



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

**FACULTAD DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA E INGENIERÍA
INDUSTRIAL**

Gestión de seguridad y salud ocupacional para el compromiso organizacional en la prevención
de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Ingeniera Industrial

AUTOR

Lobatón Azcona, Delia María

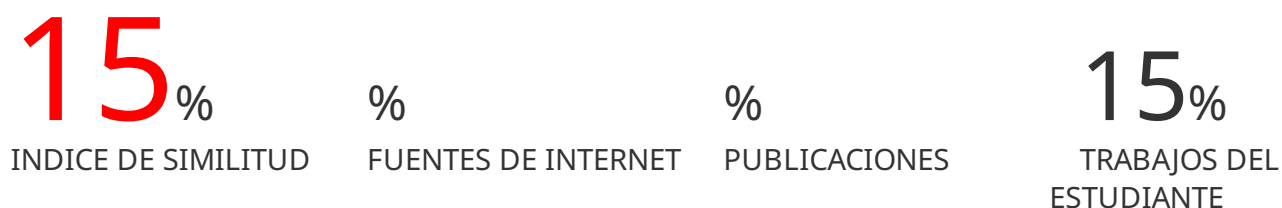
ASESOR

Morales Godo, Ángel Francisco

Lima, diciembre 2023

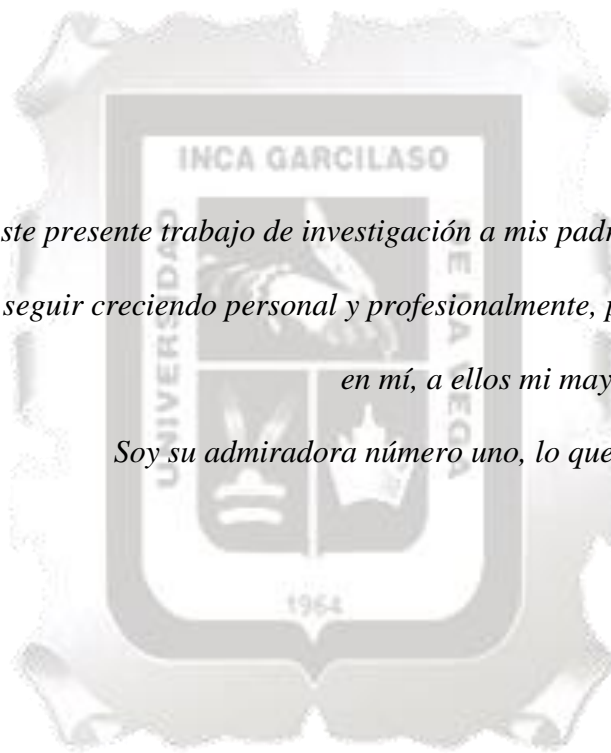
Gestión de seguridad y salud ocupacional para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to University of Southern Mississippi Trabajo del estudiante	9%
2	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
3	Submitted to University of Edinburgh Trabajo del estudiante	1%
4	Submitted to EP NBS S.A.C. Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to Universidad de Málaga - Tii Trabajo del estudiante	1%



DEDICATORIA

Dedico este presente trabajo de investigación a mis padres Richard y Cecilia, por siempre incentivarme a seguir creciendo personal y profesionalmente, porque siempre confiaron en mí, a ellos mi mayor admiración y gratitud, Soy su admiradora número uno, lo que soy es gracias a ustedes.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios y a la Virgen del Carmen por haberme iluminado y dado la fuerza para lograr uno de mis propósitos en la vida.

A mi centro de labores por darme la facilidad para poder elaborar mi trabajo de investigación y culminar el curso sin problemas.

A la universidad y al asesor del curso, por brindarme la mejor metodología de enseñanza para culminar el presente trabajo de investigación.

A mi familia, por la motivación y la confianza depositada.

Gracias.



RESUMEN

El trabajo de investigación “Gestión de seguridad y salud ocupacional para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023”, permitió el logro del objetivo general, se determinó que la gestión de seguridad y salud ocupacional mejora el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha.

En los aspectos metodológicos, la investigación es de tipo aplicada, de nivel descriptivo, de enfoque cuantitativo y basado en el diseño no experimental, se empleó el cuestionario como instrumento de investigación y la encuesta para la recolección de los datos.

Como método estadístico se usó el teorema central del límite, el cual dice que la distribución de las \bar{X} , es decir, cada una de las medias de una muestra, sea pequeña o grande, en ambos casos, la distribución de las medias tenderá a una normal. Entonces el límite de control superior (UCL) y el límite de control inferior (LCL) respecto a las medias de las preguntas del cuestionario evidenciaron una mínima dispersión con los resultados obtenidos según las medias señaladas. Esto permitió concluir que es viable dar una propuesta de solución al problema.

Palabras clave: gestión de seguridad y salud ocupacional, compromiso organizacional, buenas prácticas de seguridad, compromiso normativo, responsabilidad del empleador.

ABSTRACT

The research work "Management of occupational safety and health for the organizational commitment in the prevention of accidents of a fruit packing company in Chincha, Ica region, 2023", allowed the achievement of the general objective, it was determined that occupational safety and health management improves the organizational commitment in accident prevention of a fruit packing company in Chincha.

In the methodological aspects, the research is applied type, descriptive level, quantitative approach and based on non-experimental design, the questionnaire was used as a research tool and the survey for data collection.

As a statistical method the central limit theorem was used, which says that the distribution of the, that is, each of the means of a sample, whether small or large, in both cases, the distribution of the means will tend to a normal. Then the upper limit of control (UCL) and the lower limit of control (LCL) with respect to the means of the questions of the questionnaire evidenced a minimum dispersion with the results obtained according to the indicated means. This led to the conclusion that a solution to the problem is feasible.

Keywords: occupational health and safety management, organizational commitment, good safety practices, regulatory commitment, employer responsibility.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT.....	5
INDICE GENERAL.....	6
ÍNDICE DE TABLAS	9
ÍNDICE DE GRÁFICOS	11
INDICE DE FIGURAS.....	13
INTRODUCCIÓN	14
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2 Formulación del problema general y específicos.....	2
1.2.1 Problema general	2
1.2.2 Problemas específicos.....	2
1.3 Objetivo general y específico.....	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	4
2.1 Marco histórico	4
2.2 Bases teóricas	6
2.3 Marco legal.....	14
2.4 Antecedentes del estudio.....	17
2.4.1 Antecedentes nacionales	17
2.4.2 Antecedentes Internacionales.....	19

2.5	Marco conceptual	22
CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....		23
3.1	Justificación del estudio	23
3.1.1	Justificación teórica	23
3.1.2	Justificación metodológica.....	23
3.1.3	Justificación práctica.....	24
3.2	Importancia del estudio	24
3.2.1	Importancia aplicada.....	24
3.2.2	Importancia social.....	25
3.3	Delimitación del estudio.....	25
3.3.1	Delimitación espacial.....	25
3.3.2	Delimitación temporal	26
3.3.3	Delimitación demográfica de la investigación.....	26
CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO.....		27
4.1	Formulación del diseño	27
4.2	Diseño esquemático.....	27
4.3	Descripción de los aspectos básicos del diseño	31
4.3.1	Análisis de procesos.....	31
4.3.2	Aspectos metodológicos	36
CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO		43
5.1	Aplicación de la propuesta de solución.....	43
CONCLUSIONES		73
RECOMENDACIONES.....		75
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		76
ANEXOS		81

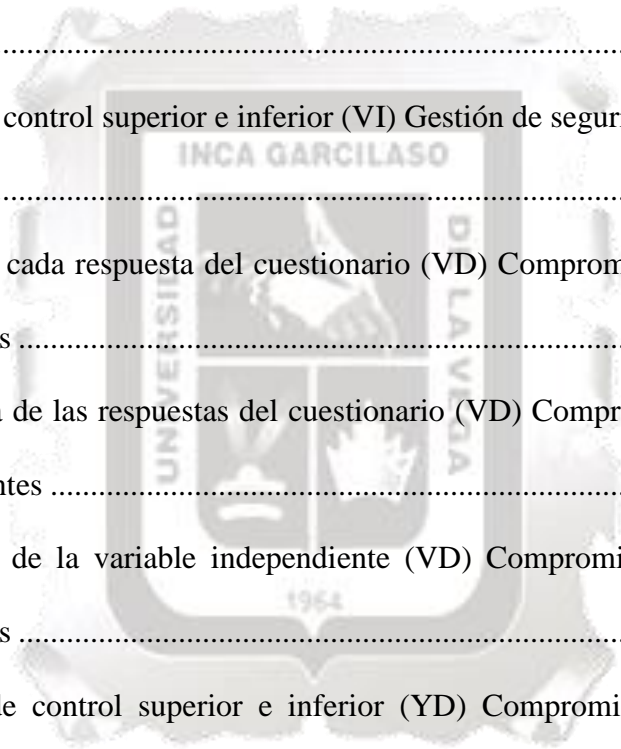
Anexo 1: Cuestionario	82
Anexo 2: Matriz de consistencia.....	833
Anexo 3: Validación del instrumento de investigación	844
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación.....	90



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1.1 ¿Estima que la gestión de seguridad y salud ocupacional es un factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	43
Tabla 5.1.2 ¿Considera que se cumple con el plan anual de actividades para alcanzar el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	44
Tabla 5.1.3 ¿Considera que las buenas prácticas de seguridad influyen en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	45
Tabla 5.1.4 ¿La gestión de salud se involucra directamente en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?.....	47
Tabla 5.1.5 ¿Estima que el ambiente de trabajo refuerza el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?.....	48
Tabla 5.1.6 ¿La inspección permanente del uso de equipos y herramientas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?.....	49
Tabla 5.1.7 ¿Considera que el compromiso normativo influye en la prevención de accidentes?	50
Tabla 5.1.8 ¿Estima que la cultura en seguridad y salud ocupacional garantiza la prevención de accidentes?	52
Tabla 5.1.9 ¿Pone en práctica el sentido de responsabilidad en relación con la prevención de accidentes?	53
Tabla 5.1.10 ¿Considera que el sentimiento de permanencia es un aspecto trascendente para la prevención de accidentes?.....	54
Tabla 5.1.11 ¿Considera que la eficiencia operativa se le reconoce como una fuente para la prevención de accidentes?.....	55

Tabla 5.1.12 ¿Se cuenta con un programa adecuado para la identificación de peligros en la prevención de accidentes?.....	56
Tabla 5.1.13 Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional.....	58
Tabla 5.1.14 Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional.....	60
Tabla 5.1.15 Preguntas de la variable independiente (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional.....	61
Tabla 5.1.16 Límites de control superior e inferior (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional.....	64
Tabla 5.1.17 Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes.....	65
Tabla 5.1.18 Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes.....	68
Tabla 5.1.19 Preguntas de la variable independiente (VD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes.....	68
Tabla 5.1.20 Límites de control superior e inferior (YD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes.....	70



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 5.1.1 La gestión de seguridad y salud ocupacional como factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.	43
Gráfico 5.1.2 Cumplimiento del plan anual de actividades para alcanzar el compromiso organizacional en la prevención de accidentes	45
Gráfico 5.1.3 Las buenas prácticas de seguridad influyen en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.	46
Gráfico 5.1.4 La gestión de salud se involucra directamente en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes	47
Gráfico 5.1.5 El ambiente de trabajo refuerza el compromiso organizacional en la prevención de accidentes	48
Gráfico 5.1.6 La inspección permanente del uso de equipos y herramientas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes	50
Gráfico 5.1.7 El compromiso normativo influye en la prevención de accidentes	51
Gráfico 5.1.8 La cultura en seguridad y salud ocupacional garantiza la prevención de accidentes	52
Gráfico 5.1.9 Poner en práctica el sentido de responsabilidad en relación con la prevención de accidentes.....	53
Gráfico 5.1.10 El sentimiento de permanencia es un aspecto trascendente para la prevención de accidentes.....	54
Gráfico 5.1.11 La eficiencia operativa se le reconoce como una fuente para la prevención de accidentes.....	56

Gráfico 5.1.12 Un programa adecuado para la identificación de peligros en la prevención de accidentes..... 57

Gráfico 5.1.13 Límites de control superior e inferior (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional 64

Gráfico 5.1.14 Límites de control superior e inferior (YD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes 71



INDICE DE FIGURAS

Figura 4.2.6.1 Organigrama de la empresa empacadora de frutas en Chincha, 2023..... 30



INTRODUCCIÓN

La normatividad nacional e internacional muestra interés y preocupación sobre la necesidad en la mejora del compromiso organizacional en la prevención de accidentes de las empresas, así mismo, con relación a las cifras de accidentes existe un número estadístico destacado, que estos ocurren en actividades agroindustriales y civiles, a causa de que las funciones que se realizan en su gran mayoría son de riesgo y requiere una gran responsabilidad en su ejecución.

Las herramientas, protocolos y procedimientos de seguridad son para brindar a los trabajadores mayor protección, pero en la mayoría de los casos, no se respeta estas disposiciones normativas, en consecuencia, no solo expone la salud o perjudica al empleado, sino también desfavorece a la organización en el desempeño de sus labores.

En el territorio provincial, en este caso Chincha, se aprecia la realidad de la exposición a los riesgos, por lo que el desarrollo está direccionado al sector agroindustrial, dado la situación, se sostiene una gran responsabilidad y compromiso organizacional con la protección de la vida del trabajador, ello se encuentra en las normas laborales como un derecho muy importante del trabajador, donde se menciona que todo personal debe estar bien acondicionado ya sea en el ámbito moral, psíquico y físico, que el empleador debe garantizar los cuidados para que en el desempeño de sus labores, el trabajador no sufra ningún daño a su salud.

La realidad problemática mencionada anteriormente, es el origen del presente trabajo de investigación, con el fin de evaluar y demostrar como con la gestión de seguridad y salud ocupacional se puede mejorar el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.

El presente trabajo de investigación ha considerado capítulos para su desarrollo, el capítulo I en el planteamiento del problema se describe la realidad problemática, la formulación

de los problemas y objetivos, el capítulo II en el marco teórico de la investigación destacan las bases teóricas y los antecedentes de estudio, el capítulo III menciona la justificación y delimitación de la investigación, el capítulo IV detalla la formulación del diseño, el análisis de procesos y aspectos metodológicos, mientras que en el capítulo V se realiza la prueba de diseño, seguidamente se plantean las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas, y los respectivos anexos.



CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

La empresa empacadora de futas está ubicada en el distrito de El Carmen, provincia de Chincha, departamento de Ica. Es una empresa de servicios, es decir, no cuenta con mercados para exportación, empaqueta productos como palta, mandarina, granada, pitahaya, naranja y espárrago.

En la provincia de Chincha sobresale el sector agrario y agroindustrial en grandes porcentajes, donde la participación del factor humano es en su totalidad fundamental para la rentabilidad de las empresas.

Existen leyes y normativas que protegen la integridad de los trabajadores, enfocados al abuso y/o maltrato laboral ya que en los últimos años se han reportado casos de accidentes por condiciones inseguras de trabajo.

La gestión de seguridad y salud ocupacional está en constante cambio en cumplimiento de la ley N° 29783 y su reglamento R.M 050-2013-TR, las instituciones que corresponden se encargan de las inspecciones para verificar su cumplimiento. El beneficio relativo de cumplir con la gestión de seguridad ocupacional es el aumento de la productividad disminuyendo la rotación de personal y el absentismo de los trabajadores.

La ocurrencia de accidentes en empresas del sector agroindustrial es alto, propio de las características de las actividades de riesgo que se realizan y las horas de trabajo que se desempeñan, la mayoría de las empresas del sector trabajan más de 8 horas diarias, debido a los productos perecibles que procesan.

Actualmente todas las empresas del sector agroindustrial, específicamente de la empacadora de fruta, están obligadas a desarrollar, aplicar y dar seguimiento a una gestión en

seguridad y salud ocupacional basada en la Ley N° 29783 seguridad y salud en el trabajo, con la única finalidad de prevenir accidentes ocasionados por las actividades económicas que se realizan.

La prevención de accidentes es un compromiso que involucra prácticamente a toda la estructura organizacional que conforma una empresa, es decir, mando alto, mando medio y personal operativo, por lo ese sentido, es importante cumplir correctamente con la gestión de seguridad y salud ocupacional.

En el año 2023 en el proceso de empaque de mandarina se ha reportado hasta la actualidad 10 accidentes, de los cuales, 8 han sido accidentes leves y 2 accidentes incapacitantes (con descanso médico), con la gestión de seguridad ocupacional se espera superar los efectos negativos del problema en estudio.

1.2 Formulación del problema general y específicos

Por lo descrito se formula el problema de la siguiente forma:

1.2.1 Problema general

¿Cómo la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo el cumplimiento del plan anual de actividades influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023?

¿Cómo el cumplimiento de las buenas prácticas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023?

¿Como la gestión de salud influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023?

