que 73% de los aplicantes indicó estar totalmente de acuerdo en que, si se produce un conflicto de cualquier tipo, la empresa interviene y gestiona el conflicto para evitar consecuencias mayores, mientras que el 27% de los aplicantes señala estar de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que en caso ocurra un conflicto de cualquier tipo en la empresa, ésta interviene y gestiona el conflicto para evitar consecuencias mayores. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

### Variable 2: Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo

#### Dimensión: Marco normativo y reglamentario

Gráfico N° 10: Cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo

*La empresa da cumplimiento a la ley de Seguridad y Salud en el trabajo*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

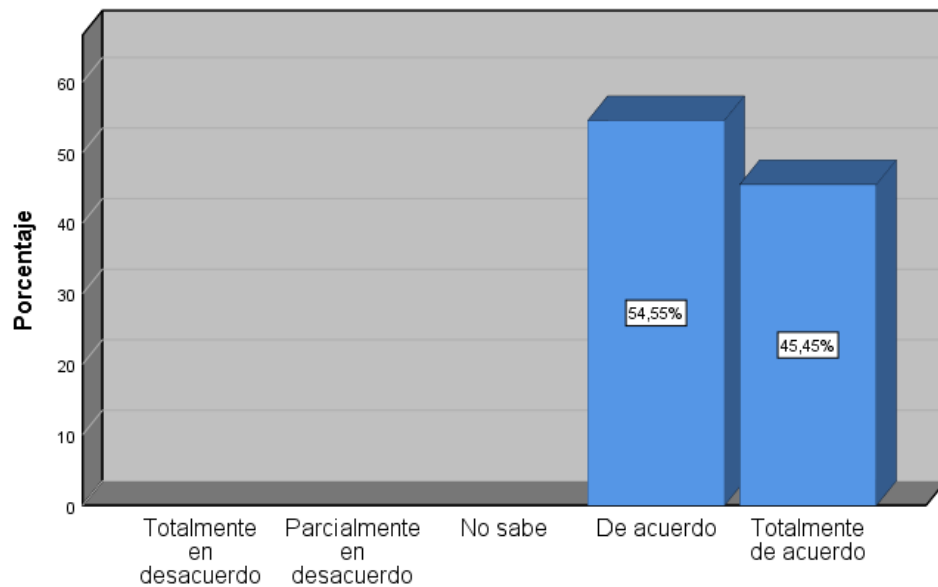
**Interpretación:**

En el Gráfico N° 10 apreciamos que 45% de los aplicantes indicó estar de acuerdo en que la empresa da cumplimiento a la ley de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 55% de los aplicantes señala estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que la organización cumple con la ley de seguridad y salud en el trabajo.

Figura 11

Gráfico N° 11: Capacitación en Materia de Seguridad

*Usted ha recibido capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos seis meses.*



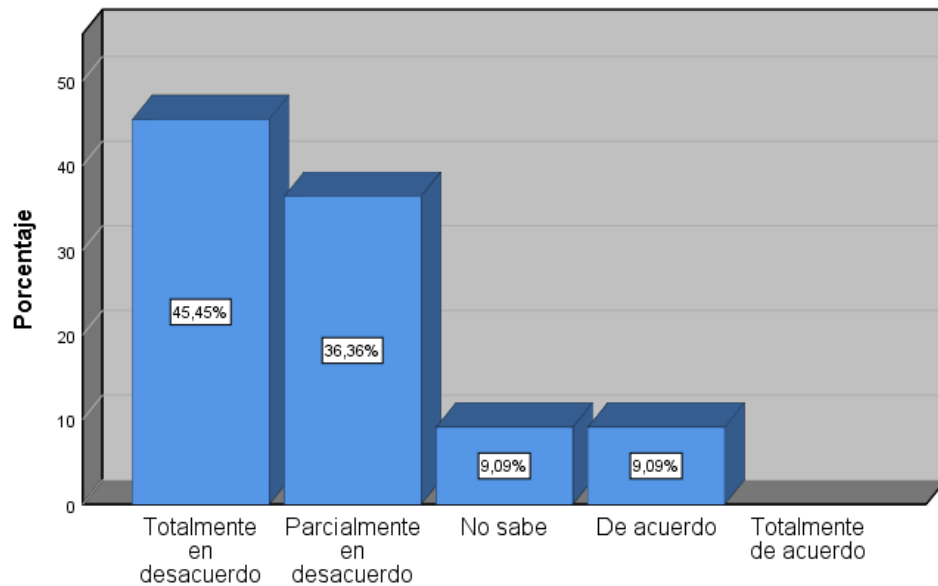
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

**Interpretación:**

En el Gráfico N° 11 apreciamos que 55% de los aplicantes indicó estar de acuerdo con la afirmación planteada sobre haber recibido capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos seis meses, mientras que el 45% indicó estar totalmente de acuerdo con la afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes manifiesta haber recibido capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos seis meses. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

*Gráfico N° 12: Normativa de Seguridad en el Trabajo*

*La empresa incumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo.*



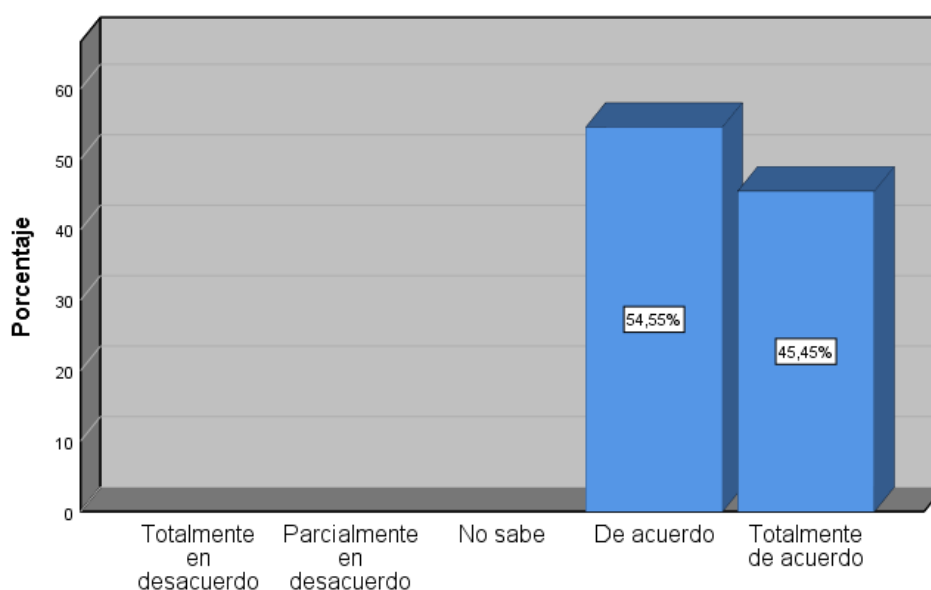
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

### Interpretación:

En el Gráfico N° 12 apreciamos que 45% de los aplicantes indicó estar totalmente en desacuerdo respecto a que la empresa incumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo, el 36% indicó estar parcialmente en desacuerdo con la afirmación, por otro lado, el 9% de los aplicantes indicó no saber al respecto y por último el 9% de los aplicantes manifestó estar de acuerdo con la afirmación. Esto significa que el 81% de los aplicantes considera que la empresa si cumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo, en tanto el 2% no sabe o está de acuerdo con la afirmación planteada.

### Gráfico N° 13: Acciones de Prevención

*La empresa prioriza la seguridad y salud de los trabajadores e invierte para las acciones de prevención, capacitación y asignación de equipos de protección personal para los trabajadores.*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

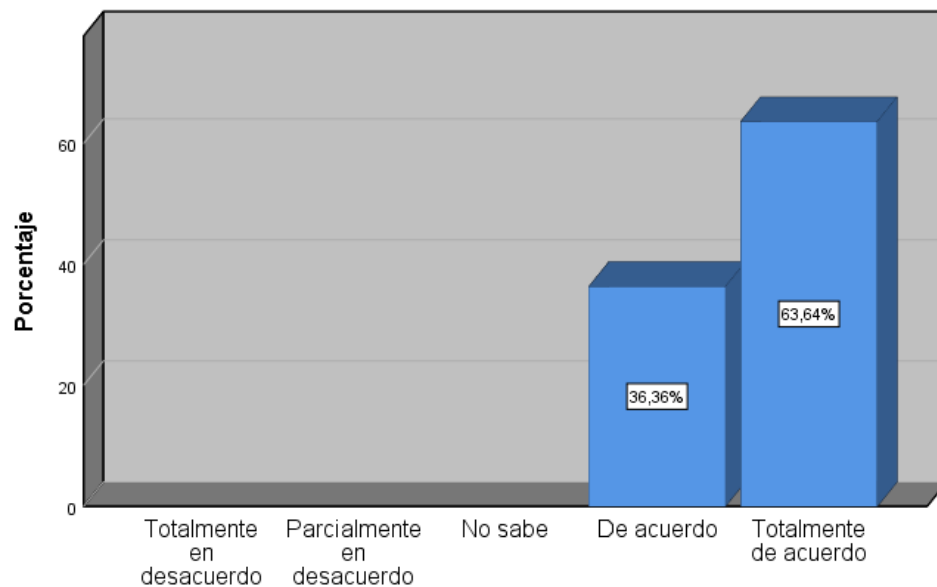
### Interpretación:

En el Gráfico N° 13 apreciamos que 55% de los aplicantes indicó estar de acuerdo en que la empresa prioriza la seguridad y salud de los trabajadores e invierte para las acciones de prevención, capacitación y asignación de equipos de protección personal para los trabajadores, mientras que el 45% indicó estar de acuerdo con la misma afirmación. Esto significa que los aplicantes consideran que la empresa prioriza la seguridad y salud de los trabajadores e invierte para las acciones de prevención, capacitación y asignación de equipos de protección personal para los trabajadores. No se han encontrado respuestas entre los aplicantes que hayan indicado lo contrario en relación con la afirmación.