1.3 Objetivo general y específicos

Por lo descrito se formula el objetivo de la siguiente forma:

1.3.1 Objetivo general

Determinar si la gestión de seguridad y salud ocupacional mejora el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023.

1.3.2 Objetivos específicos

Analizar si el plan anual de actividades influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en chicha, región Ica, 2023.

Analizar si el cumplimiento de las buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023.

Analizar si la gestión de salud influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 Marco histórico

2.1.1 Gestión de seguridad y salud ocupacional

La gestión de seguridad y salud ocupacional tiene una historia muy amplia que ha ido evolucionando a través de los años. Los hombres antes de la aparición y aplicación de esta gestión realizaban sus actividades sin prestarle importancia a los riesgos que se generaban.

La evolución de la gestión de seguridad y salud ocupacional ha sido constante, se ha desarrollado en cuatro etapas.

En esta primera etapa se habla de los años 400 a.c. hasta los siglos XVII donde las enfermedades surgen mayormente en esclavos quienes manipulaban la carga pesada, por lo que se iniciaría con la elaboración de herramientas mecánicas para elevar, transportar y manipular la carga, con el fin de prevenir las enfermedades ocupacionales, este mecanismo se aplicó inicialmente en las actividades de construcción.

La segunda etapa se desarrolla a partir del siglo XVIII, esta etapa es donde el control de la seguridad y salud ocupacional empieza a manifestarse mediante leyes para la protección de los trabajadores. Se inició el control sobre el incremento de accidentes y enfermedades ocupacionales.

En la tercera etapa, siglo XIX, ya el gobierno tiene una participación importante, se hace cargo de realizar inspecciones con el fin de verificar las mejoras en temas de prevención y condiciones laborales.

Finalmente, la cuarta etapa, siglo XX hasta la actualidad la seguridad y salud ocupacional es formal en todas las empresas, importante para el desarrollo de las diferentes actividades, en

esta etapa la organización internacional de trabajo, OIT, surge con el objetivo de mejorar constantemente la gestión en temas de seguridad.

La seguridad y salud ocupacional surge en el Perú a partir del año 2011, cuando se promulgó la ley de seguridad N° 29783, con la finalidad de crear una cultura en la prevención de riesgo y su implementación de manera obligatoria en todas las empresas privadas y públicas.

2.1.2 Compromiso organizacional

Los principales estudios sobre compromiso organizacional aparecieron a partir de mediados de los años 1960 a raíz de los estudios de Lodhal y Kejner en el año 1965.

El compromiso organizacional se considera como un vínculo entre la organización y los trabajadores, su estudio comienza en 1960, incrementándose a lo largo del tiempo y creando modelos diversos para lograr entenderlo, siendo complejo y multidimensional su análisis, y de interés para muchas empresas, quienes buscan productividad y eficacia encontrando en él un apoyo que provoque los resultados esperados, de ahí la importancia de su estudio y entendimiento.

Hoy en día, la concepción que se tenía antiguamente de tratar a los trabajadores como un medio para alcanzar los fines establecidos por la empresa, sin tener en cuenta aquello que pudiera afectar al trabajador, está cambiando y cada vez se hace más hincapié en el bienestar del trabajador tanto dentro como fuera de la empresa.

Por ello, el principal desafío para los departamentos de recursos humanos y seguridad y salud ocupacional, será la elaboración de mecanismos que ayuden a los trabajadores a sentirse comprometidos con la organización y sus objetivos, para poder conseguir ventajas que perduren en el tiempo.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión de seguridad y salud ocupacional

En cuanto a las definiciones vinculadas a la gestión de seguridad y salud ocupacional encontramos que:

Hernao (2013) señala que la gestión de seguridad y salud ocupación nació de una profunda observación y de un minucioso análisis de los fenómenos o acontecimientos de difícil explicación en donde causaban lesiones y a su vez muerte.

Según Chavez (2009) menciona que efectivamente la seguridad y salud ocupacional son condiciones y factores que pueden incidir directamente en el bienestar de los colaboradores y de todas las personas que encuentren en la organización como: clientes, proveedores y visitas. Por ello la empresa deberá gestionar sus riesgos directamente a la prevención.

Así mismo, el referido autor indica que la gestión de seguridad y salud ocupacional más allá de ser una estrategia direccionada a la prevención de lesiones y enfermedades ocupacionales es una definición muy importante ya que va a ayudar la competitividad de las organizaciones considerando que los accidentes y enfermedades ocupación son una consecuencia ya que va a permitir la ineficiencia en los procesos productivos. Por ello a medida que ocasione estas ineficiencias se debe aplicar las medidas preventivas y correctivas y con esto se estará generando ahorros y lo más fundamental el dolor que provoca un incidente o accidente y, por ende, de esta manera se estará constituyendo en mejorar la capacidad competitiva en la empresa y también en el ambiente laboral.

2.2.1.1 Gestión de seguridad

Un aspecto que se debe asumir con la mayor importancia cuando se ejecuta cualquier tarea dentro de la empresa es la seguridad laboral, de acuerdo a su reglamento es muy primordial para la dotación a los trabajadores de condiciones adecuadas, Fernández (2005) considera que

esta importancia se da a en el tiempo que tanto las políticas como los sistemas de seguridad integren un factor fundamental acerca de lo importante que es la seguridad, todo ello en el conocimiento del trabajador como un componente que sirva de motivación para que logre actitudes positivas en dirección a la gestión positiva, también se puede decir que, la cultura de la seguridad es lo que hace referencia todo lo mencionado.

Por otra parte, la cultura de seguridad, para el referido autor debe contar fundamentalmente con dos componentes constitutivos, uno vendría a ser el clima de seguridad que trata del comportamiento, como es el actuar del personal tanto gerentes, administrativos que laboran en la organización, el otro factor que debe ser considerado un componente contextual, es la gestión de salud y seguridad laboral, que tiene en cuenta los lineamientos de procesos, acciones operativas y de política que se relacionan con la prevención de los riesgos laborales.

2.2.1.2 Gestión de salud

Indica Franco (1992) que la seguridad involucra una Serie de normas que están orientadas a que la condición mental y física de los que trabajan en la organización esté garantizada, también que se mantenga el ámbito donde se labora y el equipamiento en condición adecuada con respecto a su operatividad, de esta manera se asegure la condición el desarrollo de trabajos productivos.

En el artículo 32, de la normativa del reglamento de la ley de salud y seguridad en el trabajo N° 29783 el cual fue aprobado en el D.S. N° 005-2012-TR se encuentra establecido que la entidad deberá contar y exhibir un programa anual en el cual abordará todo lo relacionado con la seguridad, todo eso como parte de la responsabilidad que tiene y de un documento necesario que garantice salud y seguridad ideales.

Para complementar el reglamento, la resolución ministerial N° 050-013-TR “formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”, nos muestra los registros obligatorios para una adecuada implementación y un pleno cumplimiento de la normativa vigente.

2.2.1.3 Prevención

El artículo 1, Objetivo de la ley, de la ley de seguridad y salud en el trabajo, señala que La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país. Para ello, cuenta con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes, a través del diálogo social, velan por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

La ley de seguridad y salud en el trabajo capítulo 11° (d) Implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud en el trabajo, especialmente de parte de las autoridades gubernamentales, empleadores, organizaciones de empleadores y trabajadores. (k) Velar por el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales, articulando las actuaciones de fiscalización y control de parte de los actores del sistema.

Rodríguez y Torre (2010) realizaron una investigación de la evolución de trabajos en gestión de accidentes y su prevención, en la data base Compendex, encontrando que los trabajos identificados “están orientados mayormente a la prevención de accidentes y tienen una orientación operacional enfocada a procedimientos preventivos y normativos, identificación de riesgos y seguimiento de estos a través del diseño de indicadores de gestión. Los trabajos

revisados tienen poca orientación hacia la planificación estratégica sostenible a largo plazo que requiere el desarrollo de programas de mejora continua del Sistema de seguridad y Salud Laboral y su integración con los Sistemas de Calidad y Gestión ambiental.”

2.2.1.4 Plan anual de actividades

Se define como un instrumento o herramienta de planificación que va a mostrar la información de todas las actividades a ejecutar en un tiempo determinado, en el plan de seguridad y salud ocupacional deben estar incluido los responsables así mismo los recursos y tiempos de ejecución. Este plan debe ser actualizado al iniciar el año laboral.

Por otro lado, Según la Resolución Ministerial N° 050-2013-TR un plan de seguridad y salud en el trabajo es aquel documento de gestión mediante el cual el empleador desarrolla la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores o de otros datos disponibles, con la participación de los trabajadores y la organización sindical.

2.2.1.5 Buenas prácticas de seguridad

Morgan (2016) indica que las buenas prácticas se utilizan en diferentes contextos para representar formas recomendables de ejecutar una actividad y las mismas pueden servir de modelo para otras organizaciones. En general, el concepto de “buenas prácticas” se refiere a toda experiencia que se guía por características u objetivos y procedimientos convenientes o prototipos adecuados que se ajustan a una determinada necesidad, así como también toda experiencia que ha provocado resultados positivos en la prevención de los riesgos demostrando su validez y utilidad en un contexto específico.

Así mismo el autor precisa que, el fomento de las buenas prácticas en la seguridad y salud en el trabajo se relaciona directamente con los actuales planteamientos sobre los criterios

de pertinencia técnica y eficiencia de las intervenciones, que abarcan no sólo el sistema de gestión, sino fundamentalmente la satisfacción de las necesidades de las organizaciones conforme a la identificación, valoración de los peligros y a los controles que se implementen frente a los riesgos. La aplicación de las buenas prácticas demuestran como las empresas que se interesan por la salud de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad, caracterizadas por fortalecer las competencias blandas de sus colaboradores y que gestionan el conocimiento afrontando y fortaleciendo los planteamientos estratégicos, técnicos, educativos y comunicativos.

Todo esto con el fin de ser competitivos y mantenerse activos ante las demandas del mercado. Al gestionar el conocimiento tácito y explícito se espera socializar, interiorizar, exteriorizar, así como asociar las buenas prácticas para convertirlas en una realidad técnica y sistémica en seguridad y salud en el trabajo

2.2.2 Compromiso organizacional

Se han hecho diversos estudios en los últimos años respecto al compromiso organizacional, según Meyer y Herscovitch (2001), son los conceptos que de una forma amplia describen la relación de un indicio con una actividad, una creencia o una fuerza que dirige su comportamiento. El compromiso organizacional es una forma de relación entre los empleados con las organizaciones, relacionado directamente al sentido de apego que tiene el individuo con su trabajo.

Chiavenato (2006), menciona al compromiso organizacional como la manera en la cual un individuo se identifica con la organización y su apego a la misma. Es decir, su deseo de permanecer activamente en ella, siendo parte de sus objetivos y metas.

Rivera (2009, como se citó en Arteaga, 2011) explica que es “una profunda y amplia conexión que las personas tienen hacia la organización que resulta en un deseo genuino de ir sobre las expectativas que la compañía tiene de cada empleado. Esto ayuda a la compañía a alcanzar sus metas y ser exitosa”.

Según Kruse (2013) añade que el compromiso es un sentimiento que te hace más probable de recomendar la organización a un amigo, de sentir orgullo por la empresa y más probable de estar satisfecho con ella y menos probable de pensar en buscar otro trabajo.

Compromiso normativo

El trabajador que mantenga un sólido compromiso normativo se encuentra vinculado a la empresa por un sentimiento de obligación e imposición, cuyos orígenes son los valores gestados dentro de la familia y dentro de la propia empresa o, en todo caso, por haber percibido algún tipo de beneficio u oportunidad laboral que lo mantengan atado a la empresa por agradecimiento. (Böhrt, Romero y Díaz, 2014, p. 229)

Peña (2016) refirió que en el compromiso normativo: Es el sentido moral de retribuir algún beneficio concedido por la gestión en una empresa, la cual pueden ser capacitaciones, beneficios económicos fuera de lo concedido por contrato, lo cual hace que el trabajador permanezca hasta saldar la deuda adquirida. Esto quiere decir, que el trabajador adquiere el sentimiento de lealtad por quien le ayudó cuando lo necesitó. (p. 98)

Según Claire y Böhrt (2004) indican que mientras que el compromiso normativo o sentimiento de permanencia se encuentre en un nivel elevado, los objetivos personales se encuentran en la misma línea que los objetivos institucionales; asimismo, los trabajadores se encuentran vinculados moralmente a la empresa, participando de manera activa en las tareas que ésta organice convencidos de que es un modo inherente de formar parte de ella. (p. 82)

2.2.2.1 Responsabilidad del empleador

El artículo 18 de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, señala que el empleador tiene la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización, como uno de los fundamentos del Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional.

La Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo en su artículo 22, menciona que la política en materia de Seguridad y salud en el trabajo es el inicio de la responsabilidad del empleador, la cual debe estar alineada con las actividades de la organización y, además, debe ser difundida de manera apropiada y actualizada periódicamente.

Asimismo, el Reglamento de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, en su artículo 25. Refuerza esta idea, señalando que el empleador se encuentra obligado a implementar el Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional según las actividades que desempeñe la empresa y el nivel de peligros y riesgos a los que el trabajador se encuentra expuesto.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012), para el trabajador la política de Seguridad y Salud en el Trabajo puede ser más o menos importante según el apoyo cotidiano que ésta reciba de parte del empleador.

Asimismo, define el liderazgo de la seguridad a propiciar un clima donde se valora la seguridad, llamado también un clima de seguridad.

Según la ley de seguridad y salud en el trabajo artículo 26. El empleador está obligado a:

Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.

Definir y comunicar a todos los trabajadores, cuál es el departamento o área que identifica, evalúa o controla los peligros y riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

Disponer de una supervisión efectiva, según sea necesario, para asegurar la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

Promover la cooperación y la comunicación entre el personal, incluidos los trabajadores, sus representantes y las organizaciones sindicales, a fin de aplicar los elementos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la organización en forma eficiente.

Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo señalados en el artículo 18. De la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que adopte el empleador.

Establecer, aplicar y evaluar una política y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con objetivos medibles y trazables.

Adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.

Establecer los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de monitoreo de su cumplimiento.

Asegurar la adopción de medidas efectivas que garanticen la plena participación de los trabajadores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Proporcionar los recursos adecuados para garantizar que las personas responsables de la seguridad y salud en el trabajo, incluido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, puedan cumplir los planes y programas preventivos establecidos.

2.2.2.2 Ejecución

La ejecución procura interpretar las estrategias del plan de seguridad y el alcance de ello en los datos resultantes. Para alcanzar una buena ejecución se deben proponer metas a corto plazo, las cuales deben ser responsabilidad de cada miembro y además puedan ser medidas (Guzmán, 2006)

Según Ramírez (2014), los directivos de una organización deben alinear las acciones al cumplimiento de los objetivos, siendo inexcusable que: Tengan una mayor disociación de la dirección estratégica, lo que permite formular metas que pueden medir y hacer el seguimiento del cumplimiento de los objetivos en la empresa. Además, esta formulación debe permitir enfilar los objetivos de cada trabajador con los objetivos de su puesto de trabajo, para que con el trabajo en conjunto se logre el propósito de la empresa. (p. 53)

2.3 Marco legal

Constitución política del Perú en el Título III: Del régimen económico

Artículo 58. La iniciativa privada es libre. Se ejerce en una economía social de mercado. Bajo este régimen, el Estado orienta el desarrollo del país, y actúa principalmente en las áreas de promoción de empleo, salud, educación, seguridad, servicios públicos e infraestructura.

Artículo 59. El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad públicas. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades.

Artículo 60. El Estado reconoce el pluralismo económico. La economía nacional se sustenta en la coexistencia de diversas formas de propiedad y de empresa. Sólo autorizado por ley expresa, el Estado puede realizar subsidiariamente actividad empresarial, directa o indirecta,

por razón de alto interés público o de manifiesta conveniencia nacional. La actividad empresarial, pública o no pública, recibe el mismo tratamiento legal.

Artículo 65. El Estado defiende el interés de los consumidores y usuarios. Para tal efecto garantiza el derecho a la información sobre los bienes y servicios que se encuentran a su disposición en el mercado. Asimismo, vela, en particular, por la salud y la seguridad de la población.

Ley N° 29783 Seguridad y salud en el trabajo

Esta ley fue creada para proteger la salud de los trabajadores en empresas públicas y privadas, con el objetivo de garantizar la seguridad en el desarrollo de sus actividades económicas. La ley 29783 tiene como objetivo crear una cultura en todos los aspectos de riesgos laborales, por lo que los empleadores y colaboradores deben ser partícipes en esta materia.

El decreto supremo N° 005-2012-TR – Reglamento de seguridad y salud en el trabajo

La presente ley Tiene como objetivo promover una cultura de prevención de riesgos laborales en el país, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleados, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores.

Ley N° 30222 que modifica la ley 29783

La ley 30222 tiene el objetivo de modificar diferentes artículos de la ley de seguridad y salud en el trabajo la ley 29783, con el fin de facilitar la implementación, manteniendo el nivel efectivo de protección de la seguridad y salud, además de reducir costos para la organización.

Decreto supremo N° 42-F – Reglamento de higiene y seguridad industrial

Reglamento de seguridad industrial. Toda la norma. La norma tiene como objetivo garantizar las condiciones de seguridad a los trabajadores en todos los lugares donde desarrollen sus actividades, para preservar la vida, salud e integridad física de los trabajadores y terceros, así como proteger las instalaciones y propiedades industriales. Establece la responsabilidad del

titular de la industria, el fomentando la participación del personal, la adecuada protección a sus trabajadores contra accidentes que afecten su vida, salud o integridad física, la capacitación, señalizaciones, las obligaciones de los trabajadores. Asimismo, establece una serie de consideraciones técnicas de seguridad tanto para los locales y establecimientos industriales, como normas sobre incendios, maquinarias, equipo eléctrico, herramientas, calderos de vapor, hornos, transporte de materiales, sustancias peligrosas, radiaciones peligrosas, mantenimiento, reparación y equipo de protección personal.

Norma Internacional ISO 45001:2018 – Gestión de la salud y la seguridad

La certificación ISO 45001 fue desarrollada para mitigar cualquier factor que pueda causar daños irreparables a los empleados, protegiendo su bienestar físico y mental. La ISO 45001 tiene como objetivo final ayudar a los negocios a proporcionar un ambiente de trabajo seguro para los empleados y cualquier persona en el lugar de trabajo.

Resolución ministerial 050-2013-TR – Formatos referenciales con la información mínima que deben contener los registros obligatorios del sistema de seguridad y salud en el trabajo

Los registros tienen por finalidad orientar a los empleados hacia una adecuada implementación y a un pleno cumplimiento de la normativa vigente. Estos han sido elaborados en base a lo señalado en el reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.

Decreto Legislativo N° 757 – Ley marco para la promoción de la inversión privada

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto garantizar la libre iniciativa y las inversiones privadas, efectuadas o por efectuarse, en todos los sectores de la actividad económica y en cualesquiera de las formas empresariales o contractuales permitidas por la Constitución y las Leyes. Establece derechos, garantías y obligaciones que se aplican a todas las personas naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que sean titulares de inversiones en el país. Sus

normas son de observancia obligatoria por todos los organismos del Estado, ya sean del Gobierno Central, Gobiernos Regionales, o Locales, a todo nivel.

Artículo 2.- El Estado garantiza la libre iniciativa privada. La Economía Social de Mercado se desarrolla sobre la base de la libre competencia y el libre acceso a la actividad económica

2.4 Antecedentes del estudio

2.4.1 Antecedentes nacionales

Vela (2019), en la tesis “Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITE pesquero del instituto tecnológico de la producción, Callao, Perú 2018” para optar el grado de maestría en gestión pública, indica como problema general, cuál es la relación del compromiso organizacional y el sistema de SST en el CITE pesquero del instituto tecnológico de la producción. Luego establece como objetivo general, el determinar la relación entre el compromiso organizacional y el sistema de SST en el CITE pesquero del instituto tecnológico de la producción.

Por otro lado, el autor concluye que existe una correlación positiva considerable entre la variable 1 y la variable 2, referido a compromiso organizacional y el sistema de SST, esto presupone que un buen nivel de compromiso organizacional le corresponde un desempeño favorable en el SG-SST.

También, recomienda a la dirección del CITE pesquero, realizar las gestiones para fortalecer e incrementar los niveles de compromiso organizacional entre sus trabajadores. Asimismo, elaborar técnicas de aprendizaje y concientización efectiva con el objetivo de que los trabajadores aprendan, participen y colaboren con el sistema de SST.

Sánchez (2022), en la tesis “La seguridad laboral basado en el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima, Perú” para optar el grado académico de magister en gestión integrada en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, plantea el problema general, de cuál es la relación que existe entre la seguridad laboral con el compromiso organizacional del personal del sector hotelero en la ciudad de Lima, Perú. Además, estableció como objetivo general el determinar cómo se relaciona la variable seguridad laboral con la variable compromiso organizacional de los trabajadores en el sector hotelero en la ciudad de Lima.

Luego, el autor concluye que hay relación directa y significativa entre la variable Seguridad Laboral y el Compromiso Organizacional.

Recomienda aplicar la prevención primaria, secundaria y terciaria en el personal del sector hotelero de la Ciudad de Lima- Perú, con el propósito de proteger a dicho personal de posibles accidentes de trabajo y preservar la salud del trabajador, lo cual coadyuvará al logro del Compromiso Organizacional. Priorizar la Seguridad Laboral como eje importante de una Gestión de Calidad y como motivación hacia el personal con el fin de maximizar el rendimiento laboral.

Alva (2018) en la tesis “La salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC- LA LIBERTAD-2015” para optar el título profesional de ingeniero administrativo, señala como problema general, la relación existe entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC- LA LIBERTAD-2015. Además, formula como objetivo general, determinar la relación entre la salud ocupacional y el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC- LA LIBERTAD-2015.

Por otro lado, el autor concluye que la salud ocupacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC- LA LIBERTAD-2015, esto debido a la relación entre la identificación de los factores de riesgo, evaluación y control de agentes de riesgo con el desempeño de los colaboradores.

La identificación de factores de riesgo se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC- LA LIBERTAD-2015, esto debido a la relación entre el reconocimiento preliminar, análisis ocupacional, mapa de riesgos y nivel de factores de riesgo existentes con el desempeño de los colaboradores.

Asimismo, recomienda implementar un correcto plan de salud ocupacional con la finalidad de brindarles más seguridad a los colaboradores del proyecto especial CHAVIMOCHIC y así mejorar el desempeño de ellos.

Se recomienda enfatizar en la identificación de los factores de riesgo para así combatirlos de manera rápida y efectiva. Se sugiere evaluar de manera constante los diversos agentes de riesgo con la finalidad de tener un registro actualizado y se maneje mejor un sistema de prevención.

2.4.2 Antecedentes Internacionales

Martínez (2014), en la tesis “El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: Actuación de los supervisores en empresas de Manufactura” tesis doctoral en integración y desarrollo económico territorial, indica como problema general, cuáles son los comportamientos de los supervisores que permiten demostrar el efecto que estos pueden tener en los comportamientos de los subordinados en torno a la seguridad industrial. Luego establece como objetivo general, el diseñar y fundamentar en la práctica un modelo de gestión de la

seguridad basado en comportamientos de los supervisores, verificando su impacto en la reducción de accidentes laborales.

El autor concluye que, los resultados de esta investigación sugieren la importancia de la participación de líder formal “el supervisor” en los procesos de observaciones, reforzamiento de los comportamientos y compromiso de cambio en el cual interviene de manera directa en el proceso de gestión de la seguridad basado en los comportamientos, a través del experimental formal, se puede demostrar una relación causal entre la participación de estos en el aumento de la frecuencia de los comportamientos seguros u la disminución de los índices de accidentabilidad laboral.

También, recomienda que, de acuerdo con los resultados iniciales, es importante para investigaciones futuras, estudiar el comportamiento del éxito de la seguridad industrial desde el enfoque de los distritos tipos de culturas que caracterizan a las organizaciones, y la forma en que influyen las más diversas dimensiones del clima laboral en seguridad industrial, será necesario.

Zambrano (2016), en la tesis “Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España”, para optar el doctorado en Psicología del trabajo, de las organizaciones y de la gestión de los recursos humanos, plantea el problema general, de cuál es la influencia que tiene una cultura organizacional integral sobre las actitudes de los comportamientos seguros de los trabajadores en empresas de manufactura en España, además estableció como objetivo general, analizar la influencia que tiene una cultura organizacional integral sobre las actitudes de los comportamientos seguros de los trabajadores en empresas de manufactura en España.

El autor concluye que, considerado el efecto de los factores de la cultura organizacional sobre la conducta hacia la seguridad se debe resaltar que los comportamientos seguros

predominan en la empresa siempre y cuando en la misma se considere importante prioritario la seguridad sobre otros aspectos del trabajo como la rapidez u la productividad

Así, de acuerdo a los resultados discutidos, recomienda que toda empresa que tenga meta favorecer la presencia de conductas hacia la seguridad y por tanto una cultura organizacional integral donde la cultura preventiva forme parte del sistema general de gestión de la empresa debe considerar incorporar la acción preventiva al trabajo cotidiano, asumir el compromiso personal con las responsabilidades en materia de seguridad laboral, obtener una respuesta y actitud positiva por parte de los supervisores y mandos intermedios hacia la seguridad , dar prioridad a la seguridad sobre la rapidez y contar con estructuras en la empresa que garanticen la seguridad e higiene en el trabajo.

Mendoza (2019) en el artículo “Gestión de la seguridad basada en comportamientos”, plantea el problema general, de cuál es la relación en las variables cultura en la seguridad y compromiso gerencial para la implementación del programa de estudio. Además, como objetivo general realizar una revisión del programa de gestión de seguridad basado en el compromiso (SBC), su efecto en la disminución de la siniestralidad y la cultura en seguridad y el compromiso gerencial como bases claves para la aplicación del programa de SBC.

Luego, el autor concluye que, de acuerdo con la investigación realizada, es criterio de la autoría concluir lo siguiente; el análisis de conductas y comportamientos son elementos fundamentales para la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, el programa de gestión de seguridad basada en el comportamiento es un sistema que considera los elementos mencionados.

2.5 Marco conceptual

Accidentes de trabajo: producida por acciones violentas o por desconocimiento de una acción, afectando de manera física al trabajador.

Causas de los Accidentes: son eventos de acción que ocasiona un accidente

Compromiso organizacional: se define como una visión psicológica de los miembros de una organización y su apego al lugar de trabajo.

Condiciones de trabajo: son las facilidades que otorga una empresa para realiza de manera adecuada el trabajo.

Gestión de seguridad y salud ocupacional: es el método más eficaz para reducir riesgos y mejorar la productividad.

Identificación de Peligros: proceso donde se identifica áreas que pueden afectar la integridad de los trabajadores y los incidentes a futuro que pueden mejorarse para bajar los índices de implicancias y prevenir con las capacitaciones de primero auxilios.

Plan anual de seguridad y salud ocupacional: documento del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) en el que se establecen las actividades, responsables, fechas y recursos para su implementación y mejora.

Prevención de accidentes: elaboración de políticas de trabajo, estándares de calidad, procedimientos formales de trabajo, procesos compartidos, organización laboral, etc.

Riesgo Laboral: posibilidad alta a que los trabajadores se enfermen o como consecuencia se expongan a procesos peligros de trabajo.

CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Justificación del estudio

3.1.1 Justificación teórica

La investigación propuesta busca generar información sobre la importancia de la gestión de seguridad y salud ocupacional para lograr el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.

El Estado peruano haciendo uso de la normativa, obliga a todas las entidades públicas y privadas a implementar, ejecutar y dar seguimiento a la gestión de seguridad y salud ocupacional, de acuerdo con las condiciones y circunstancias que conforman las actividades productivas de la organización, esta obligación no solo se enfoca en el empleador, sino también en el compromiso del trabajador como parte de sus deberes. En ese sentido es importante brindar información necesaria para entender y mejorar esta variable en la empresa empacadora de frutas en Chincha, y que de esta manera lograr el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.

Esta investigación se justifica debido al aporte que se hace a la reflexión teórica, y por lo tanto a la explicación de la importancia de la gestión de seguridad y salud ocupacional como un factor favorable en el compromiso organizacional para la prevención de accidentes, en general se sostiene que esta investigación pretende mejorar el compromiso organizacional para de esta manera contribuir en la prevención de accidentes.

3.1.2 Justificación metodológica

Para alcanzar el cumplimiento de los objetivos de la investigación, se concurre al empleo del cuestionario como instrumento de investigación para medir el compromiso organizacional mediante una muestra de trabajadores de una empresa empacadora de frutas, así como la gestión

de seguridad y salud ocupacional, y la actitud hacia la prevención de riesgos laborales. Una vez que la encuesta sea aplicada y los datos recolectados sean procesados, se busca conocer el nivel del compromiso organizacional en la prevención de accidentes entre sus trabajadores

Así, los resultados de la investigación se apoyan en la aplicación del instrumento de investigación, métodos numéricos y técnicas específicas, validas en el contexto del estudio, como el cuestionario y la encuesta.

3.1.3 Justificación práctica

Desde el punto de vista práctico, la investigación se justifica debido al aporte que realiza la gestión en seguridad y salud ocupacional en la empresa empaedora de frutas, como resultado de las reflexiones previas en el campo teórico. En líneas generales, se considera que esta investigación será de utilidad efectiva para el desenvolvimiento con relación a la gestión en empresas empaedoras del país.

Asimismo, se estima que esta investigación contribuirá en el cumplimiento y mejora en la toma de decisiones por parte de las autoridades competentes del sector económico.

3.2 Importancia del estudio

3.2.1 Importancia aplicada

Contar con una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional puede ser un factor determinante para que una empresa alcance sus objetivos, más aún, si se logra impactar en el compromiso organizacional para la prevención de accidentes más efectiva. Así es factible dirigir los esfuerzos de la organización hacia los objetivos, mediante el uso eficiente de los recursos.

Es importante precisar, que este trabajo de investigación tiene como propósito medir el compromiso organizacional para la prevención de accidentes, siendo este un actuar sustancial para la empresa, por tanto, se estima que es importante medir el compromiso organizacional para

la prevención de accidentes cuyos resultados brindarán información con el cual la gestión de seguridad y salud ocupacional tendrá la capacidad de calificar adecuadamente el compromiso organizacional en la empresa empacadora de frutas y dar una propuesta de solución a este problema.

3.2.2 Importancia social

Es cierto que una adecuada gestión de seguridad y salud ocupacional puede diseñar y mantener un ambiente de trabajo adecuado y seguro, también es posible que establezca un lugar en el que sea posible su participación para la mejora continua de las condiciones de salud y seguridad, esto conlleva a que la empresa alcance una producción sostenida, lo cual permite aumentar el bienestar de las personas y de la sociedad.

La medición del compromiso organizacional en la prevención de accidentes que se busca realizar, si es puntual podría garantizar la buena imagen de la organización, la disminución de costos, aumento de rentabilidad para la empresa en general (dirección y trabajadores) y el aumento de la confianza entre jefes y empleados.

En ese sentido, la gestión de seguridad y salud ocupacional y el compromiso organizacional representan herramientas esenciales para la interrelación en el ámbito laboral y social.

3.3 Delimitación del estudio

3.3.1 Delimitación espacial

Empresa empacadora de fruta ubicada en el departamento de Ica, dentro de la provincia de Chincha en el distrito de El Carmen, Perú.

3.3.2 Delimitación temporal

Los datos que serán considerados para la realización del trabajo de investigación propuesto serán enmarcados en el periodo comprendido del año 2023

3.3.3 Delimitación demográfica de la investigación

Un total de 200 Trabajadores de una planta empacadora de fruta, dichos trabajadores están en un rango de edad de 18 a 50 años, ambos sexos, de nacionalidad peruana, que laboran en puestos del área administrativa y operativa.



CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1 Formulación del diseño

La aplicación del cuestionario en la gestión de seguridad y salud ocupacional evidencia la mejora del compromiso organizacional en la prevención de accidentes en una empresa empacadora de frutas en Chincha, 2023

4.2 Diseño esquemático

4.2.1 Misión

Somos una empresa especializada en servicios de maquila certificada, lo que nos exige a cumplir con los altos estándares de calidad y seguridad, generando confianza en nuestros clientes, bienestar en nuestros colaboradores y sostenibilidad en el desarrollo de las comunidades

4.2.2 Visión

Como familia corporativa aspiramos crecer internacional y nacionalmente a través de la innovación y la mejora continua

4.2.3 Objetivos estratégicos

Reforzar el compromiso organizacional de puestos administrativos y operativos

Promover la prevención de accidentes

Mejorar la cobertura de la seguridad y salud ocupacional en la empresa

Mejorar las condiciones de trabajo para el personal.

Crear un lazo de confianza entre jefes y trabajadores.

4.2.4 Principios institucionales

Eficacia y eficiencia en la gestión: necesario para el cumplimiento de los propósitos formulados y obtener un alto grado de correspondencia con los logros obtenidos, haciendo uso adecuado de los medios de que dispone la institución.

Comunicación: indispensable para la socialización interna y externa de los retos y proyectos de la organización, los logros obtenidos y el impacto de estos.

Participación: comprende el ambiente y los medios necesarios para que los miembros de la organización intervengan en las decisiones, proceso y acciones que los afectan. Promueve la representación democrática y se fundamenta en el libre albedrío de todos los ámbitos y niveles de la organización.