### Dimensión: Procedimientos internos

Gráfico N° 14: Políticas de Seguridad.

*He sido informado sobre la política de seguridad y salud en el trabajo.*



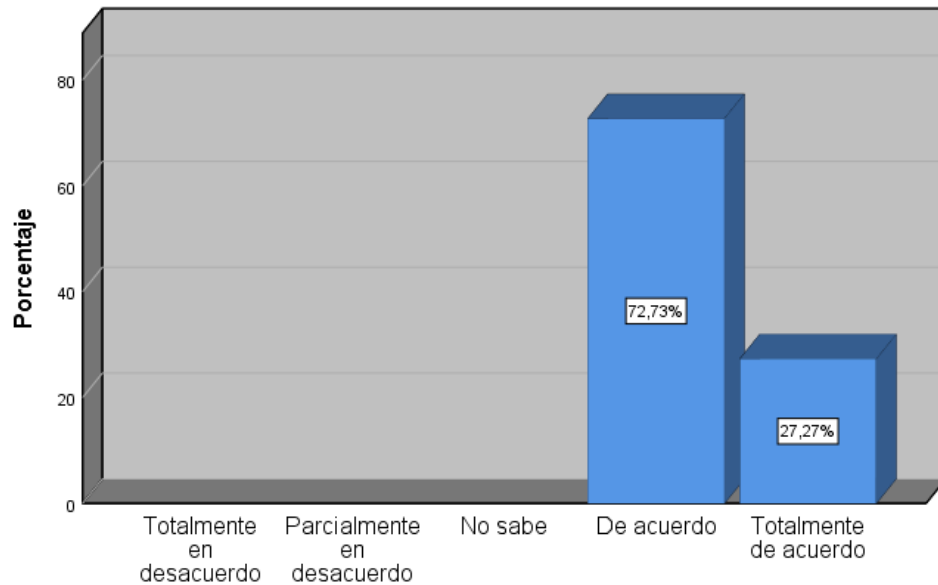
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

**Interpretación:**

En el Gráfico N° 14 apreciamos que 36% de los aplicantes indicó estar de acuerdo en haber recibido la política de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 64% de los aplicantes señala estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que en la organización les ha informado acerca de la política de seguridad y salud en el trabajo. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

Gráfico N° 15: Acciones de Desempeño

*En caso ocurra un accidente durante el desempeño, la empresa está preparada para responder adecuadamente.*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

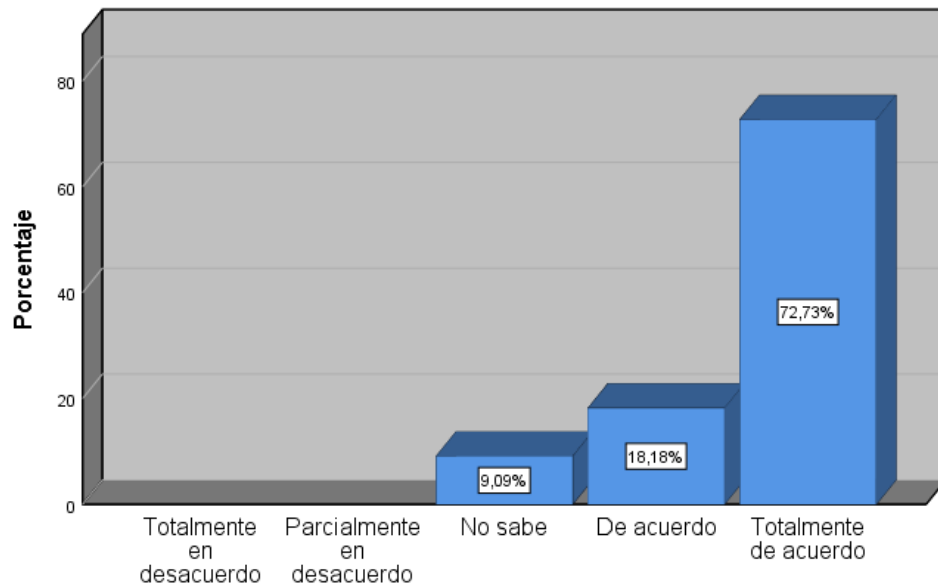


**Interpretación:**

En el Gráfico N° 15 apreciamos que 73% de los aplicantes indicó estar de acuerdo que en caso ocurra un accidente durante su desempeño, la empresa está preparada para responder adecuadamente, mientras que el 27% de los aplicantes señala estar totalmente de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que la empresa se encuentra preparada para responder adecuadamente en caso ocurra un accidente en el lugar de trabajo.

Gráfico N° 16: Servicios Médicos

*Cuento con un seguro que me brinda servicios médicos hasta mi retorno al trabajo*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

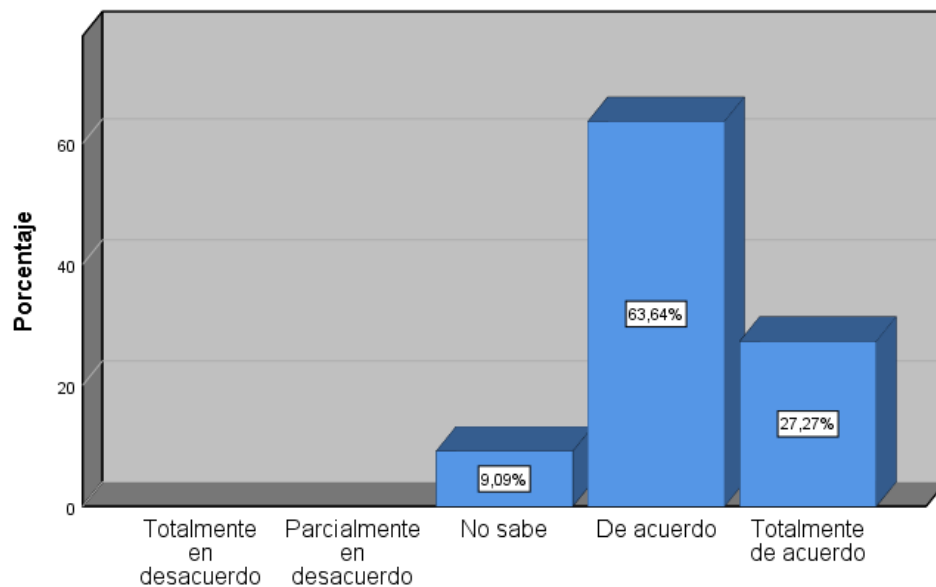
### Interpretación:

En el Gráfico N° 16 apreciamos que 9% de los aplicantes indicó no saber si cuenta con un seguro médico, mientras que un 18% indicó estar de acuerdo en contar con un seguro médico y un 73% de los aplicantes señaló estar totalmente de acuerdo en contar con un seguro médico. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo o parcialmente en desacuerdo. Esto significa que la mayor parte de los aplicantes considera tener un seguro médico que le brinda servicios médicos hasta su retorno en caso sufra una lesión.

### Dimensión: Controles de auditoría

Gráfico N° 17: Requisitos exigidos por la Ley

*La empresa cumple con todos los requisitos exigidos por la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo*



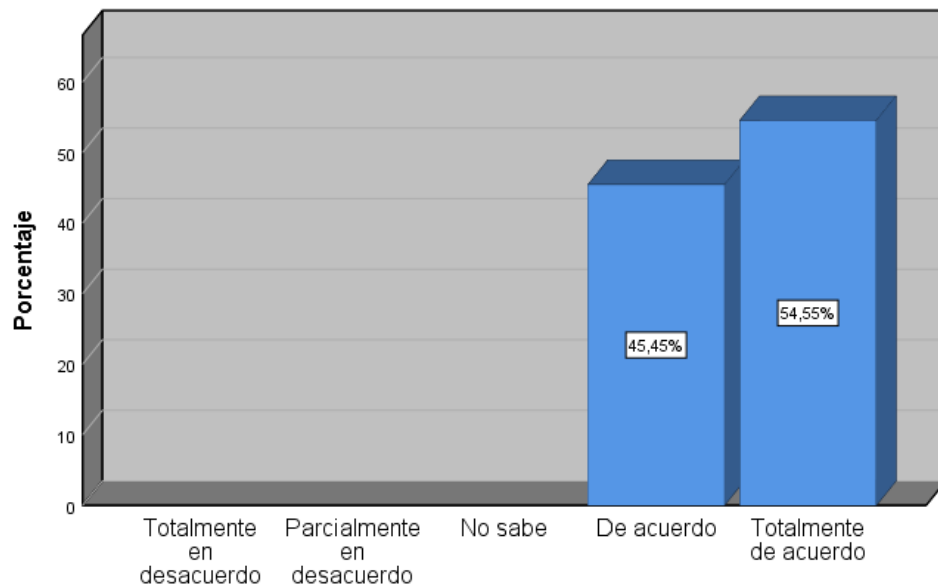
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

**Interpretación:**

En el Gráfico N° 17 apreciamos que 64% de los aplicantes indicó estar de acuerdo que la empresa cumple con todos los requisitos exigidos por la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo, mientras que el 27% de los aplicantes señaló estar de acuerdo con la afirmación, el 9% de los aplicantes señaló no saber acerca de esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo o parcialmente en desacuerdo acerca de esta afirmación. Esto significa que un gran porcentaje de los aplicantes considera que la empresa si cumple con los requisitos de la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Gráfico N° 18: Planes de Acción de la Empresa

*Conozco y he participado acerca de los planes de acción de la empresa en caso de terremoto, accidente u otra situación que pueda ocurrir.*



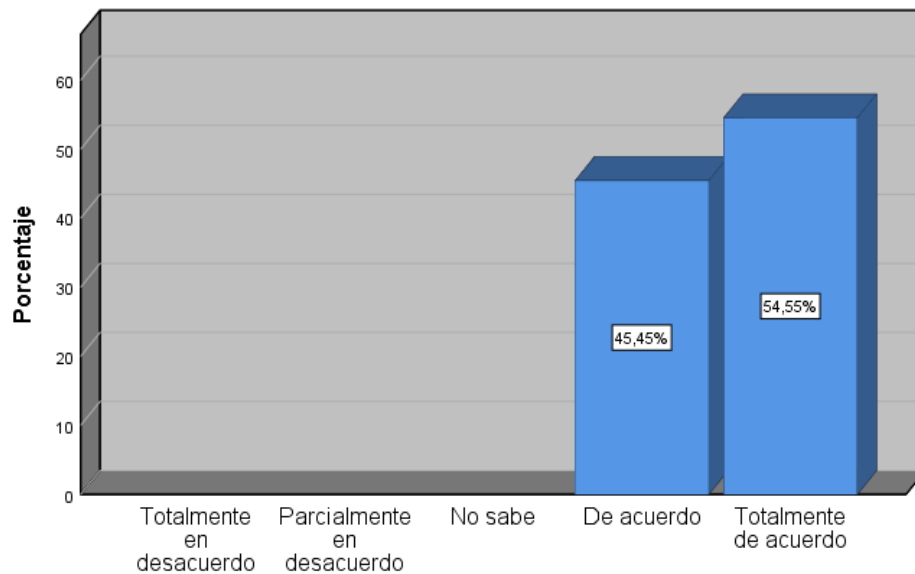
*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

### Interpretación:

En el Gráfico N° 18 apreciamos que 55% de los aplicantes indicó estar totalmente de acuerdo en conocer y haber participado acerca de los planes de acción de la empresa en caso de terremoto, accidente u otra situación que pueda ocurrir, mientras que el 45% de los aplicantes señaló estar de acuerdo con la afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcialmente en desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes manifiesta conocer y haber participado acerca de los planes de acción de la empresa en caso de terremoto, accidente u otra situación que pueda ocurrir.

Gráfico N° 19: Medidas de Control

*Cuando ocurre un accidente de trabajo, la empresa ha establecido medidas de control para evitar que estos accidentes se repitan en el futuro*



*Nota. Balotario aplicado a trabajadores*

**Interpretación:**

En el Gráfico N° 19 apreciamos que 55% de los aplicantes indicó estar totalmente de acuerdo que cuando ocurre un accidente de trabajo, la empresa ha establecido medidas de control para evitar que estos accidentes se repitan en el futuro, mientras que el 45% de los aplicantes señala estar de acuerdo con esta afirmación. No se registraron trabajadores que estén en total desacuerdo, parcial desacuerdo o no sepan acerca de esta afirmación. Esto significa que el total de aplicantes considera que la organización ha establecido medidas de control para evitar que estos accidentes se repitan en el futuro. Entre los aplicantes ninguno de ellos manifestó lo contrario.

## 4.2. Análisis Inferencial

### 4.2.1. Contrastación de la hipótesis general

Tabla N° 2: Correlación entre V2 y V1

#### Correlaciones

			Y	X
Rho Spearman	de Y	Coeficiente de correlación	1,000	,443
		Sig. (bilateral)	.	,173
		N	11	11
	X	Coeficiente de correlación	,443	1,000
		Sig. (bilateral)	,173	.
		N	11	11

Como  $\text{sig} = 0.173 > 0.05$

Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo y Cultura organizacional.

#### 4.2.2. Contrastación de las hipótesis específicas

Tabla N° 3: Correlación entre V2 y XD1 (Clima organizacional de X)

##### Correlaciones

			Y	XD1
Rho Spearman	de Y	Coefficiente de correlación	1,000	,126
		Sig. (bilateral)	.	,711
		N	11	11
	XD1	Coefficiente de correlación	,126	1,000
		Sig. (bilateral)	,711	.
		N	11	11

Como sig = 0.711 > 0.05

Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo y Clima organizacional.

Tabla N° 4: Correlación entre V2 y XD2 (Identidad organizacional de X)

**Correlaciones**

			Y	XD2
Rho Spearman	de Y	Coefficiente de correlación	1,000	,216
		Sig. (bilateral)	.	,523
		N	11	11
	XD2	Coefficiente de correlación	,216	1,000
		Sig. (bilateral)	,523	.
		N	11	11

Como sig = 0.523 > 0.05

Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza Ho, es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo e Identidad organizacional.



Tabla N° 5: Correlación entre V2 y XD3 (Política organizacional de X)

**Correlaciones**

			Y	XD3
Rho Spearman	de Y	Coefficiente de correlación	de 1,000	,396
		Sig. (bilateral)	.	,228
		N	11	11
	XD3	Coefficiente de correlación	de ,396	1,000
		Sig. (bilateral)	,228	.
		N	11	11

Como sig = 0.228 > 0.05

Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza Ho, es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo y política organizacional.

Tabla N° 6: Correlación entre V2D1 (Marco normativo y reglamentario de Y) y V1

**Correlaciones**

			X	YD1
Rho Spearman	de X	Coefficiente de correlación	de 1,000	,297
		Sig. (bilateral)	.	,376
		N	11	11
	YD1	Coefficiente de correlación	de ,297	1,000
		Sig. (bilateral)	,376	.
		N	11	11

Como sig = 0.376 > 0.05

Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza Ho, es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Marco normativo y reglamentario y Cultura organizacional.

Tabla N° 7: Correlación entre V2D2 (Procedimientos internos de V2) y V1

**Correlaciones**

			X	YD2
Rho Spearman	de X	Coefficiente de correlación	de 1,000	,510
		Sig. (bilateral)	.	,109
		N	11	11
	YD2	Coefficiente de correlación	de ,510	1,000
		Sig. (bilateral)	,109	.
		N	11	11

Como sig = 0.109 > 0.05

Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza Ho, es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre los Procedimientos internos y Cultura organizacional.

Tabla N° 8: Correlación entre YV2D3 (Controles de auditoría de V2) y V1

**Correlaciones**

		X		YD3
Rho Spearman	de X	Coefficiente de correlación	de 1,000	,628*
		Sig. (bilateral)	.	,039
		N	11	11
	YD3	Coefficiente de correlación	de ,628*	1,000
		Sig. (bilateral)	,039	.
		N	11	11

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Como sig = 0.039 < 0.05

Con un 5% de nivel de significancia sí se rechaza Ho, es decir, sí existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre los Controles de auditoría y Cultura organizacional.

## V. DISCUSIÓN

El análisis de los resultados y la obtención de estos después de aplicar los instrumentos, nos ha permitido evaluar si existe correlación entre nuestras variables materia de estudio.

Con relación al análisis inferencial y la contrastación de la hipótesis general y su correlación entre las dos variables de estudio, podemos señalar que con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo y Cultura organizacional.

Con relación a la contrastación de las hipótesis específicas y su correlación entre las variables Y y XD1 (Clima organizacional de X) Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo y Clima organizacional. Como  $\text{sig} = 0.711 > 0.05$ .

Respecto a la correlación entre Y y DX2 (identidad organizacional de X), con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo e Identidad organizacional. Como  $\text{sig} = 0.523 > 0.05$ .

Continuando con la discusión de los resultados podemos observar que la correlación entre Y y XD3 (Política organizacional de X) obtenemos el siguiente resultado Como  $\text{sig} = 0.228 > 0.05$ . Se considera que con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo y política organizacional.

Respecto a la correlación entre YD1 (Marco normativo y reglamentario de Y) y X Como  $\text{sig} = 0.376 > 0.05$ , encontramos que con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar

que exista correlación significativa, es decir alta, entre el Marco normativo y reglamentario y Cultura organizacional.

La correlación entre YD2 (Procedimientos internos de Y) y X, Como  $\text{sig} = 0.109 > 0.05$  Con un 5% de nivel de significancia no se rechaza  $H_0$ , es decir, no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre los Procedimientos internos y Cultura organizacional.