Compromiso: ayuda a contribuir a la sociedad y demostrar el nivel de responsabilidad social como empresa que se tiene con el entorno.

Inclusión: Representa el compromiso de la organización por ofrecer una educación de calidad, sin ningún tipo de discriminación; reconociendo las capacidades y diversidad de identidades de los miembros de que conforman la organización.

Igualdad: fomentar la igualdad entre las personas sin distinción de raza, sexo, religión, ideología, condición social y económica.

Rendición de cuentas, transparencia: Representa la obligación moral de la organización por informar de manera fidedigna y oportuna a la sociedad y al Estado los resultados obtenidos del ejercicio de su función.

4.2.5 Valores institucionales

La honestidad: la transparencia, sinceridad y franqueza, son valores que en la actualidad el público no solamente desea para las empresas, las exige.

Lealtad: es el sentimiento de expresar respeto y fidelidad hacia otra persona u organización.

Trabajo en equipo: la gestión de equipos de trabajo surge como una necesidad importante en ambientes corporativos, donde la tolerancia, respeto, admiración y la consideración son las prioridades

Responsabilidad: tanto en la vertiente social como en la ecología, si demostramos ser responsables con la sociedad y el medio ambiente, haremos ver que no nos interesan únicamente los beneficios económicos.

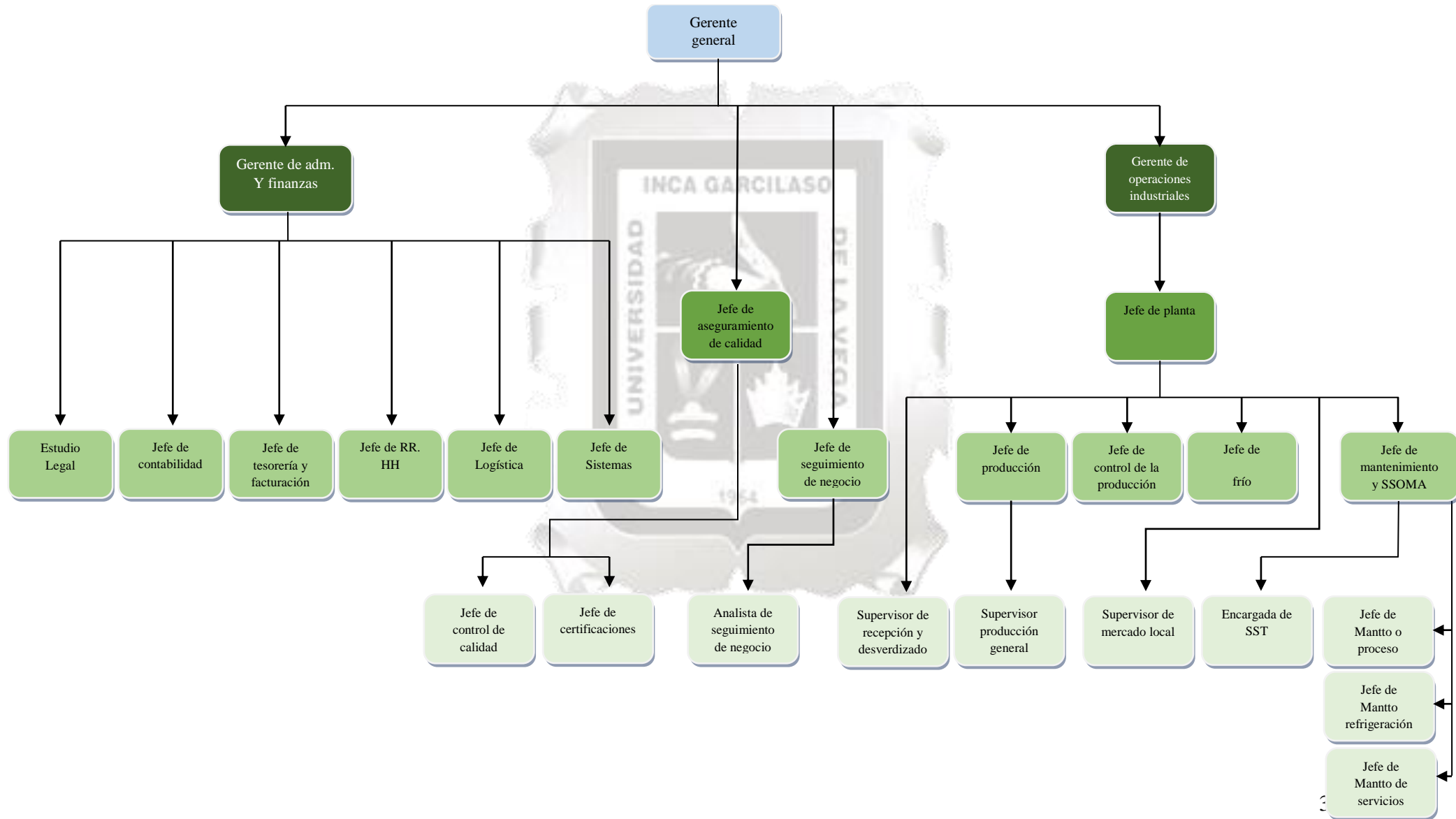
Respeto: el respeto es uno de los valores morales más importantes del ser humano, pues es fundamental para lograr una armoniosa interacción social. El respeto debe ser mutuo y nacer de un sentimiento de reciprocidad

Seguridad: es clave para posicionarse como una organización en la cual se puede confiar. Se basa en la atención y el cuidado necesarios para que todos los procesos, insumos, productos y servicios no sean solo efectivos, sino también seguros para las partes involucradas.



4.2.6 Organigrama

Figura 4.2.6.1 Organigrama de la empresa empacadora de frutas en Chincha, 2023



4.3 Descripción de los aspectos básicos del diseño

4.3.1 Análisis de procesos

4.3.1.1 Proceso

Según Mallar (2010), señala que un proceso es un conjunto de actividades de trabajo interrelacionadas, que se caracterizan por requerir ciertos recursos, sean insumos, consumibles, materiales, tecnología y actividades específicas que implican agregar valor, para obtener ciertos resultados.

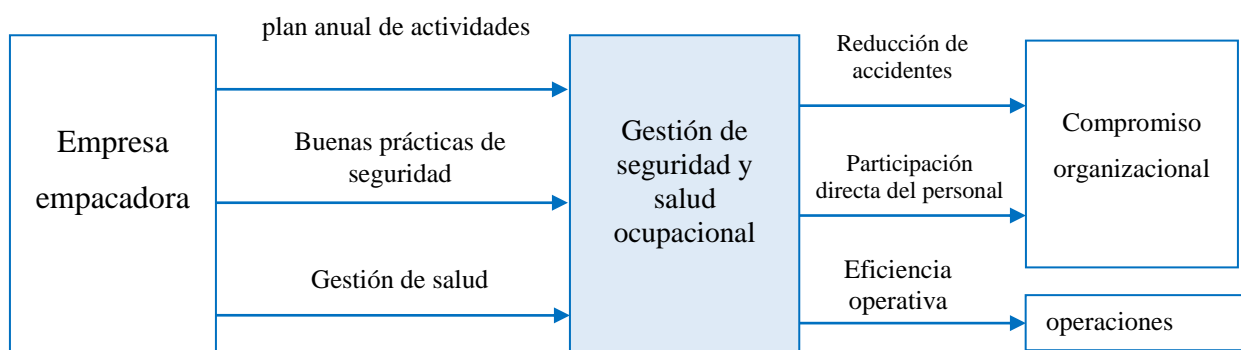
Por su parte, Carrasco (2001) define al proceso como: “Una unidad en sí que cumple un objetivo completo, un ciclo de actividades que se inicia y termina con un cliente o una actividad interna”.

4.3.1.2 Procesos principales del estudio

Proceso Gestión de seguridad y salud ocupacional

Butrón (2018) dice que la gestión de seguridad y salud ocupacional es la disciplina “que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. tiene por objetivo mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones”.

Diagrama de flujo



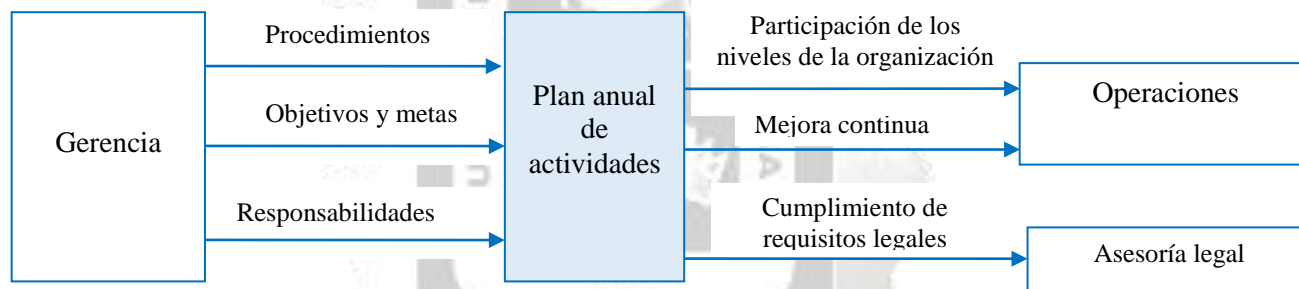
Interpretación

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones, el programa anual de actividades, las buenas prácticas de seguridad y la gestión de salud como ingreso al proceso, para transformar y dar como resultado la reducción de accidentes, la participación directa del personal y la eficiencia operativa, que serán ejecutados por el compromiso organizacional y el área de operaciones.

Proceso Plan anual de actividades

Instrumento o herramienta de planificación que nos va a mostrar la información de todas las actividades a ejecutar en un tiempo determinado.

Diagrama de flujo



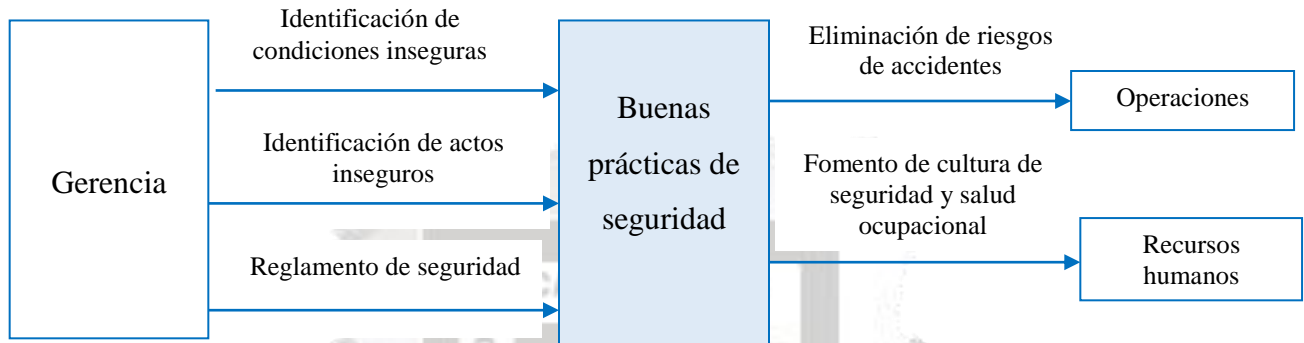
Interpretación

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones, procedimientos, los objetivos y metas y la responsabilidad como ingreso al proceso, para transformar y dar como resultado la participación de los niveles de la organización, mejora continua y el cumplimiento de requisitos legales, que serán ejecutados por el área de operaciones y la asesoría legal de la empresa.

Proceso buenas prácticas de seguridad

La aplicación de las buenas prácticas demuestra como las empresas que se interesan por la seguridad de sus trabajadores son organizaciones exitosas, con mayores tasas de felicidad, bienestar y productividad

Diagrama flujo



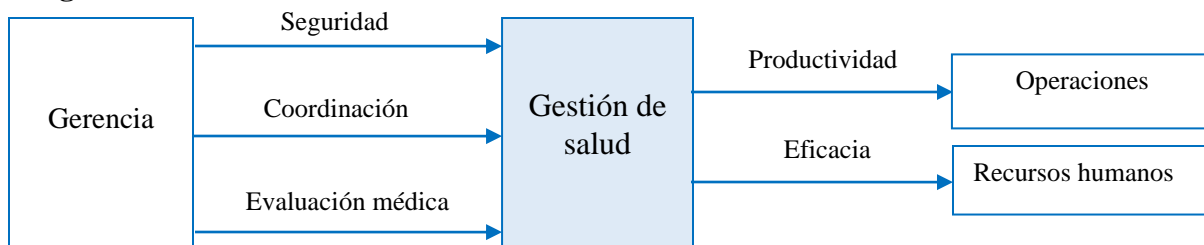
Interpretación

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones, identificación de condiciones inseguras, identificación de actos inseguros y el reglamento de seguridad como ingreso al proceso, para transformar y dar como resultado la eliminación de riesgos de accidentes y el fomento de cultura de seguridad y salud ocupacional, que serán ejecutados por el área de operaciones y recursos humanos.

Proceso Gestión de salud

Salud involucra una serie de normas y acciones que están orientadas a que la condición mental y física de los que trabajan en la organización, tiene que estar garantizada.

Diagrama de flujo



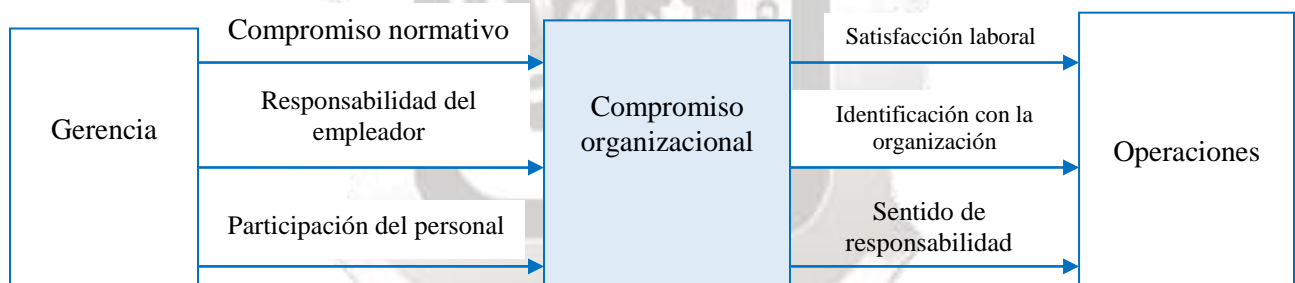
Interpretación

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones, seguridad, coordinación y evaluación médica como ingreso al proceso, para transformar y dar como resultado la productividad y la eficacia, que serán ejecutados por el área de operaciones y recursos humanos.

Proceso Compromiso organizacional

Con respecto al compromiso organizacional, Robbins (1998), lo define como un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular, sus metas y deseos, para mantener la pertenencia a la organización. Un alto compromiso en el trabajo significa identificarse con el trabajo específico de uno, en tanto que un alto compromiso organizacional significa identificarse con la organización propia.

Diagrama de flujo



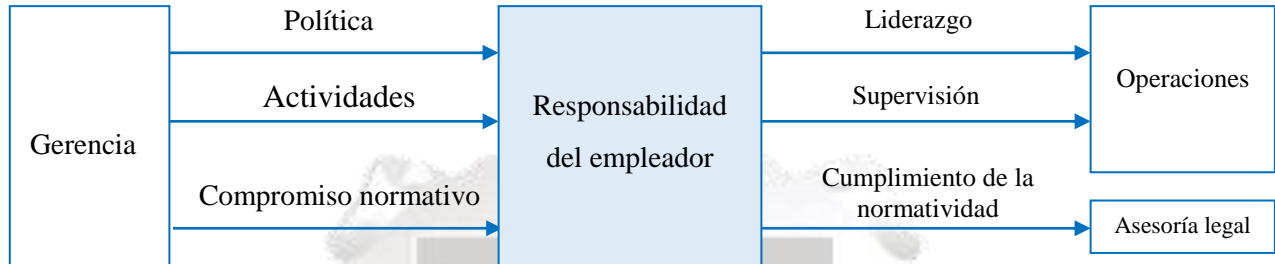
Interpretación

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones el compromiso normativo, la responsabilidad del empleador y la participación del personal como ingreso al proceso, para transformar y dar como resultado la satisfacción laboral, la identificación con la organización y el sentido de responsabilidad, que serán ejecutados por el área de operaciones.

Proceso responsabilidad del empleador

La ley de seguridad y salud en el trabajo, señala que el empleador tiene la responsabilidad de la seguridad y salud en el trabajo dentro de la organización.