Los resultados obtenidos para la correlación entre YD3 (Controles de auditoría de Y) y X, Como  $\text{sig} = 0.039 < 0.05$  es reveladora en el nivel 0,05 (Bilateral). Con un 5% de nivel de significancia sí se rechaza  $H_0$ , es decir, sí existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa, es decir alta, entre los Controles de auditoría y Cultura organizacional.

Santizo (2018) estudia, en su tesis de cultura organizacional y motivación, acerca de la incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los colaboradores y concluye que el resultado más significativo de la motivación de los trabajadores es la satisfacción con un 86%. Esto quiere decir que los trabajadores sienten una energía positiva que los impulsa a realizar sus funciones, hecho que les permite sentirse satisfechos y a poder desempeñarse de una mejor manera.

Por su parte Villamarin, MF. Et al. (2019) Señala en su artículo sobre la cultura organizacional actual y deseada con la cultura de aprendizaje que buscó relacionar ambas variables y concluyó que el hecho que más afecta la cultura de aprendizaje es la brecha que hay entre la cultura jerárquica actual y la deseada. En este punto los tesisistas reafirman su hipótesis de estudio respecto a que podría existir relación entre una adecuada cultura organizacional en la empresa y como efecto de ello, la organización en su conjunto, empleados y empleador consiguen un alto cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en una empresa de confecciones textiles.

Es preciso señalar además que entre la bibliografía existente y de trabajos anteriores, los tesisistas no han encontrado un trabajo similar que relacione estas dos variables de cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo en seguridad laboral. Es verdad que hay mucha bibliografía, pero estas se desarrollan de forma independiente o con variables distintas a las propuestas por los tesisistas.

Respecto a la hipótesis principal del estudio sobre si hay una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil Lima, 2022. Mediante el estudio realizado no se ha encontrado evidencia científica para asegurarlo.

## VI. CONCLUSIONES

- 1) Se valoró la correlación de la cultura organizacional con el cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la empresa de confecciones textiles de Lima, 2022, se encontró Como  $\text{sig} = 0.173 > 0.05$ , en consecuencia, para nuestra hipótesis principal no existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa.
- 2) Se halló correlación entre los controles de auditoría y cultura organizacional con un resultado Como  $\text{sig} = 0.039 < 0.05$ , es decir, sí existe evidencia estadística suficiente para afirmar que exista correlación significativa.
- 3) Se conoció que la relación de la política organizacional y el cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo en la empresa de confecciones textiles de Lima se encontró como  $\text{sing} = 0.228 > 0.05$ , siendo significativa. Lo cual contrasta con lo asegurado por los empleados, quienes responden a que efectivamente han sido informados y conocen sobre la política de la empresa y normas que deben cumplir.
- 4) Se identificó las particularidades que exhibe la cultura organizacional en la compañía de confecciones textiles Lima, se encontró como  $\text{sing} = 0.523 > 0.05$ , siendo significativa. Por ello, se puede contrastar con los datos obtenidos de la encuesta realizada a los empleados, quienes responden que, si tienen noción sobre la empresa en la que están laborando actualmente, además de que tienen una buena comunicación entre todos.



## VII. RECOMENDACIONES

- 1) Incentivar y proponer entre la comunidad científica el estudio de otras variables distintas a la cultura organizacional que se relacione con el cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud laboral. para determinar si existe una correlación entre ellas y además si existe influencia. El liderazgo gerencial y el cumplimiento del marco normativo en seguridad y salud laboral.
- 2) Se recomienda que la organización incorpore un presupuesto para asignar recursos que hagan viable la interiorización y alcanzar madurez en los trabajadores acerca de su rol y responsabilidad con las medidas de prevención y cuidado de la salud en el entorno de trabajo, organizando jornadas de sensibilización que se adapten a la cultura de la organización y sus espacios productivos.
- 3) Con respecto a las normas y políticas, se debe considerar que la redacción, sea en un lenguaje claro, sencillo y preciso, además de que ésta sea difundida e interiorizada en toda la compañía. Así mismo, este tipo de documentos tiene ser adaptable para el tiempo.
- 4) Sobre las oportunidades de desarrollo laboral y profesional, la compañía debe generar espacios de desarrollo y crecimiento entre sus miembros. Aprovechando las habilidades y capacidades personales e individuales, convirtiéndose en un centro de trabajo atractivo para los trabajadores y tengan el deseo de querer ser parte de ella y no irse en busca de oportunidades que no encontrarían en la compañía. De esa manera los trabajadores sentirán que, desempeñándose bien en sus áreas, tendrán la opción de ascender cuando se produzca una oportunidad de crecimiento y desarrollo.
- 5) La mayor parte de sus colaboradores si pueden identificar a la empresa, no se conoce acerca del cliente externo, por ello debe medirse este aspecto y desarrollar una estrategia en base a los resultados obtenidos de tal forma de ser referentes en la industria en la que se desarrollan. Fortaleciendo además

de su presencia en el mercado, diferenciándose y ser reconocida como un lugar óptimo para el trabajo por su excelente clima organizacional. De esa manera ir posicionando su marca en la mente del consumidor, así como ir innovando poco a poco, ya que estamos en un mundo competitivo.

## REFERENCIAS

- Aranguren, J. (2020) p. (166). *“Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la empresa MEPCO S.A.C.”* Tesis para optar el Título Profesional de Ingeniero Industrial. Repositorio Universidad de Lima. [https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12051/Aranguren\\_Martinez\\_Jose\\_Alonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/12051/Aranguren_Martinez_Jose_Alonso.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bendezú, D. (2019) p. (135). *“Propuesta de mejora de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basados en la ley 29783, la norma OHSAS 18001, la norma sectorial RM 111-2013-MEM/DM, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones eléctricas”*. Repositorio Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11193/Bendezu\\_rd.pdf?sequence=1](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11193/Bendezu_rd.pdf?sequence=1)
- Bocanegra, A. et al. (2019). *Especialización en Gerencia en R-riesgos laborales, seguridad y Salud en el Trabajo* [Tesis de especialización, Corporación Universitaria Minuto de Dios] Bogotá, Colombia. <https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/8180/5/TESIS%20FINAL%20MUEBLES%20e.pdf>
- Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, artículo 1°, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (2012, 25 de abril). Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo. Diario Oficial El Peruano. (p. 464862).
- Espinoza, C. (s.f.). *Diseño de la Investigación*. p.29  
<https://slideplayer.es/slide/5532671/>
- Hernández, A. Ramos, M. Placencia, B. et al. (2018). *Metodología de la investigación científica*. Primera edición febrero 2018. ISBN 978-84-948257-0-5. Universidad Estatal del Sur de Manabí.  
<http://dx.doi.org.10.17993/CcyLI.2018.15>

- Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición 2014. ISBN: 978-1-4562-2396-0, ISBN: 978-607-15-0291-9 (de la edición anterior). McGraw-Hill / Interamericana Editores S.A. México.
- International Standard Organization (2018). *Sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo*. Edición impresa. Primera edición 2018-03. Ginebra, Suiza. Translación Management Grupo.
- Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2011, 20 de agosto). Congreso de la República. Diario Oficial El Peruano N° 680588-1.
- Mondragón, A. (2016). *“Propuesta para mejorar la cultura organizacional de trabajo de la DGTIC de la SEDESOL”*. INFOTEC Centro de Investigación e Innovación en Tecnologías de la Información y Comunicación. México D.F. <https://infotec.repositorioinstitucional.mx>
- Muñoz, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Primera reimpresión marzo 2016. ISBN 9786074265422. Oxford University Press México, S.A. (p.86). <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2019/08/56-Metodologia-de-la-investigacion-Carlos-I.-Munoz-Rocha.pdf>
- Murillo, H. et al. (2018) p. 44. *“Filosofía, valores, ética, moral e identidad”*. Primera edición Julio 2018. Universidad Pedagógica de Durango. Impreso en Artes Gráficas Buschi S.A. ISBN 978-607-97054-9-7. Primera edición. México. <https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>
- Ñaupas, H. et.al 2018 p. (298). *“Metodología de la investigación”* Quinta edición 2018. Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-876-0. Bogotá – Colombia. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>
- Ñaupas, H. et.al 2018 p. (273). *“Metodología de la investigación”* Quinta edición 2018. Ediciones de la U. ISBN 978-958-762-876-0. Bogotá – Colombia. <https://corladancash.com/wp-content/uploads/2020/01/Metodologia-de-la-inv-cuanti-y-cuali-Humberto-Naupas-Paitan.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (2019). Seguridad y Salud en el Centro del futuro del Trabajo, aprovechar 100 años de experiencia” ISBN: 978-92-2-133155-1 (edición impresa) ISBN: 978-92-2-133156-8 (web pdf). Primera edición. Ginebra, Suiza.

Peña, I. (2018). *“La importancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo como factor de la Responsabilidad Social en las Empresas”* Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Estudios a Distancia Diplomado en Seguridad y Salud Ocupacional. Bogotá, Colombia.