Diagrama de flujo



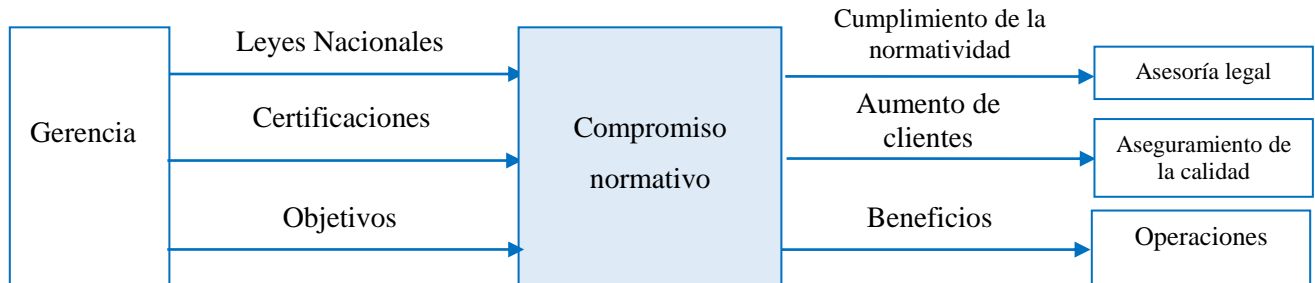
Interpretación

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones políticas, actividades y compromiso normativo como ingreso al proceso, para transformar y dar como resultado el liderazgo, la supervisión y el cumplimiento, que serán ejecutados por el área de operaciones y los asesores legales de la empresa.

Proceso Compromiso normativo

Mientras que el compromiso normativo o sentimiento de permanencia se encuentre en un nivel elevado, los objetivos personales van a estar en la misma línea que los objetivos institucionales

Diagrama de flujo



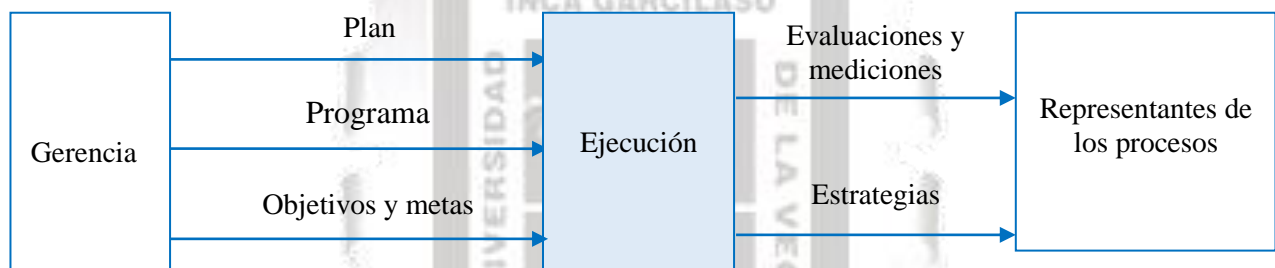
Interpretación

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones leyes nacionales, certificaciones y objetivos como ingreso al proceso, para transformar y dar como resultado el cumplimiento de la normatividad que será liderado por la asesoría legal, el aumento de clientes ejecutado por el área de aseguramiento de la calidad, y los beneficios medidos y supervisados por operaciones.

Proceso de Ejecución

Los directivos de una organización deben alinear las acciones al cumplimiento de los objetivos

Diagrama de flujo



Interpretación del diagrama

En el diagrama de flujo propuesto se observa que de la gerencia parte las dimensiones plan, programa, objetivos y metas, para transformar y dar como resultado las evaluaciones y mediciones del cumplimiento del plan y programa, asimismo las estrategias ejecutadas en el cumplimiento de los objetivos y metas, los resultados serán efectuados por todos los representantes de los diferentes procesos.

4.3.2 Aspectos metodológicos

4.3.2.1 Tipo de investigación

El presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, según Sánchez y Reyes (2006, como se citó en Arias, 2019), señalan que es la “llamada también constructivista o utilitaria, la

cual se interesa por la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven. La Investigación de tipo aplicada busca conocer para hacer, para actuar, para construir y para modificar, le preocupa la aplicación de inmediata sobre una realidad circunstancial ante el desarrollo de un conocimiento de valor universal”.

4.3.2.2 Nivel de investigación

El nivel de investigación es descriptivo porque se define que se medirá, sean variables o sobre qué o quienes se recolectarán los datos. Hernández et al. (2014) explican que el nivel de la investigación es descriptivo, porque se va a “recopilar todos los datos a la vez. Se tiene como propósito, analizar su incidencia e interrelaciones y describir variables en un momento dado”.

4.3.2.3 Enfoque de la investigación

La investigación es de enfoque cuantitativo, debido a que los datos son producto de mediciones, y se deben analizar con métodos estadísticos. Palella y Martins (2006), señalan que el enfoque cuantitativo se caracteriza por privilegiar el dato como esencia de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Por ello, todo debe estar soportado en el número, en el dato estadístico que aproxima a la manifestación del fenómeno.

4.3.2.4 Diseño de investigación

El trabajo de investigaciones basado en el diseño no experimental, porque se observa el problema materia de estudio tal como se da en su contexto natural, para analizarlo. Hernández et al. (2014) indican que la investigación está basada en el diseño no experimental, porque no se realizará la manipulación deliberada de las variables, y su medición será realizada en un único periodo de tiempo.

4.3.3 Población

Según Arias, Villasís y Miranda (2016) afirman que la población es el conjunto de casos definidos, limitados o accesibles que cumplen con determinados criterios de selección. Estos pueden ser representados por personas, objetivos, transacciones o eventos. Por su parte, Hernández et al. (2014) señalan que la calidad de un trabajo de investigación estriba es delimitar claramente la población con base en el planteamiento del problema. La población debe situarse por sus características de contenido, lugar y tiempo.

En esa línea, la población está conformada por 200 colaboradores, que prestan sus servicios en a la empresa empacadora de frutas.

4.3.4 Muestra

Se considera que es un subgrupo de una población determinada para la investigación, de la cual se va a recolectar datos, por tanto, la muestra debe ser delimitada y definirse con precisión, además la muestra debe ser representativa y razonable ya que proporciona información de las características de una población (Hernández et al., 2014)

Se ha considerado 46 trabajadores como muestra. El tamaño de la muestra se obtuvo mediante la aplicación de la fórmula:

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

Donde:

n = muestra

N = Población (200)

Z = Nivel de confianza 1.96

p = Proporción de la población (0.96)

q = (0.04)

E = 0.05 (Margen de error que se está dispuesto a aceptar)

$$n = \frac{(1.96)^2(0.04)(0.96)(200)}{(0.05)^2(200 - 1) + (1.96)^2(0.04)(0.96)} = 46 \text{ trabajadores}$$

4.3.5 Cuestionario

Brace (2013, como se citó en Hernández et al., 2014) menciona que el cuestionario es un conjunto de preguntas para medir una o más variables de un trabajo de investigación. Debe ser congruente con el planteamiento del problema.

Para medir las variables según las preguntas formuladas, mediante una escala valorativa, se utiliza el método de escalamiento de Likert. En ese sentido, Hernández et al. (2014) señalan que, la escala de Likert consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes.

Los autores indican que se presenta cada afirmación y se solicita al sujeto que externar su reacción eligiendo una de las cinco categorías de la escala. A cada categoría se le asigna un valor numérico. Así, el participante obtiene una puntuación respecto de la afirmación y al final su puntuación total, sumando las puntuaciones obtenidas en relación con todas las afirmaciones.

Además, Vara (2012, p.255), indicó que el cuestionario es el instrumento con mayor popularidad en su uso para la recopilación de datos y se encuentra diseñado para cuantificar y uniformizar la información.

Por su parte, Behar (2008) indicó que los cuestionarios, son desarrollados teniendo como base una relación de preguntas cuyo orden no es variable. Usualmente, este instrumento, es aplicado a un número mayor de personas. Los resultados son analizados mediante la aplicación estadística. Las principales ventajas es su rapidez en la aplicación y su posibilidad de procesamiento estadístico, debido a que sus respuestas pueden ser estructuradas de manera tal que puedan ser agrupadas; además, puede ser llevada a cabo por un gran número de personas con mediana preparación. Una de sus desventajas es que reduce de manera considerable los límites

de la información que se registra, debido a que los datos obtenidos se circunscriben a las respuestas formuladas previamente. (p. 60)

Behar (2008), señaló que dependiendo del carácter que tengan las preguntas en un cuestionario, los resultados podrán ser relativamente estructurados (p. 61). Para el estudio se emplearon preguntas cerradas o de alternativas fijas, que según Hernández et al. (2014) son los cuestionarios que expresan respuestas delimitadas, las cuales son fáciles de codificar y analizar (p. 217).

Por su lado, Behar (2008), mencionó que este tipo de preguntas otorgan a los encuestados la posibilidad de escoger determinadas respuestas preestablecidas. En ese sentido, hay que mantener cuidado en el momento de redactar estas respuestas, pretendiendo que sean exhaustivas y excluyentes (p. 61).

4.3.5.1 Importancia del cuestionario

Parasuraman (1986) dice que el cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para lograr los objetivos propuestos en un proyecto de investigación. Para Dillon, Madden y Firtle (1994) el cuestionario está diseñado para obtener la información necesaria, permite recopilar datos que dispone de acuerdo con un orden de manera formal.

En resumen, considerando las definiciones de los autores, se concluye que el cuestionario es importante para la investigación como un instrumento que facilita de recolección de datos reales por medio de la encuesta, estructurado en preguntas y respuestas.

4.3.5.2 Beneficios del cuestionario

García (2002, p.7) menciona algunos beneficios del cuestionario:

Traducir a preguntas el problema.

Crear instrumento que permita el registro veraz y confiable de las respuestas.

Conformar una herramienta que refleje lo mejor posible la posición de los sujetos, con poca distorsión.

Obtener información pertinente al propósito de la investigación.

Ejecutar el proceso de investigación.

Motivar y generar cooperación entre encuestador y encuestado.

Propiciar calidad en la información obtenida.

Generar datos propios para el cálculo de las condiciones de una población

Para el investigador

No requiere un entrevistador calificado para su aplicación.

Permite abarcar una mayor área geográfica.

Uniformidad entre diferentes aplicaciones.

Ahorro de tiempo y personal en su aplicación.

Permite la participación de un mayor número de sujetos.

No contamina al encuestado con la acción del encuestador.

Permite comparar resultados.

Hay diferentes métodos para su envío.

Para el encuestado

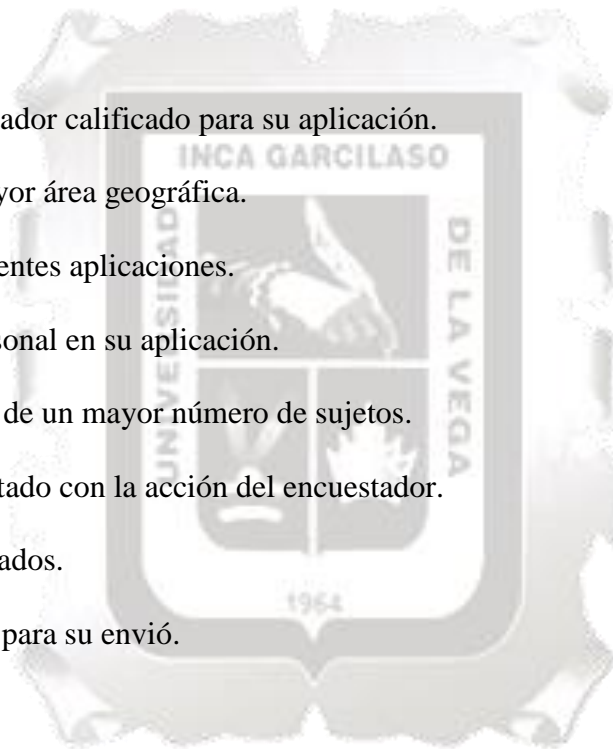
Tiene un uso anónimo y privado.

Es voluntario.

Permite reconsiderar respuestas.

Tiene momentos y tiempo adecuado para su respuesta.

Para responder recurre a sus archivos y documentos.



4.3.6 Encuesta

Hinojosa (2017) afirma que, la encuesta es el procedimiento mediante el cual, el investigador recopila información o datos, por medio de un cuestionario, con la finalidad de conocer las opiniones, ideas o hechos específicos, sobre un determinado problema.

El autor señala que, generalmente la forma de obtener esa información es con la aplicación de un cuestionario, en forma personal, pero con el uso de la tecnología es posible utilizar las redes sociales.



CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

Para este trabajo de investigación, se ha empleado el instrumento de investigación de cuestionario, el mismo que se ha diseñado de acuerdo con las variables independiente y dependiente, respectivamente, y sus dimensiones

Puntuaciones de los encuestados según cada pregunta.

Tabla 5.1.1

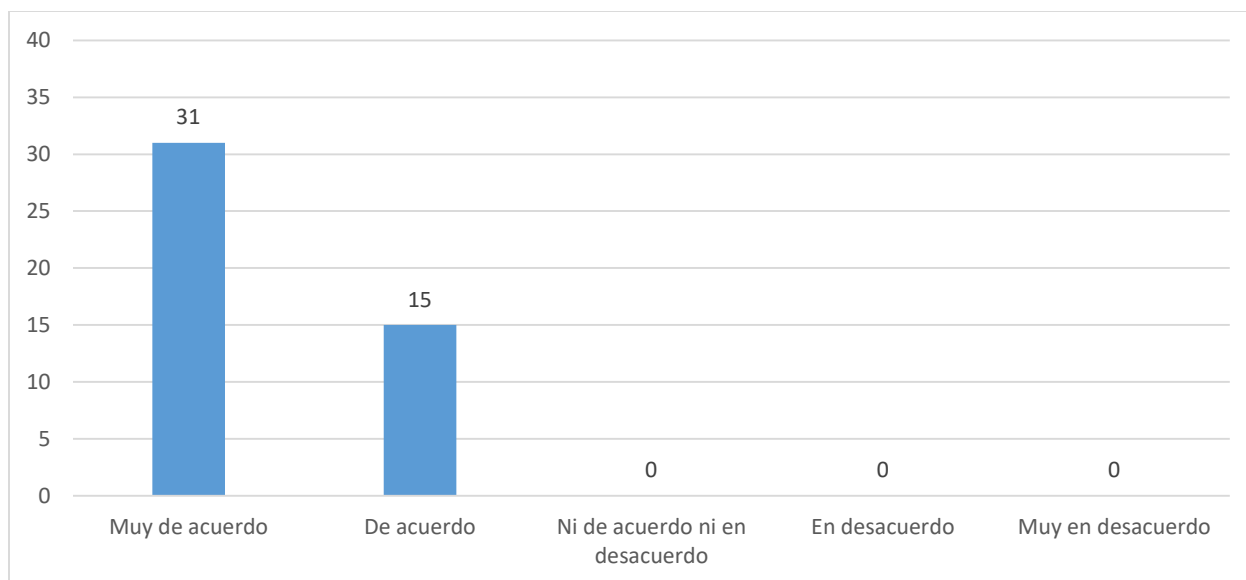
¿Estima que la gestión de seguridad y salud ocupacional es un factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	31	67.4	67.4
De acuerdo	15	32.6	100.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0	
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.1

La gestión de seguridad y salud ocupacional como factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.



Se observa que el 67.4% está muy de acuerdo con que la gestión de seguridad y salud ocupacional es un factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes, mientras que el 32.6% está de acuerdo.

Tabla 5.1.2

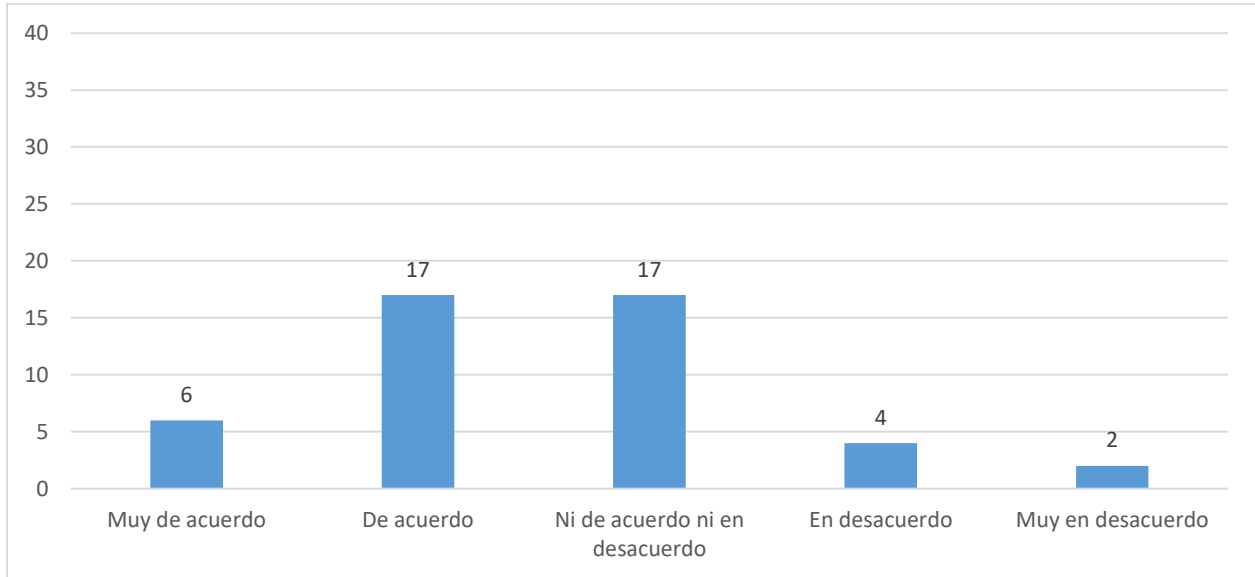
¿Considera que se cumple con el plan anual de actividades para alcanzar el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	6	13.0	13.0
De acuerdo	17	37.0	50.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	17	37.0	87.0
En desacuerdo	4	8.7	95.7
Muy en desacuerdo	2	4.3	100.0
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.2

Cumplimiento del plan anual de actividades para alcanzar el compromiso organizacional en la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.2 se aprecia que un 37% de la muestra se encuentra de acuerdo con el cumplimiento del plan anual de actividades para alcanzar el compromiso organizacional en la prevención de riesgo, así mismo se observa que un 37% de la muestra ni está de acuerdo ni en desacuerdo, mientras que el 13% está muy de acuerdo, el 8.7% está en desacuerdo y el 4.3% está muy en desacuerdo.

Tabla 5.1.3

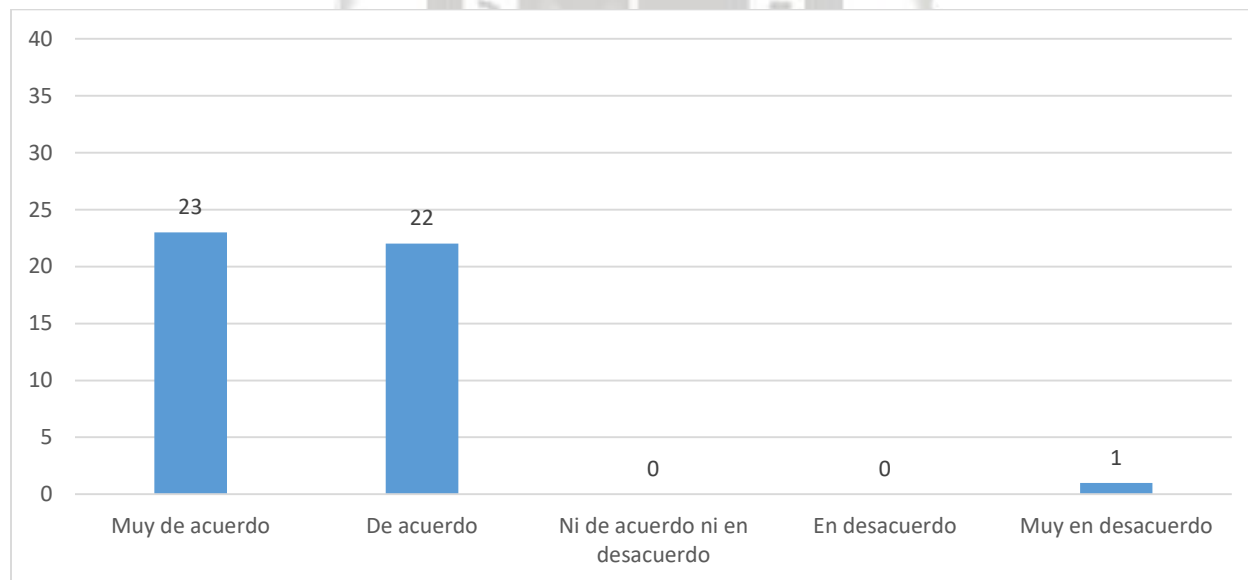
¿Considera que las buenas prácticas de seguridad influyen en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	23	50.0	50.0
De acuerdo	22	47.8	97.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	0	0.0	97.8
En desacuerdo	0	0.0	97.8
Muy en desacuerdo	1	2.2	100.0
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.3

Las buenas prácticas de seguridad influyen en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.



En la tabla 5.1.3 se aprecia que el 50% está muy de acuerdo con que las buenas prácticas de seguridad influyen en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes, mientras que 47.8% está de acuerdo y el 2.2% está muy en desacuerdo.

Tabla 5.1.4

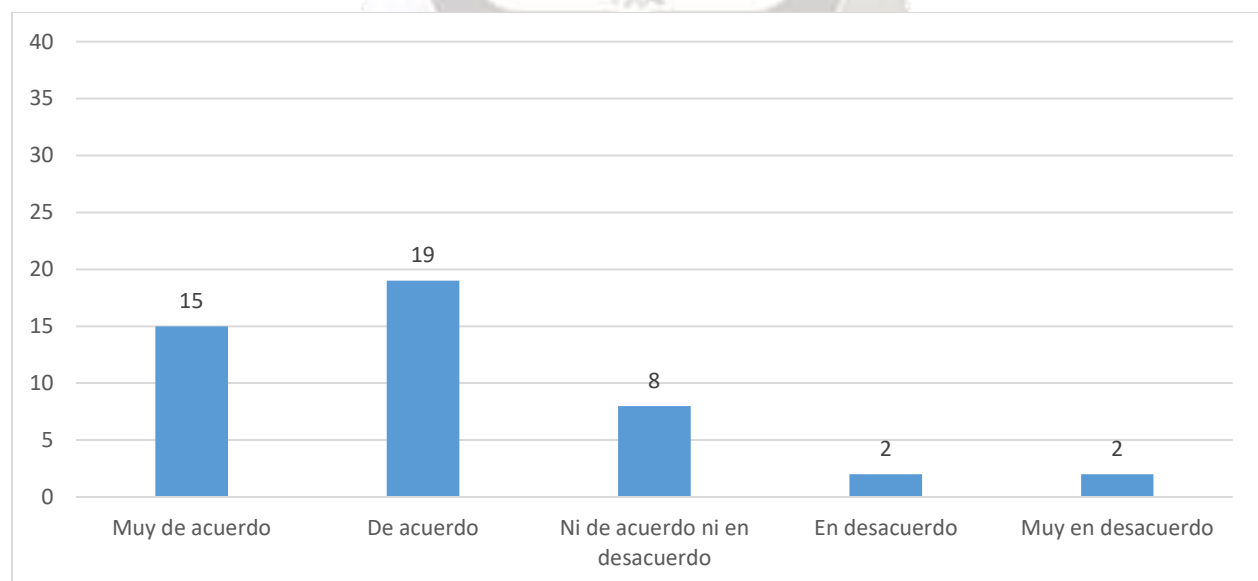
¿La gestión de salud se involucra directamente en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	32.6	32.6
De acuerdo	19	41.3	73.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17.4	91.3
En desacuerdo	2	4.3	95.7
Muy en desacuerdo	2	4.3	100.0
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.4

La gestión de salud se involucra directamente en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.4 se observa que 41.3% está de acuerdo con que la gestión de salud se involucra directamente en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes, el 32.6% está muy de acuerdo, el 17.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 4.3% este desacuerdo y el otro 4.3% de los encuestados está muy en desacuerda.

Tabla 5.1.5

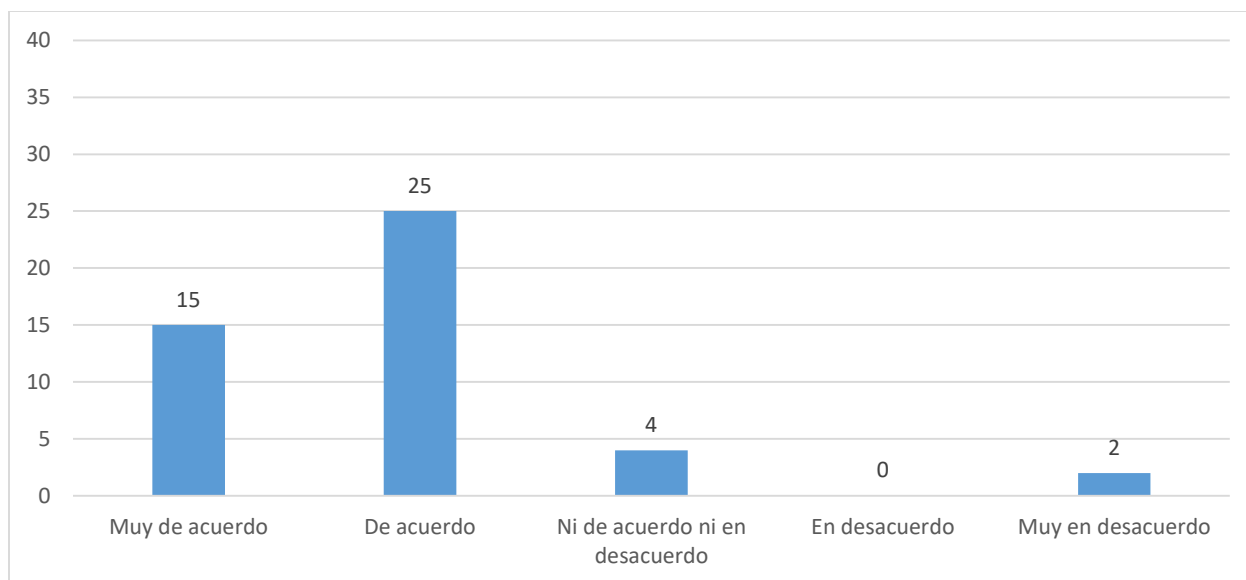
¿Estima que el ambiente de trabajo refuerza el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	32.6	32.6
De acuerdo	25	54.3	87.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4	8.7	95.7
En desacuerdo	0	0.0	95.7
Muy en desacuerdo	2	4.3	100.0
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.5

El ambiente de trabajo refuerza el compromiso organizacional en la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.5 se observa que 54.3% está de acuerdo con que el ambiente de trabajo refuerza el compromiso organizacional en la prevención de accidentes, el 32.6% está muy de acuerdo, el 8.7% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4.3% está muy en desacuerdo.

Tabla 5.1.6

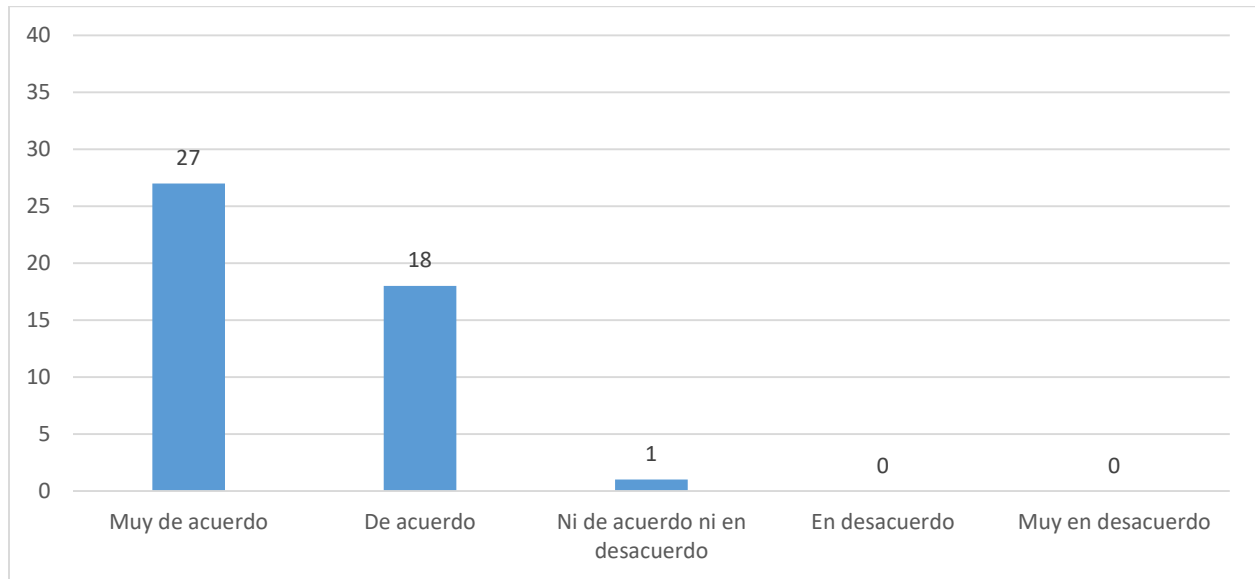
¿La inspección permanente del uso de equipos y herramientas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	27	58.7	58.7
De acuerdo	18	39.1	97.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.2	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.6

La inspección permanente del uso de equipos y herramientas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.6 se observa que el 58.7% está muy de acuerdo con que la inspección permanente del uso de equipos y herramientas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes, 39.1% está de acuerdo con lo mencionado y el 2.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.7

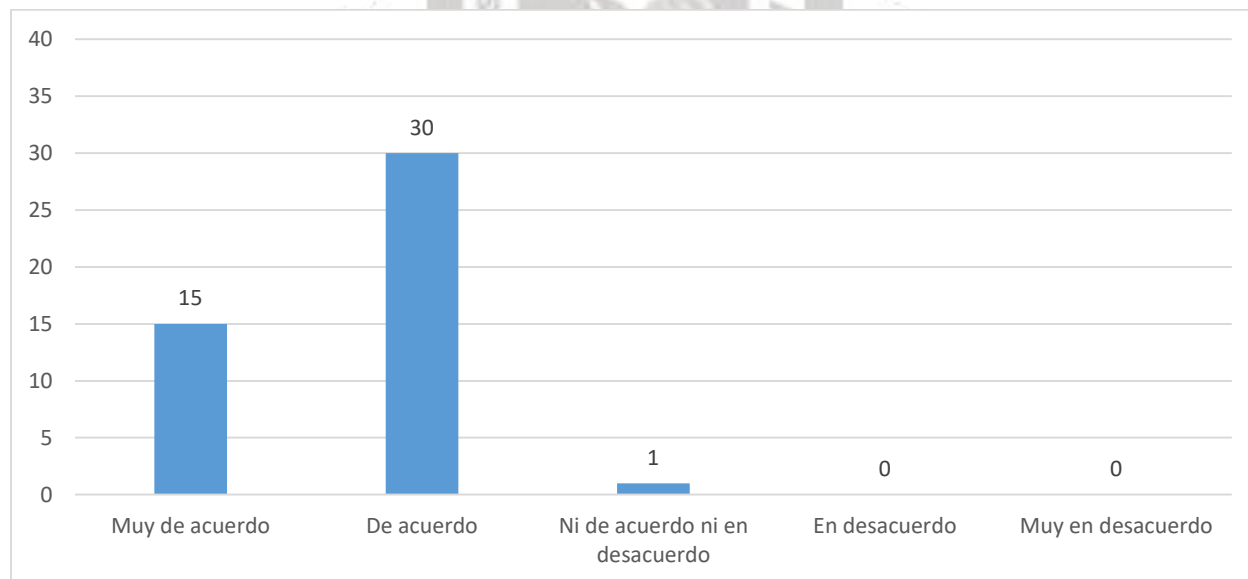
¿Considera que el compromiso normativo influye en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	15	32.6	32.6
De acuerdo	30	65.2	97.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	1	2.2	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.7

El compromiso normativo influye en la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.7 se observa que el 65.2% está de acuerdo con que el compromiso normativo influye en la prevención de accidentes, el 32.6% está muy de acuerdo con lo mencionado y el 2.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.8

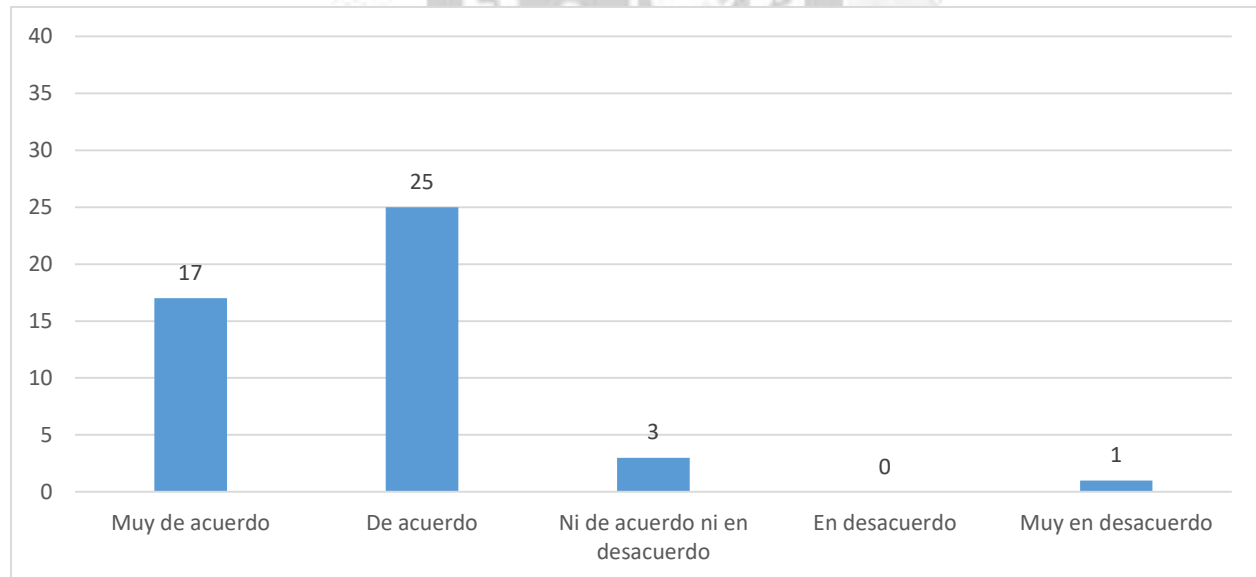
¿Estima que la cultura en seguridad y salud ocupacional garantiza la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	17	37.0	37.0
De acuerdo	25	54.3	91.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.5	97.8
En desacuerdo	0	0.0	97.8
Muy en desacuerdo	1	2.2	100.0
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.8

La cultura en seguridad y salud ocupacional garantiza la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.8 se observa que el 54.3% está de acuerdo con que la cultura en seguridad y salud ocupacional garantiza la prevención de accidentes, el 37% de los encuestados están muy de

acuerdo con lo mencionado, el 6.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 2.2% muy en desacuerdo.