<https://repository.unimilitar.edu.com>

Reyes, J. Moros, H. (2019). La cultura organizacional principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio. Revista Estudios del Desarrollo Social vol.7 no.1 La Habana ene.-abr. 2019 Epub 01-Sep-2019  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201)

Rivera, L. (2018). *“Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa Expert TIC SAS”* Universidad Autónoma de Occidente. Facultad de Ingeniería Industrial. Santiago de Cali, Colombia.  
<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/10168/T07830.pdf;jsessionid=64C0BFF25DF3ED77B379C12BE53B0B2E?sequence=5>

Rodríguez, C. (2009). *“Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medioambiente de trabajo”*. Impreso en Artes Gráficas Buschi S.A. ISBN 978-92-9049-503-1. Primera edición. Buenos Aires, Argentina.

Ryder, G. (2021) Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2021, 27 abril). *Necesitamos un entorno de seguridad y salud en el trabajo fuerte y resistente.* [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS\\_783645/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/video/institutional-videos/WCMS_783645/lang-es/index.htm)

Santizo, M. (2018). “*Cultura organizacional y motivación*”, Universidad Rafael Landívar, Facultad de humanidades. Ketzaltenango.

<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf>

Sanchez, H. et.al 2018 p. (59). “*Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*” Primera edición 2018. Universidad Ricardo Palma ISBN 978-612-47351-4-1. Lima – Perú.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sheen, R. (2017) p. (26). “*La Cultura organizacional y su impacto en la gestión empresarial*” Versión E-book 2017. Fondo editorial de la Universidad de Lima – Perú.

[https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10711/Sheen\\_cultura\\_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10711/Sheen_cultura_organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villamarin, M.F. et al. (2019). La cultura organizacional actual y deseada y su relación con la cultura de aprendizaje: aplicación del modelo de valores competitivos de Quinn. Revista ESPACIOS, Vol. 40 (N° 42).

<https://www.revistaespacios.com/a19v40n42/19404219.html>

## ANEXOS

### Anexo 1 Matriz de Operacionalización de Variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>V<sub>1</sub></b>  Cultura organizacional	La cultura organizacional constituye un conjunto trabado de maneras de pensar, de sentir por una pluralidad de personas que sirven de un modo objetivo y simbólico a la vez para constituir a esas personas en una colectividad particular y distinta. Hernández (2019)	La cultura organizacional se medirá mediante el desarrollo de cuestionarios y guía de entrevista. Las mismas que serán procesadas usando el programa Excel y el SPSS versión 26.0 mediante el cual se procesarán utilizando los instrumentos de estadística descriptiva que posee el software para obtener las correspondientes tablas de frecuencia por cada una de las interrogantes establecidas en la encuesta. Por último, las tablas de frecuencia serán agrupadas en tablas de resumen por cada uno de los	D1. Clima organizacional.	Liderazgo.	Nominal
				Relaciones entre compañeros	
				Igualdad de oportunidades	
			D2. Identidad organizacional.	Cultura organizacional	
				Imagen corporativa.	
			D3. Política organizacional	Comunicación corporativa.	
Gobernanza					
Estructura orgánica					

		aspectos planteados en la investigación para su posterior interpretación.		Gestión de conflictos	
<b>V<sub>2</sub></b> Cumplimiento del marco normativo	Son medidas orientadas a garantizar el cumplimiento de la normativa vigente por parte de los directivos, trabajadores y todos aquellos agentes con los que la entidad se relacione. Duque (2017)	Se medirá mediante el estudio de línea base legal aplicando la lista de verificación y el porcentaje de cumplimiento mediante el uso de tablas Excel.	D1. Marco normativo y reglamentario.	Ley de seguridad y salud en el trabajo.	Nominal
				Sanciones y multas.	
				Costes financieros	
			D2. Procedimientos internos	Comprensión de los trabajadores respecto a las políticas.	
				Impacto social.	
			D3. Controles de auditoria	Impacto económico.	
Nivel de cumplimiento de la legislación.					
Planes de acción.					



				Eficacia de los planes de acción.	
--	--	--	--	-----------------------------------	--

Anexo 2 Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA
<p>Problema principal: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil??</p>	<p>Objetivo principal: Evaluar la relación de la cultura organizacional con el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil.</p>	<p>Hipótesis principal: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil.</p>	<p><b>TIPO:</b> Aplicada</p> <p><b>ENFOQUE:</b> Cuantitativo</p> <p><b>NIVEL:</b> Correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> No experimental – transversal</p> <p><b>POBLACION:</b> Está constituida por 43 trabajadores</p> <p><b>MUESTRA:</b> La muestra de los trabajadores será de N= 43 trabajadores</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional en el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil??</p> <p>¿De qué manera se relaciona la política organizacional en el cumplimiento del marco normativo</p>	<p>Objetivos específicos: Evaluar la relación de la cultura organizacional con el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil.</p> <p>Conocer la relación de la política organizacional y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad</p>	<p>Hipótesis específicas: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil.</p> <p>Existe una relación directa y significativa entre la política organizacional y el cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil.</p>	

<p>de la Seguridad y Salud laboral en empresa textil??</p> <p>D1 ¿Cuáles son las características que presenta la cultura organizacional en la empresa textil?</p> <p>D2 ¿Cuál es el nivel de cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en la empresa textil??</p>	<p>y Salud laboral en la empresa textil.</p> <p>Identificar las características que presenta la cultura organizacional en empresa textil.</p> <p>Evaluar el nivel de cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil.</p>	<p>Existen características adecuadas en la cultura organizacional en empresa textil.</p> <p>Existe significativo nivel de cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en empresa textil.</p>	<p><b>Técnicas de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encuestas</li> <li>- Entrevistas</li> </ul> <p><b>Instrumentos de investigación:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuestionario</li> <li>- Guía de entrevista</li> </ul>
---	---	--	---

Elaboración propia

Anexo 3 Carta de autorización empresa de estudio

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

19 de noviembre de 2021

Señores

Escuela de Administración de empresas

Universidad César Vallejo – Campus Piura

A través del presente, Esteban Diego, Abugattas Salem, identificado con DNI N° 07742391 representante de la empresa UFITEC SAC con el cargo de Gerente General, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

a) Moisés Luciano, Acevedo Aedo

b) Dimas, Lopez Flores

Están autorizadas para:

Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada:

**Cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022**


a) Sí  No

b) Publicar el nombre de nuestra organización en la investigación

Sí  No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

  
UFITEC S.A.C.  
ESTEBAN ABUGATTAS SALEM  
DNI: 07742391  
Gerente General  
Firma y Sello  
Esteban Diego, Abugattas Salem  
Gerente General

## Anexo 4 Cuestionario

### CUESTIONARIO

ESTIMADOS SEÑORES(A) DE LA EMPRESA DE CONFECCIONES TEXTILES. Le expreso mi cordial saludo y le solicito vuestra gentil cooperación para completar esta encuesta. La encuesta sirve para evaluar la cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud laboral en la empresa textil, el cual se realiza con fines netamente académicos.

Responda y elija una opción marcando con una X, la respuesta que se adecue a su mejor entender y comprensión sobre cada una de las afirmaciones del presente instrumento.

<b>5. Totalmente de acuerdo</b>	<b>4. De acuerdo</b>	<b>3. No sabe</b>	<b>2. Parcialmente en desacuerdo</b>	<b>1. Totalmente en desacuerdo</b>
---	--------------------------	-----------------------	--	--

	ITEMS	5	4	3	2	1
N°	<b>Variable 1: Cultura organizacional</b>					
	<b>Dimensión: Clima organizacional.</b>					
01	En la empresa existe un liderazgo en relación con el clima organizacional que beneficia a los trabajadores y a la empresa en su conjunto.					
02	En la empresa existe un adecuado clima organizacional que fomenta las buenas relaciones entre compañeros de trabajo.					
03	Durante su permanencia en la empresa, usted considera que ha tenido oportunidades para su desarrollo personal y profesional.					

	<b>Dimensión: Identidad organizacional.</b>					
04	Usted ha sido informado acerca de las normas y valores que se practican en la empresa					
05	El color amarillo identifica a la empresa.					
06	La forma de comunicación que actualmente utiliza la empresa para difundir mensajes interna y externamente es la adecuada.					
	<b>Dimensión: Política organizacional</b>					
07	Usted conoce las políticas y lineamientos de la empresa.					
08	Usted conoce el organigrama de la empresa.					
09	En caso ocurra un conflicto de cualquier tipo, la empresa interviene y gestiona el conflicto para evitar consecuencias mayores.					
	<b>Variable 2: Cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud en el trabajo</b>					
	<b>Dimensión: Marco normativo y reglamentario</b>					
10	La empresa da cumplimiento a la ley de Seguridad y Salud en el trabajo					
11	Usted ha recibido capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos seis meses.					
12	La empresa incumple con las normas de seguridad y salud en el trabajo					
13	La empresa prioriza la seguridad y salud de los trabajadores e invierte para las acciones de prevención, capacitación y asignación de equipos de protección personal para los trabajadores					

	<b>Dimensión: Procedimientos internos</b>					
14	He sido informado sobre la política de seguridad y salud en el trabajo					
15	En caso ocurra un accidente durante el desempeño, la empresa está preparada para responder adecuadamente.					
16	Cuento con un seguro que me brinda servicios médicos hasta mi retorno al trabajo					
	<b>Dimensión: Controles de auditoria</b>					
17	La empresa cumple con todos los requisitos exigidos por la ley en materia de seguridad y salud en el trabajo					
18	Conozco y he participado acerca de los planes de acción de la empresa en caso de terremoto, accidente u otra situación que pueda ocurrir.					
19	Cuando ocurre un accidente de trabajo, la empresa ha establecido medidas de control para evitar que estos accidentes se repitan en el futuro.					

**GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA DE CONFECCIONES TEXTILES, LIMA. 2002**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; “La cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo en seguridad laboral en una empresa de confecciones textiles. Lima, 2022”., siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

**ASPECTOS GENERAL**

ENTREVISTADOR (A):

FECHA: \_/. \_/

ENTREVISTADO (A):

TIEMPO: 00 minutos

EMPRESA :

**VARIABLE:**

**CULTURA ORGANIZACIONAL**

1. ¿Cómo se desarrolla el clima laboral en su organización?

**Respuesta.**

2. ¿Que nos puede señalar acerca del liderazgo en su organización?

**Respuesta.**



3. ¿Como es la relación entre los trabajadores? Explique.

**Respuesta.**

4. ¿Existe igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, por ejemplo, para asumir un nuevo rol o ascenso en la empresa? Explique.

**Respuesta.**

5. ¿Considera usted que tienen una cultura organizacional? ¿De qué manera? Explíquenos por favor.

**Respuesta.**

6. ¿Existe una política de comunicaciones internas y externas?

**Respuesta.**

7. ¿Cómo transmiten a los trabajadores los mensajes de la compañía?

**Respuesta.**

8. ¿Cuál es la identidad corporativa de su organización?

**Respuesta.**

9. ¿Cuándo surge un conflicto al interior de la organización, como se gestionan estos?

**Respuesta.**

**VARIABLE:**

**CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO**

10. ¿Conoce las obligaciones legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir?

**Respuesta.**

11. ¿En qué porcentaje cree usted que da cumplimiento a la legislación de seguridad y salud en el trabajo?

**Respuesta.**

12. ¿Qué medidas han implementado para asegurar el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo en su organización?

**Respuesta.**

**GUÍA DE ENTREVISTA PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y EL CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD LABORAL EN UNA EMPRESA DE CONFECCIONES TEXTILES, LIMA. 2002**



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Estimado gerente, la presente entrevista se realiza en el marco de la investigación titulada; “La cultura organizacional y el cumplimiento del marco normativo en seguridad laboral en una empresa de confecciones textiles. Lima, 2022” ., siendo de vital consideración su apoyo y valoración respecto a las alternativas seleccionadas. Se agradece su apoyo.

**ASPECTOS GENERAL**

- ENTREVISTADOR (A): Moisés Luciano,  FECHA: \_24/02\_/2022  
Acevedo Aedo  TIEMPO: 85 minutos
- ENTREVISTADO (A): Esteban Abugattas  
Salem
- EMPRESA : UFITEC S.A.C.

**VARIABLE:**

**CULTURA ORGANIZACIONAL**

13. ¿Cómo se desarrolla el clima laboral en su organización?

**Respuesta.** Bueno, nosotros el año pasado cumplimos 20 años en el mercado en plena pandemia y puedo decirte que el mercado textil sobre todo en la zona de Gamarra ha tenido muchos cambios, hay mucha informalidad como también hay empresarios formales como nosotros. No ha sido un camino fácil sin embargo en todo este tiempo siempre hemos procurado darles todos sus beneficios a los

trabajadores, muchos de ellos nos acompañan por varios años y la rotación como has podido notar es muy baja. En ese sentido creo que como empresa podemos mejorar siempre, pero hasta ahora nos ha ido bien con el clima laboral en la empresa. Siempre hay uno que otro que siempre se queja de una u otra cosa, pero ya los conocemos y sabemos cómo resolver los conflictos que pueden presentarse.

14. ¿Que nos puede señalar acerca del liderazgo en su organización?

**Respuesta.** Nuestra empresa es pequeña en comparación con otras organizaciones, nosotros tenemos actualmente 42 trabajadores y junto a mi persona está mi socia que se encarga de la parte administrativa y las finanzas. Ambos llevamos el control y liderazgo de nuestra empresa. Pero además contamos con algunas personas responsables de áreas, así tenemos por ejemplo a una persona que se encarga de los temas diarios de la administración, la contabilidad, la gestión de los recursos humanos. Ella es una persona en la que confiamos mucho y ejerce un liderazgo sobre las personas, tenemos algunas personas encargadas del área de operaciones, pero no se involucran mucho con los temas de liderazgo, ellos manejan al personal a su propio estilo y obtienen resultados. Aquí los trabajadores saben que cuando tienen algún problema o necesitan algo, pueden venir a mi oficina y hablamos, si está en posibilidad de la empresa se les brinda ayuda, si no, también buscamos la forma de apoyarlos. Aunque algunos a veces se aprovechan pues en el tiempo hemos visto que algunos realmente necesitan un apoyo y otras personas que ya no están, se han aprovechado de la buena voluntad de la empresa. Hemos tenido de todo.

15. ¿Como es la relación entre los trabajadores? Explique.

**Respuesta.** En líneas generales, es buena y los que no se han adaptado o han presentado dificultades con otros trabajadores pues simplemente han tenido que dejar la empresa. A veces algunas personas creen que esto es una beneficencia, pero como te repito, tratamos de ayudarlos, pero cuando se pasan de la raya, ahí ponemos orden y tomamos las medidas que correspondan. No hemos tenido problemas mayores entre trabajadores, por ahí uno que otra parejita que nació

aquí, algunos han hecho familia y todo bien. Mientras no mezclen el trabajo con los temas personales nosotros no nos metemos en eso.

16. ¿Existe igualdad de oportunidades para todos los trabajadores, por ejemplo, para asumir un nuevo rol o ascenso en la empresa? Explique.

**Respuesta.** Como somos una empresa pequeña no hay muchas opciones de ascenso, sin embargo hemos tenido oportunidades en que un trabajador empezó como operario de almacén y ahora es el responsable de esa área y eso se ha dado por dos razones, primero porque el responsable anterior se fue a provincias por temas familiares y segundo porque cuando se dio la oportunidad, el que actuaba de ayudante, demostró haber aprendido el trabajo y es muy responsable; le dimos la oportunidad y ya lleva tres años en el puesto. Fue una buena elección y sé que ahora esta persona viene estudiando para mejorar sus competencias. Es algo digno de resaltar pues son ellos mismos los que buscan la oportunidad a través de su propio esfuerzo. Las puertas están abiertas para el que desea hacer bien las cosas, y cuando se dan las oportunidades pues son ellos los primeros a ser considerados en alguna oportunidad que surja. Cualquiera que demuestre tener las competencias y sobre todo el compromiso puede optar por crecer en la empresa.

17. ¿Considera usted que tienen una cultura organizacional? ¿De qué manera? Explíquenos por favor.

**Respuesta.** Por lo mismo que no contamos con un área exclusiva de recursos humanos, no hemos podido formalizar estas actividades, sin embargo procuramos llevar una gestión atendiendo los pedidos de los clientes y que los trabajadores puedan hacer su trabajo de la mejor manera, hemos mejorado las instalaciones, les dotamos de los equipos de protección de la mejor calidad y fomentamos las actividades grupales en nuestra reunión de fin de año para que todos tengamos un espacio, una vez al año para confraternizar. Lo venimos haciendo desde hace 4 años atrás y los trabajadores la pasan bien, lo disfrutan. Lo hacemos porque es una forma que tiene la empresa de agradecerles por todo su esfuerzo en el año. Seguramente hay más cosas por hacer y esperamos ir

mejorando poco a poco. No siempre voy a estar al mando de la empresa y las personas que me sucedan deben asegurar que esta empresa perdure en el tiempo y siga creciendo. No es una tarea fácil pero ya vamos más de 20 años en esto.

18. ¿Existe una política de comunicaciones internas y externas?

**Respuesta.** Como tal no, cualquier comunicación que deba ser compartida con los trabajadores, nosotros mismos las hacemos, sobre todo yo cuando se trata de temas puntuales o situaciones en las que no vamos bien. Por suerte mi forma de trabajo es abierta y directa y todo el día los trabajadores me ven en las áreas de trabajo, no soy el gerente que anda todo el día en el escritorio, estoy metido en las operaciones, supervisando y también ayudando a resolver cualquier inconveniente que podamos tener. En este rubro dependemos también de proveedores con los cuales tercerizamos algunos trabajos, a veces nos fallan y tenemos que presionarlos o acordar con los clientes las extensiones de plazos. Es un mercado difícil pero ya estamos acostumbrados.

19. ¿Cómo transmiten a los trabajadores los mensajes de la compañía?

**Respuesta.** Tenemos un periódico mural donde compartimos las noticias, comunicados o alguna indicación al personal, también publicamos los cumpleaños del personal. Este periódico es actualizado por el área de administración. Ah y también publicamos las actividades de capacitación sobre seguridad. Por correo no porque solo algunas personas tienen correo de trabajo, casi el 80% del personal es operativa y ellos no tienen correo de la empresa. Aunque en pandemia hemos creado un grupo de WhatsApp y ahí les compartimos mensajes sobre todo para el cuidado del contagio del Covid 19. Nos ha ayudado mucho, algo que antes no usábamos, pero en pandemia ha sido muy útil.