Tabla 5.1.9

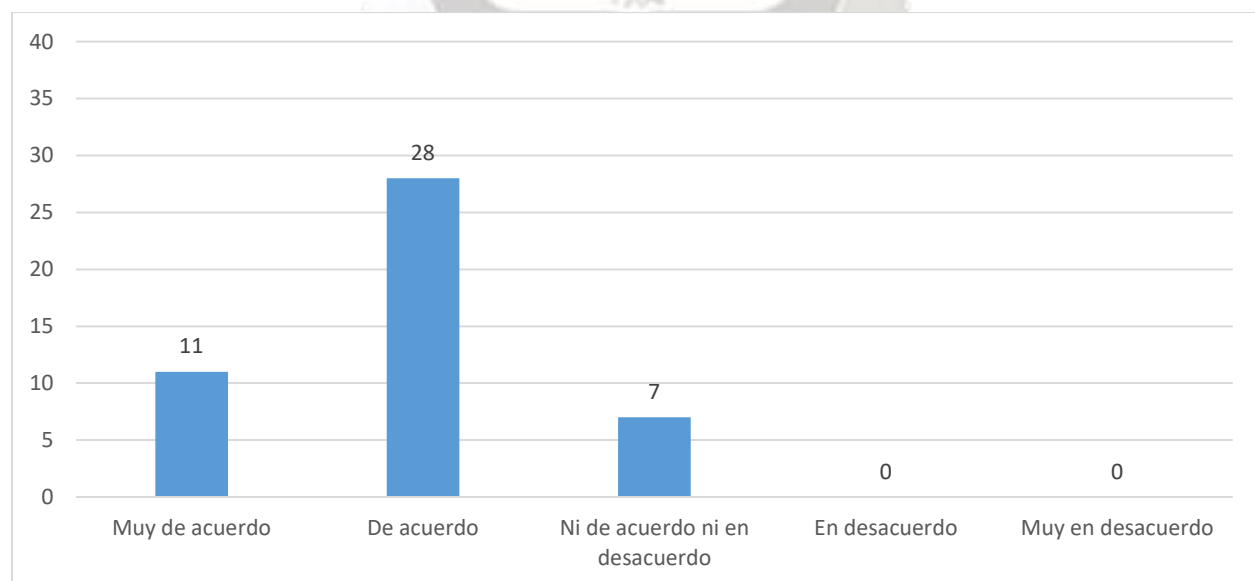
¿Pone en práctica el sentido de responsabilidad en relación con la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	11	23.9	23.9
De acuerdo	28	60.9	84.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	15.2	100.0
En desacuerdo	0	0.0	
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.9

Poner en práctica el sentido de responsabilidad en relación con la prevención de accidentes.



En la tabla 5.1.9 se observa que el 60.9% está de acuerdo es decir pone en práctica el sentido de responsabilidad en relación con la prevención de accidentes, el 23.9% está muy de acuerdo con lo mencionado y el 15.2% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.1.10

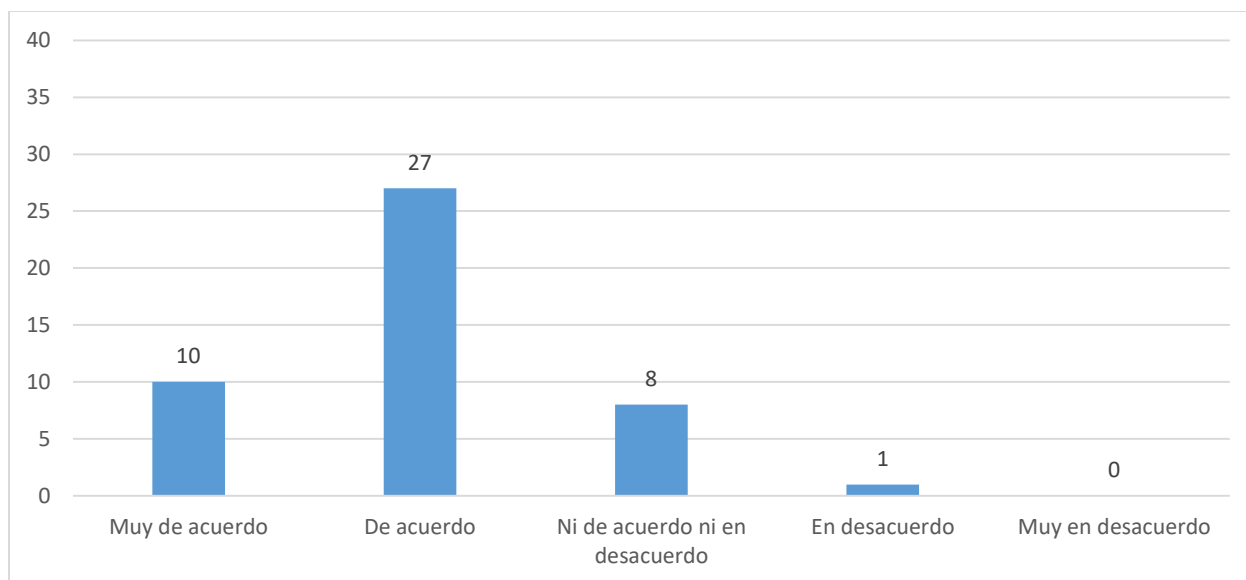
¿Considera que el sentimiento de permanencia es un aspecto trascendente para la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	10	21.7	21.7
De acuerdo	27	58.7	80.4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	17.4	97.8
En desacuerdo	1	2.2	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.10

El sentimiento de permanencia es un aspecto trascendente para la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.10 se observa que el 58.7% está de acuerdo con que el sentimiento de permanencia es un aspecto trascendente para la prevención de accidentes, el 21.7% está muy de acuerdo, el 17.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo con lo mencionado y el 2.2% en desacuerdo.

Tabla 5.1.11

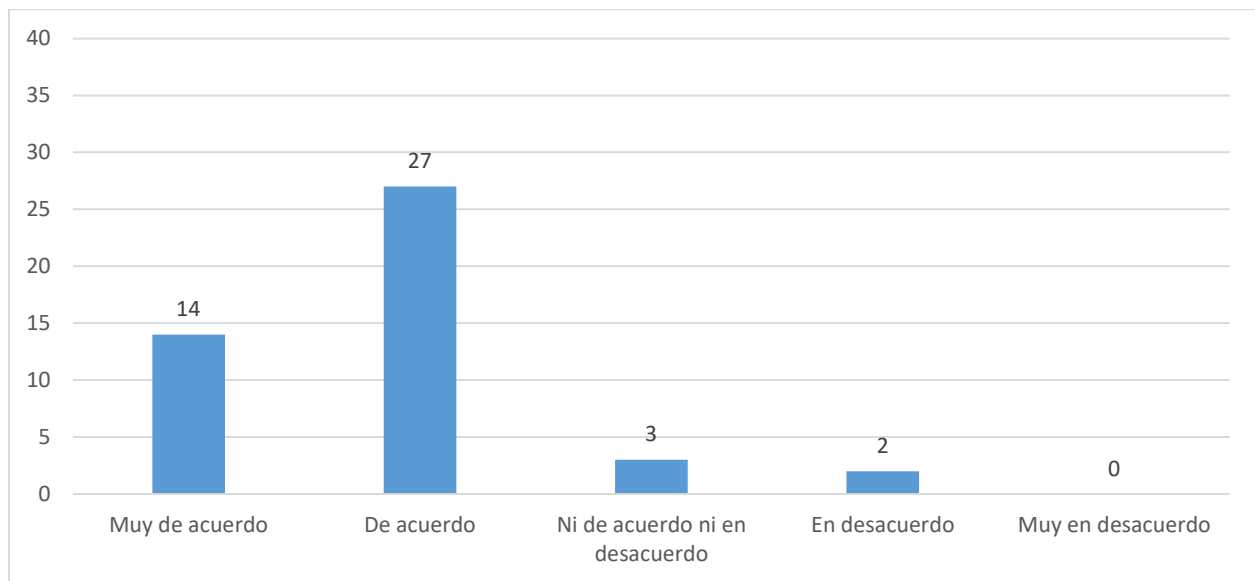
¿Considera que la eficiencia operativa se le reconoce como una fuente para la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	14	30.4	30.4
De acuerdo	27	58.7	89.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	6.5	95.7
En desacuerdo	2	4.3	100.0
Muy en desacuerdo	0	0.0	
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.11

La eficiencia operativa se le reconoce como una fuente para la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.11 se observa que el 58.7% está de acuerdo con que la eficiencia operativa es una fuente para la prevención de accidentes, el 30.4% está muy de acuerdo, el 6.5% ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 4.3% manifiesta estar en desacuerdo.

Tabla 5.1.12

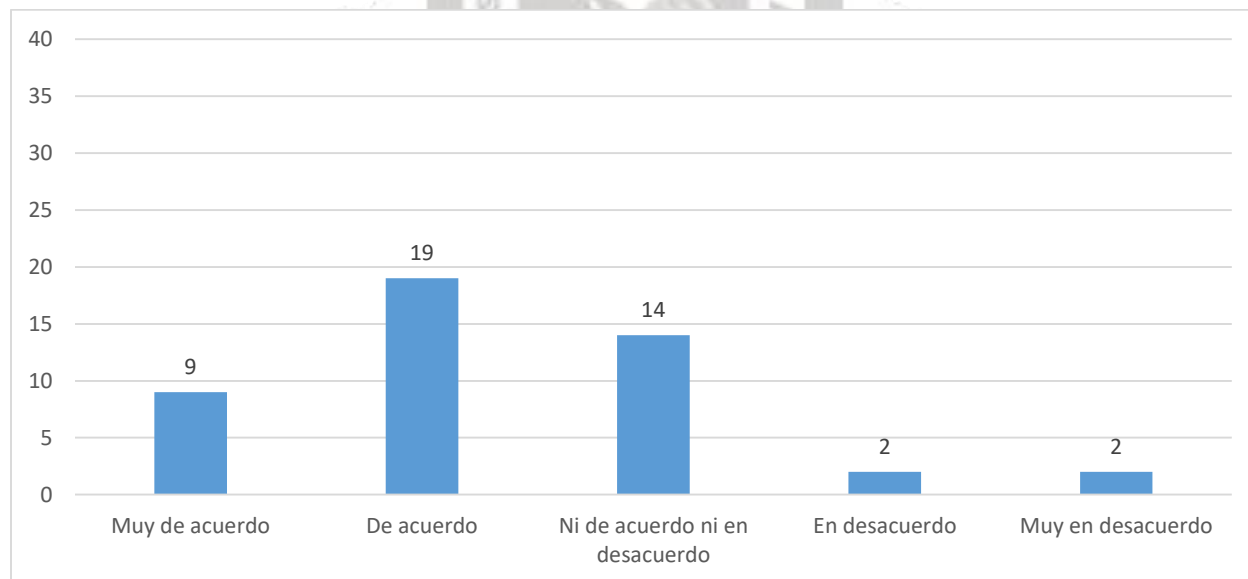
¿Se cuenta con un programa adecuado para la identificación de peligros en la prevención de accidentes?

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Muy de acuerdo	9	19.6	19.6
De acuerdo	19	41.3	60.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	30.4	91.3
En desacuerdo	2	4.3	95.7
Muy en desacuerdo	2	4.3	100.0
Total	46	100.0	

Nota: Datos obtenidos de la encuesta

Gráfico 5.1.12

Un programa adecuado para la identificación de peligros en la prevención de accidentes



En la tabla 5.1.12 se observa que el 41.3% está de acuerdo con que, si se cuenta con un programa adecuado para la identificación de peligros en la prevención de accidentes, el 30.4% ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 19.6% está muy de acuerdo con lo mencionado, el 4.3% en desacuerdo y el otro 4.3% muy en desacuerdo.

Tabla 5.1.13

Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional

N	X1	X2	X3	X4	X5	X6
1	5	4	5	5	4	5
2	5	5	4	5	5	5
3	5	5	4	5	4	4
4	4	3	4	5	5	5
5	4	3	4	3	3	5
6	5	2	5	5	5	5
7	5	2	5	4	4	5
8	5	2	5	4	4	4
9	5	5	1	4	4	4
10	5	3	4	5	5	5
11	5	4	5	5	5	5
12	4	3	4	3	4	4
13	4	3	4	3	4	4
14	4	3	4	2	5	4
15	4	3	4	2	5	4
16	4	4	4	4	4	4
17	5	4	5	4	4	4
18	5	3	5	3	4	4
19	5	4	5	3	4	5
20	4	4	4	4	4	4

21	5	3	5	4	4	5
22	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4
24	5	4	5	3	4	5
25	5	3	5	4	4	5
26	4	3	4	4	4	4
27	4	3	4	4	4	4
28	5	4	5	3	4	5
29	5	3	5	3	4	5
30	5	2	5	5	5	5
31	4	4	4	4	4	5
32	5	5	5	4	5	5
33	5	5	5	4	3	4
34	4	4	4	4	3	3
35	5	4	5	5	5	5
36	4	5	5	4	5	5
37	5	3	4	5	4	5
38	5	3	4	5	5	4
39	5	3	4	5	3	5
40	5	4	4	4	4	4
41	5	3	4	4	4	5
42	5	1	5	1	1	5
43	5	1	5	1	1	5

44	5	4	5	5	5	5
45	5	4	5	5	5	5
46	5	4	5	5	5	5
TOTAL	$\Sigma X1$	$\Sigma X2$	$\Sigma X3$	$\Sigma X4$	$\Sigma X5$	$\Sigma X6$
46	215	159	204	181	189	210

Tabla 5.1.14

Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional

VI	Escala de valoración										Total %
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
X1	0	0	0	0	0	0	15	33	31	67	100
X2	2	4	4	9	17	37	17	37	6	13	100
X3	1	2	0	0	0	0	22	48	23	50	100
X4	2	4	2	4	8	17	19	41	15	33	100
X5	2	4	0	0	4	9	25	54	15	33	100
X6	0	0	0	0	1	2	18	39	27	59	100

Tabla 5.1.15

Preguntas de la variable independiente (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional

PREGUNTAS	N = 46	Desviación
	MEDIA	Estándar
X1 ¿Estima que la gestión de seguridad y salud ocupacional es un factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	4.67	0.47
X2 ¿Considera que se cumple con el plan anual de actividades para alcanzar el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	3.46	0.98
X3 ¿Considera que las buenas prácticas de seguridad influyen en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	4.43	0.72
X4 ¿La gestión de salud se involucra directamente en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	3.93	1.04
X5 ¿Estima que el ambiente de trabajo refuerza el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	4.11	0.90
X6 ¿La inspección permanente del uso de equipos y herramientas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?	4.57	0.54

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 5.1.15 se observa que según las preguntas referidas a la variable independiente (VI) el 83% de los trabajadores encuestados en la empresa empacadora de fruta tienen valores de respuesta promedio de 3.93 hasta 4.67 mientras que el otro 17% tienen valores de respuesta promedio de 3.46 lo que demuestra que la mayoría está de acuerdo con la gestión de seguridad para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.

Además, se observa en esta tabla que las medias obtenidas según las preguntas señaladas demuestran que la mayoría de los trabajadores encuestados están de acuerdo que la gestión de seguridad y salud ocupacional es un factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.

En relación con las desviaciones estándar obtenidas según las preguntas relacionadas con la variable independiente, la estadística señala que el fundamento teórico de los gráficos de control para la media (\bar{X}) está en el Teorema Central del Límite.