20. ¿Cuál es la identidad corporativa de su organización?

**Respuesta.** Nosotros somos hijos de confeccionistas, mi padre tenía una empresa familiar y luego yo continué, pero abriendo mi propia marca. Ufitec viene

de la unión de las palabras uniformes y tecnología, y en nuestro logo resalta un símbolo que es un retazo de tela en el cual resalta principalmente el color amarillo pues es el color que identifica a las actividades de prevención en minería. Por esa razón nuestro logo es un trozo de tejido de color amarillo.

21. ¿Cuándo surge un conflicto al interior de la organización, como se gestionan estos?

**Respuesta.** El área de administración y finanzas se encarga de solucionar los conflictos que puedan surgir al interior, sin embargo, siempre me mantienen al tanto de lo que pasa. Cuando hay algún problema mayor, como que los hemos tenido, pues he intervenido yo personalmente e incluso hemos acudido a empresas especializadas para resolver estos casos. Prefiero no entrar en detalles por que son temas sensibles, pero habrá ocurrido un par de veces y no mas. La verdad es que muy pocas veces ocurren conflictos entre ellos.

#### **VARIABLE:**

#### **CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO**

22. ¿Conoce las obligaciones legales que en materia de seguridad y salud en el trabajo deben cumplir?

**Respuesta.** Tenemos una empresa que nos brinda asesoría de seguridad especialista que nos ve esos temas. Ellos se hacen cargo de cumplir con todos los requisitos legales, trabajan con el equipo de recursos humanos y siempre vienen por aquí, capacitando a las personas, realizando inspecciones de seguridad y durante el covid-19 también han brindado un servicio de enfermero para los casos positivos, con ellos trabajamos más de 8 años y vamos bien hasta ahora.

23. ¿En qué porcentaje cree usted que da cumplimiento a la legislación de seguridad y salud en el trabajo?

**Respuesta.** La verdad no me he puesto a medir en porcentaje, pero creo que vamos bien pues las veces que hemos recibido alguna inspección del ministerio

de trabajo o de nuestros mismos clientes, siempre hemos salido bien. Nunca nos han multado u observado por estos temas. Somos una empresa formal en toda la palabra y cumplimos con todas las leyes. Pagamos puntual a los trabajadores, sus gratificaciones, incluso en pandemia hemos tenido muchas bajas por enfermedad y han cobrado sus sueldos sin problemas ni recortes.

24. ¿Que medidas han implementado para asegurar el cumplimiento de seguridad y salud en el trabajo en su organización?

**Respuesta.** Como te digo, tenemos una empresa de asesoría y ellos se encargan de todo. Además, siempre estamos recibiendo correos sobre el avance de un plan que ellos elaboran al inicio del año y mes a mes van actualizando el cumplimiento. Cuando hay alguna actividad que no se hizo ya sea porque estamos a tope con la operación, la reprogramamos, pero siempre vamos con el acompañamiento de esta empresa.



## Anexo 7 Informe Guía de entrevista

Durante los 20 años que la empresa de confecciones textiles lleva en el mercado, nos comentó que ha sido un camino un poco complicado, por el hecho de que existe mucha informalidad por parte de los comerciantes y por los constantes cambios que ha venido teniendo el mercado de gamarra. Cuando inició la pandemia las cosas se les dificultó ligeramente, pero procuraron darles todos sus beneficios a sus trabajadores. Incluso expresó que la mayor parte de sus trabajadores llevan años en su empresa desarrollando muy bien sus actividades, por lo cual el cambio de colaboradores es muy escaso, aunque de vez en cuando se encuentran a un trabajador que realiza algún reclamo porque algo le desagradó, por lo que siempre están preparados y capacitados para poder resolver este u otro tipo de conflictos.

Actualmente la empresa cuenta con 42 colaboradores, entre ellas se encuentra el gerente, quien lidera a sus colaboradores en general para que puedan desempeñarse de la mejor manera en sus puestos de trabajo. Así mismo, se cuenta con distintas áreas que se encuentran lideradas por una persona quien se involucra de manera más directa con dichos temas. Podemos decir que el gerente tiene muy claro, cual es el papel que debe desempeñar y cuenta con la capacidad de motivar, influir y organizar bien a su equipo, es por ello que delegó a una persona especialista para que se encargara de las áreas más específicas, pero a pesar de ello, él es quien está detrás viendo que todo salga bien, que los objetivos trazados por la empresa se cumplan en el rango establecido y las decisiones que se lleguen a tomar serán en base al bienestar de sus colaboradores.

La relación del gerente con sus colaboradores es buena puesto que, al contratar a sus trabajadores, les brindan las indicaciones correspondientes y les explican en que consiste sus responsabilidades como trabajadores para evitar problemas o malos entendidos. De igual modo, cuando alguno de ellos necesite algún apoyo, por parte de la empresa, esta estará ahí. Por lo que nos parece que se está actuando de manera correcta y muy profesional, ya que, si hay un ámbito laboral tranquilo, se podrá trabajar mucho mejor, se tendrá un excelente desempeño, las cosas entre el empleador y el empleado serán claras y se realizarán las actividades de manera más eficiente por el bien de la empresa.

En la empresa, si existe igualdad de oportunidades, porque cuando uno de sus trabajadores renuncia, por lo general los primeros en ser considerados para que puedan demostrar sus habilidades y conocimientos, son los mismos empleados de la empresa. Lo cual está bien, puesto que como gerente le esta dando prioridad a los mismos trabajadores, quienes llevan laborando años para la empresa, además de ser personas que conocen el rubro más que otro que viene de afuera, así mismo esta más familiarizado con sus compañeros, generando un mejor desenvolvimiento en su ámbito de trabajo.

Como empresa procuran brindarles a los trabajadores mejores instalaciones, proporcionar equipos de protección de buena calidad y se fomentan actividades grupales como, por ejemplo, reunión a fin de año. Lo realizan con la finalidad de poder agradecerles a todos sus colaboradores por su arduo trabajo realizado durante todo el año. Lo cual nos parece una buena iniciativa, porque genera una gran satisfacción en los empleados, para que el próximo año puedan trabajar a gusto, ayuda a que el equipo pueda relacionarse mejor entre sí, mejora la relación entre los miembros de cada área, fortalece la confianza de trabajador a jefe y, por último, permite despejar o disminuir el estrés del ambiente laboral que hubo durante todo periodo de trabajo.

Lo que nos manifestó el gerente es que, si existe una comunicación interna, por lo general cuando hay algo que va mal en el trabajo, el gerente realiza una comunicación de manera abierta con todos los empleados, expresando su malestar por el bajo desempeño que se está teniendo u otro problema. De igual manera, nos comentó que normalmente él siempre está trabajando junto a todo su equipo, apoyando en la supervisión o resolviendo algún inconveniente que se pueda presentar en ese momento.

Normalmente, nos mencionó que se cuenta con un periódico mural, el cual esta a cargo del área administrativa quien actualiza semana a semana la información relevante. Así mismo, en ella se publican noticias, comunicados, indicaciones para los colaboradores, actividades de capacitación para los empleados de seguridad o los cumpleaños de los trabajadores. Pero a raíz de la pandemia se creo un grupo de WhatsApp, donde todos los comunicados o noticias

serían enviados ahí, ya que todos cuentan con un teléfono móvil, de esa manera sería más fácil, por lo cual hasta el día de hoy les sigue siendo útil.

La empresa es dirigida por un hombre que nació en todo el ambiente de la textilería, donde sus padres fueron confeccionistas y él siguió los mismos pasos, pero él crea esta marca, la cual nace de la unión de las palabras Uniforme y Tecnología, en el logo se puede apreciar un retazo de tela amarilla, quien lo considerada como un símbolo, debido a que el color amarillo determina las actividades de prevención en la minería. Inclinando su servicio de textilería a confeccionar exclusivamente prendas para trabajadores de ese rubro.

Cuando los conflictos son mayores y no pueden ser resueltos solo por el área administrativa o de finanzas, interviene el gerente general de manera personal, con la finalidad de poder resolver el problema lo más pronto posible, porque al haber problemas ocasiona un retraso en el trabajo. En caso que el problema fuera mucho mayor y no pueda ser resuelta en por nadie de la empresa, se procede a acudir a empresas especializadas en el tema, para que los apoye.

La empresa de confecciones textiles viene trabajando hace más de ocho años con el servicio de terciarización, en la cual contratan a especialistas en temas de asesoría de seguridad, ellos se encargan de trabajar junto al equipo de recursos humanos, viendo que se cumplan con todos los requisitos legales, capacitando a los colaboradores e inspeccionando los distintos lugares de la empresa, para ver si se esta cumpliendo con la debida seguridad. De igual modo, sucedió al inicio de la pandemia, dicha empresa brindo el servicio de un enfermero en las instalaciones, para que este pueda estar atento a los casos de COVID que puedan presentarse.

La empresa de confecciones textiles es seria, en el ámbito de seguridad, leyes y lo más importante es puntual con el pago de sus trabajadores, a pesar de la coyuntura que paso nuestro país debido a inicios de pandemia, esta empresa jamás dejo desamparados a sus trabajadores, menos recortó el salario de estos, permitiéndoles vivir cómodamente durante esos meses. Además, se puede observar que la empresa hasta ahora no ha sido multada ni observada por el ministerio de trabajo, por lo cual podemos decir que es una empresa muy responsable en el mercado nacional.

Por lo general, la empresa contrata a el servicio de una empresa externa, quien se encarga de realizarles un plan anual, la cual es elaborada a inicios de cada año y es enviada a los correos corporativos para que las distintas áreas sepan que se va a llevar a cabo cada mes y así consecutivamente se va actualizando en el sistema, en caso no pueda realizarse dicha actividad programa, la empresa se comunica con la otra empresa externa y acuerdan reprogramar para evitar no realizarla, porque la finalidad de contratar a un tercero es que los apoye con ciertas cosas que son muy importantes para que la empresa Ufitec solo se enfoque en sus actividades primarias.

En nuestro estudio, una de las fortalezas es que pudimos advertir es la disponibilidad de los recursos humanos de la organización materia de estudio para aplicar nuestro instrumento de evaluación, tanto mediante el cuestionario como la misma guía de entrevista. Sin embargo, consideramos que una de las principales debilidades encontradas fue la ausencia de trabajos similares que correlacionen las variables expuestas por los tesisistas. Consideramos un aporte esencial para futuros estudios pues antes del mismo considerábamos que podría existir una consecuencia directa del cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud laboral al existir una cultura organizacional implementada adecuadamente que pudo haber contribuido al cumplimiento normativo de seguridad y salud laboral, pero esta tesis no ha podido ser afirmada en el estudio por los resultados obtenidos.

Anexo 8 Validaciones



**CONSTANCIA DE VALIDACIÓN**

Yo Anamelba Terrones Valles con DNI N° 23002072. Magister en Gestión Pública N° ANR: \_\_\_\_\_, de profesión Licenciada en Adm. desempeñándome actualmente como Docente en la Universidad de Huancayo - UPH

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Questionario "Cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud laboral de empresa de confecciones textiles, Lima 2022"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Questionario para trabajadores de empresa de confecciones textiles. Lima, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad				X	
2. Objetividad				X	
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad			X		
7. Consistencia				X	
8. Coherencia				X	
9. Metodología			X		

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tingo a los 8 días del mes de febrero del 2022.

Mgtr. : Gestión Pública  
 DNI : Anamelba Terrones Valles  
 Especialidad : 23002072  
 E-mail : Administración  
 : anamelba350@hotmail.com

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA EMPRESA DE CONFECCIONES TEXTILES, LIMA, 2022"


**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES	
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95		100
ASPECTOS DE VALIDACION		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																	80					
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																	80					
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		82				
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		84				
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		79				

6.Intencionalidad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																		
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación														25				
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																	84	
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																	85	

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Lima, 08 de febrero del 2022



Anamelba Terreros Valles

Mgr.: Gestión Pública  
 DNI: 23002072  
 Teléfono: 962569196  
 E-mail: anamelba35@hotmail.com

### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Liliana Victoria Coronado Chang con DNI N° 23015516 Magister en Gestión Pública N° ANR: \_\_\_\_\_, de profesión Lic. en Administración de Emp. desempeñándome actualmente como docente en la Universidad de Huánuco


Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario "Cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud laboral de empresa de confecciones textiles, Lima 2022"

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para trabajadores de empresa de confecciones textiles. Lima, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad				X	
4. Organización				X	
5. Suficiencia				X	
6. Intencionalidad				X	
7. Consistencia				X	
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tingo a los 8 días del mes de febrero del 2022.

  
 Mg. Adm. Liliana V. Coronado Chang  
 CLAD: 02448


Mgtr. : Liliana Victoria Coronado Chang.  
 DNI : 23015516  
 Especialidad : Administración  
 E-mail : liliana.coronado@udh.edu.pe



**"CULTURA ORGANIZACIONAL Y CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA EMPRESA DE CONFECCIONES TEXTILES, LIMA, 2022"**

**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20					Regular 21 - 40					Buena 41 - 60					Muy Buena 61 - 80					Excelente 81 - 100					OBSERVACIONES
		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
ASPECTOS DE VALIDACIÓN		0	5	10	15	20	21	25	30	35	40	41	45	50	55	60	61	65	70	75	80	81	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																								92		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																								92		
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																			80							
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																			80							
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																			80							

  
 Mg. Adm. Liliene Y. Coronado Chong  
 CLAD. 02448



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, Freddy William Castillo Palacios con DNI N° 02842237 Doctor en Ciencias Administrativas con mención en Dirección de Empresas N° ANR: A 202528, de profesión Licenciado en Ciencias Administrativas / Abogado desempeñándome actualmente como Docente a Tiempo Completo en Universidad César Vallejo.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación los instrumentos:

Cuestionario

Luego de hacer las observaciones pertinentes, puedo formular las siguientes apreciaciones.

Cuestionario para trabajadores de empresa de confecciones textiles. Lima, 2022	DEFICIENTE	ACEPTABLE	BUENO	MUY BUENO	EXCELENTE
1. Claridad					X
2. Objetividad					X
3. Actualidad					X
4. Organización					X
5. Suficiencia					X
6. Intencionalidad					X
7. Consistencia					X
8. Coherencia					X
9. Metodología					X

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Tingo a los 8 días del mes de febrero del 2022.



.....  
Dr. Freddy W. Castillo Palacios  
M. G. UNIC DE COLLEC. N° 943

Dr. : Freddy William Castillo Palacios  
DNI : 02842237  
Especialidad : Administración  
E-mail : [fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe)

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y CUMPLIMIENTO DEL MARCO NORMATIVO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN UNA EMPRESA DE CONFECCIONES TEXTILES, LIMA, 2022”**


**FICHA DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO: CUESTIONARIO**

Indicadores	Criterios	Deficiente 0 - 20				Regular 21 - 40				Buena 41 - 60				Muy Buena 61 - 80				Excelente 81 - 100				OBSERVACIONES
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
<b>ASPECTOS DE VALIDACION</b>		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. Claridad	Esta formulado con un lenguaje apropiado																		86			
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		86			
3. Actualidad	Adecuado al enfoque teórico abordado en la investigación																		86			
4. Organización	Existe una organización lógica entre sus ítems																		86			
5. Suficiencia	Comprende los aspectos necesarios en cantidad y calidad.																		86			

6.Intencionaldad	Adecuado para valorar las dimensiones del tema de la investigación																				86			
7.Consistencia	Basado en aspectos teóricos-científicos de la investigación																					86		
8.Coherencia	Tiene relación entre las variables e indicadores																					86		
9.Metodología	La estrategia responde a la elaboración de la investigación																					86		

INSTRUCCIONES: Este instrumento, sirve para que el EXPERTO EVALUADOR evalúe la pertinencia, eficacia del Instrumento que se está validando. Deberá colocar la puntuación que considere pertinente a los diferentes enunciados.

Lima, 08 de febrero del 2022



**Dr. Freddy W. Castillo Palacios**  
R.L.G. UNIC DE CUL. EP 843

Dr.: Freddy William Castillo Palacios  
DNI: 02842237  
Teléfono: 969584019  
E-mail: [fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe](mailto:fwcastillo@ucvvirtual.edu.pe)



 <b>UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO</b>	<b>FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO</b>	<b>ÁREA DE INVESTIGACIÓN</b>
--	--	------------------------------

### I. DATOS INFORMATIVOS

<b>1.1. ESTUDIANTES</b>	: Acevedo Aedo, Moisés Luciano López Flores, Dimas
<b>1.2. TÍTULO DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN</b>	: Cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo de Seguridad y Salud laboral en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022
<b>1.3. ESCUELA PROFESIONAL</b>	: ADMINISTRACION DE EMPRESAS
<b>1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)</b>	: Cuestionario
<b>1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO</b>	: <i>KR-20 kuder Richardson</i> ( ) <i>Alfa de Cronbach.</i> ( X )
<b>1.6. FECHA DE APLICACIÓN</b>	: 15 marzo 2022
<b>1.7. MUESTRA APLICADA</b>	: 11 Trabajadores a encuestar.

### II. CONFIABILIDAD

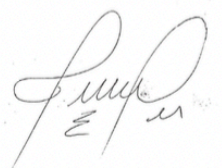
<b>ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO:</b>	<b>0.794</b>
---	--------------

### III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Items iniciales, items mejorados, eliminados, etc.*)

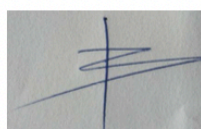
signed with Smallpdf 



.....  
Estudiante: Moisés Luciano, Acevedo Aedo  
DNI : 25729832



.....  
Docente : John Dorian Chavez Melgarje  
Especialidad: Matemático - Estadístico  
Magister: Matemáticas Aplicadas  
DNI. 402898885  
Teléfono: 930172768  
Email: jochame14@gmail.com



.....  
Estudiante: Dimas, Lopez Flores  
DNI : 76987869