En términos generales, este teorema dice que la distribución de las \bar{X} , es decir, cada una de las medias de una muestra, tenderá a una normal sea el tamaño de la muestra relativamente grande o si la muestra es pequeña, en ambos casos, la distribución de las medias tenderá a una normal. Entonces la desviación estándar será igual a la desviación estándar de la distribución muestral dividida por la raíz cuadrada del tamaño de la muestra.

$$\text{Límite de control superior (UCL)} = \bar{X} + z\sigma$$

$$\text{Límite de control Inferior (LCL)} = \bar{X} - z\sigma$$

Donde:

\bar{X} = Media de las medias de la muestra

Z = Número de desviaciones estándar normales, siendo 3 para 99.7% de nivel de confianza

σ = Desviación estándar, siendo igual a la desviación estándar de la distribución muestral dividida por la raíz cuadrada del tamaño de la muestra:

$$\sigma = \frac{\sigma_x}{\sqrt{N}}$$

Por ello, respecto a la desviación estándar de la primera pregunta (X1) podemos señalar que el 99.7% de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$UCL = 4.67 + 3 \times \frac{0.47}{\sqrt{46}}$$

$$UCL = 4.88$$

Luego:

$$LCL = 4.67 - 3 \times \frac{0.47}{\sqrt{46}}$$

$$LCL = 4.47$$

Por lo tanto, las puntuaciones se ubicarán en un rango que va de 4.88 hasta 4.47, lo cual significa que existe una mínima dispersión teniendo en cuenta las puntuaciones de los encuestados. Esto implica que siendo similares las desviaciones estándar de las demás preguntas, queda demostrado que las puntuaciones tienen una mínima dispersión con relación a sus medias promedios.

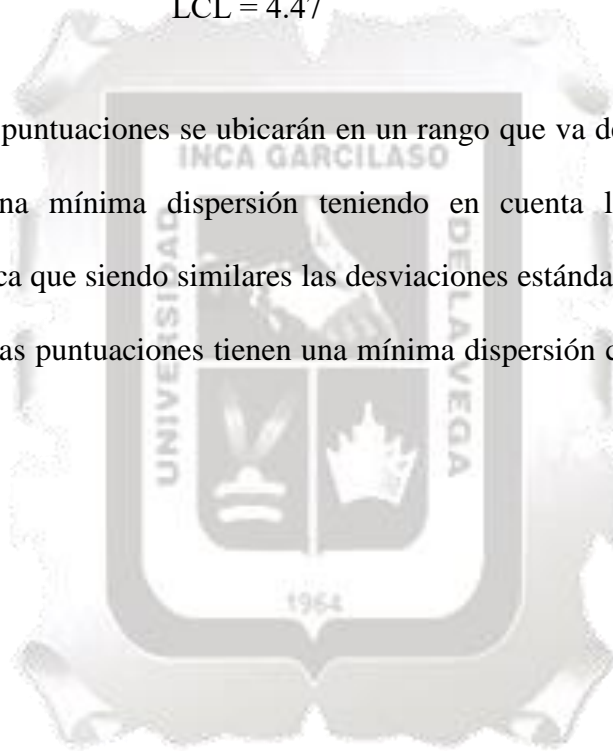


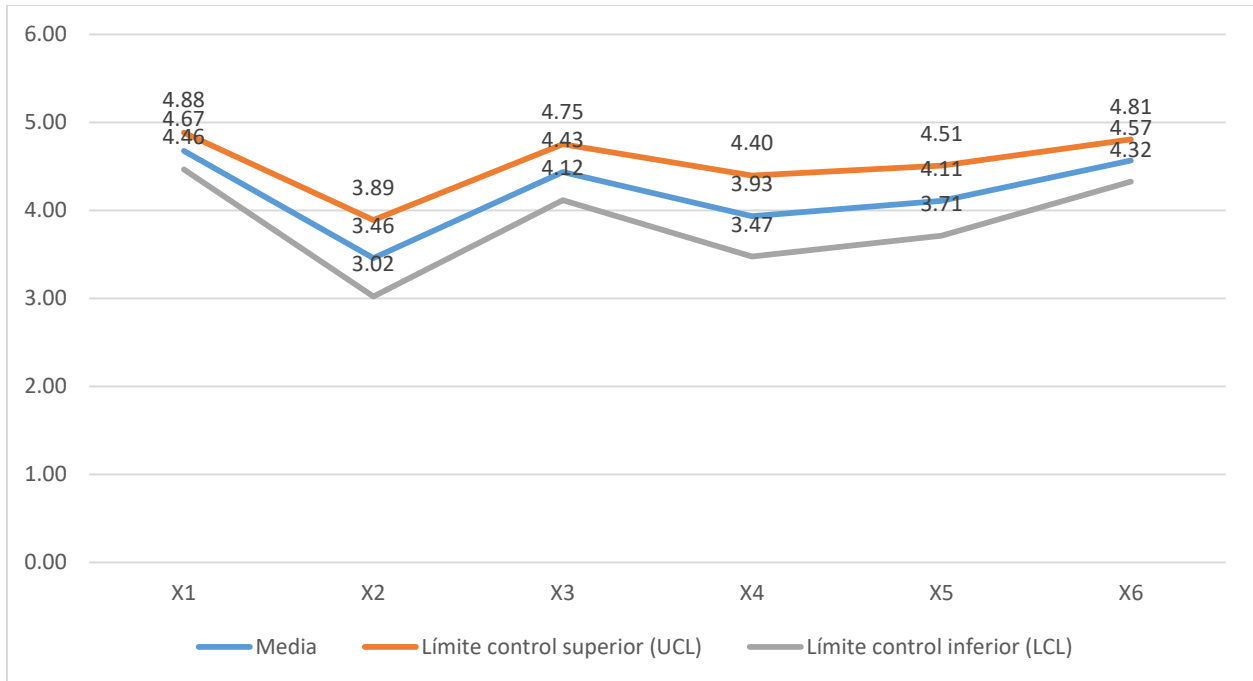
Tabla 5.1.16

Límites de control superior e inferior (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional

Variable Independiente	Media	Límite control superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
X1	4.67	4.88	4.46
X2	3.46	3.89	3.02
X3	4.43	4.75	4.12
X4	3.93	4.40	3.47
X5	4.11	4.51	3.71
X6	4.57	4.81	4.32

Gráfico 5.1.13

Límites de control superior e inferior (VI) Gestión de seguridad y salud ocupacional



De acuerdo con los datos obtenidos al aplicar la encuesta según el cuestionario, y conforme a los resultados obtenidos del análisis estadístico basado en el límite de control superior y el límite de control inferior, se puede deducir que la gestión de seguridad y salud ocupacional posibilita la mejora del compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica.

Tabla 5.1.17

Cuantifica cada respuesta del cuestionario (VD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes

N	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
1	5	5	4	4	4	4
2	5	5	4	4	4	4
3	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5

5	4	4	4	3	4	3
6	4	4	4	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4
8	4	4	3	4	4	2
9	4	4	3	4	5	2
10	4	5	5	4	3	4
11	5	5	4	4	5	4
12	4	4	3	4	4	3
13	4	4	3	4	4	3
14	4	4	4	3	4	3
15	4	4	4	3	4	3
16	4	4	4	4	4	4
17	4	5	4	5	4	4
18	4	5	3	2	3	3
19	5	4	3	4	5	4
20	4	4	4	4	4	4
21	5	5	4	3	4	4
22	4	4	4	4	4	3
23	4	4	4	4	4	3
24	5	4	3	4	5	4
25	5	5	3	5	5	5
26	4	4	4	3	4	3
27	4	4	4	3	4	3

28	4	5	4	3	2	3
29	4	4	4	3	2	3
30	3	5	5	4	4	5
31	4	4	4	4	5	4
32	5	5	5	5	5	5
33	4	4	5	4	4	4
34	4	4	5	4	3	4
35	5	5	4	4	5	4
36	5	5	4	4	5	5
37	4	5	5	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5
39	5	4	5	5	4	5
40	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4
42	5	1	5	5	5	1
43	5	3	4	5	5	1
44	4	5	4	4	4	3
45	4	3	4	4	4	5
46	4	3	5	4	4	3
TOTAL	$\Sigma Y1$	$\Sigma Y2$	$\Sigma Y3$	$\Sigma Y4$	$\Sigma Y5$	$\Sigma Y6$
46	198	195	187	184	191	169

Tabla 5.1.18

Frecuencia de las respuestas del cuestionario (VD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes

VD	Escala de valoración										Total %
	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Ni de acuerdo ni en desacuerdo		De acuerdo		Muy de acuerdo		
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Y1	0	0	0	0	0	2	30	65	15	33	100
Y2	1	2	0	0	3	7	25	54	17	37	100
Y3	0	0	0	0	7	15	28	61	11	24	100
Y4	0	0	1	2	8	17	27	59	10	22	100
Y5	0	0	2	4	3	7	27	59	14	30	100
Y6	2	4	2	4	14	30	19	41	9	20	100

Tabla 5.1.19

Preguntas de la variable independiente (VD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes



PREGUNTAS	N = 46	Desviación Estándar
	MEDIA	
Y1 ¿Considera que el compromiso normativo influye en la prevención de accidentes?	4.30	0.51
Y2 ¿Estima que la cultura en seguridad y salud ocupacional garantiza la prevención de accidentes?	4.24	0.77
Y3 ¿Pone en práctica el sentido de responsabilidad en relación con la prevención de accidentes?	4.07	0.65
Y4 ¿Considera que el sentimiento de permanencia es un aspecto trascendente para la prevención de accidentes?	4.00	0.70
Y5 ¿Considera que la eficiencia operativa se le reconoce como una fuente para la prevención de accidentes?	4.15	0.73
Y6 ¿Se cuenta con un programa adecuado para la identificación de peligros en la prevención de accidentes?	3.67	0.99

Interpretación

De acuerdo con la Tabla 5.1.19 se observa que según las preguntas referidas a la variable independiente (VD) el 83% de los trabajadores encuestados en la empresa empacadora de fruta tienen valores de respuesta promedio de 4.00 hasta 4.30 mientras que el otro 17% tienen valores de respuesta promedio de 3.67 lo que demuestra que la mayoría está de acuerdo con el compromiso organizacional en la prevención de accidentes. Asimismo, ante la pregunta sobre el compromiso organizacional (Y1), se observa que los encuestados tienen como respuesta promedio 4.30, este promedio nos dice que están muy de acuerdo.

Además, se observa en esta tabla que las medias obtenidas según las preguntas señaladas demuestran que la mayoría de los trabajadores encuestados están de acuerdo que la gestión de seguridad y salud ocupacional es un factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes.

Por cuanto a la desviación estándar de la primera pregunta (Y1) podemos señalar que el 99.7% de las puntuaciones se distribuirán normalmente entre los valores:

$$UCL = 4.30 + 3 \times \frac{0.51}{\sqrt{46}}$$

$$UCL = 4.53$$

Luego:

$$LCL = 4.30 - 3 \times \frac{0.51}{\sqrt{46}}$$

$$LCL = 4.08$$

Por lo tanto, las puntuaciones se ubicarán en un rango que va de 4.53 hasta 4.08, lo cual significa que existe una mínima dispersión teniendo en cuenta las puntuaciones de los encuestados. Esto implica que siendo similares las desviaciones estándar de las demás preguntas, queda demostrado que las puntuaciones tienen una mínima dispersión con relación a sus medias promedios.

Además, podemos señalar que la mejora del compromiso organizacional en la prevención de accidentes es viable, en la medida que la gestión de seguridad y salud ocupacional sea sostenida.

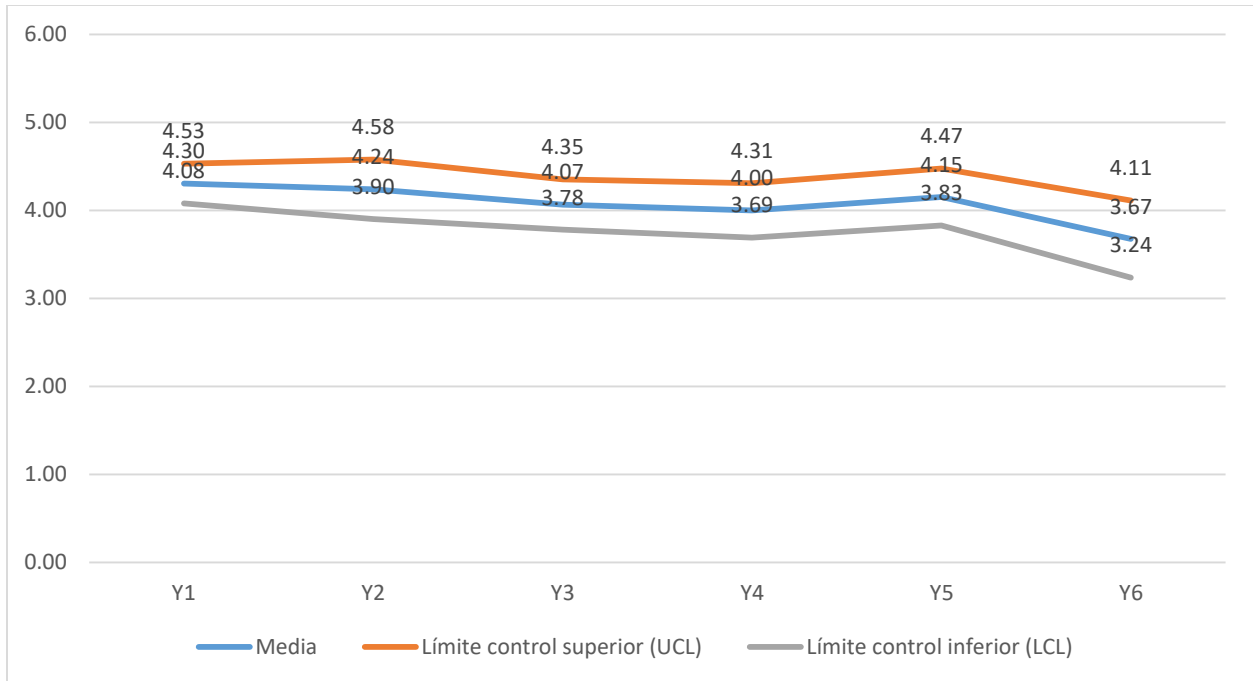
Tabla 5.1.20

Límites de control superior e inferior (YD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes.

Variable Independiente	Media	Límite control superior (UCL)	Límite control inferior (LCL)
Y1	4.30	4.53	4.08
Y2	4.24	4.58	3.90
Y3	4.07	4.35	3.78
Y4	4.00	4.31	3.69
Y5	4.15	4.47	3.83
Y6	3.67	4.11	3.24

Gráfico 5.1.14

Límites de control superior e inferior (YD) Compromiso organizacional en la prevención de accidentes



Conforme a las puntuaciones de acuerdo con las preguntas de la variable dependiente, al aplicar la encuesta según el cuestionario, y con base a los resultados obtenidos del análisis estadísticos del límite de control superior y el límite de control inferior, se puede deducir que el compromiso organizacional está directamente relacionado con la gestión de seguridad y salud ocupacional de una empresa empaedora de frutas en Chincha, región Ica.

CONCLUSIONES

Se determinó que la gestión de seguridad y salud ocupacional evidencia la mejora del compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en chincha. Esto significa que la gestión de seguridad y salud ocupacional se relaciona con las dimensiones de los objetivos específicos, los cuales son el plan anual de actividades, las buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional, así como la gestión de salud. Esto favorece a que el compromiso organizacional en la prevención de accidentes genera eficacia operativa en la empresa, promueve la participación directa del personal y reduce accidentes.

Se demostró que los datos obtenidos mediante la encuesta según las preguntas de la variable independiente, permitió deducir que están cercanos al promedio o media de dichas preguntas. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que la gestión de seguridad y salud ocupacional posibilita la mejora del compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha.

Se estableció que los datos obtenidos mediante la encuesta según las preguntas de la variable dependiente, permitió deducir que están cercanos al promedio o media de dichas preguntas. Esto evidencia que la mayoría de los encuestados están de acuerdo en que el compromiso organizacional es un factor relevante para la prevención de accidentes en la empresa empacadora de frutas.

Se determinó que la aplicación de los límites de control superior y el límite de control inferior, respecto al promedio o media de cada pregunta de la variable independiente, permitió concluir que existe una mínima dispersión de los resultados obtenidos. Lo que conlleva a deducir que la gestión de seguridad y salud ocupacional evidencia la mejora del compromiso

organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica.

Se determinó que la aplicación de los límites de control superior y el límite de control inferior, respecto al promedio o media de cada pregunta de la variable dependiente, permite deducir que existe una mínima dispersión de los resultados obtenidos. Esto conlleva a concluir que el compromiso organizacional en la prevención de riesgo está directamente relacionado con la gestión de seguridad y salud ocupacional, en tanto esta última sea sostenida.



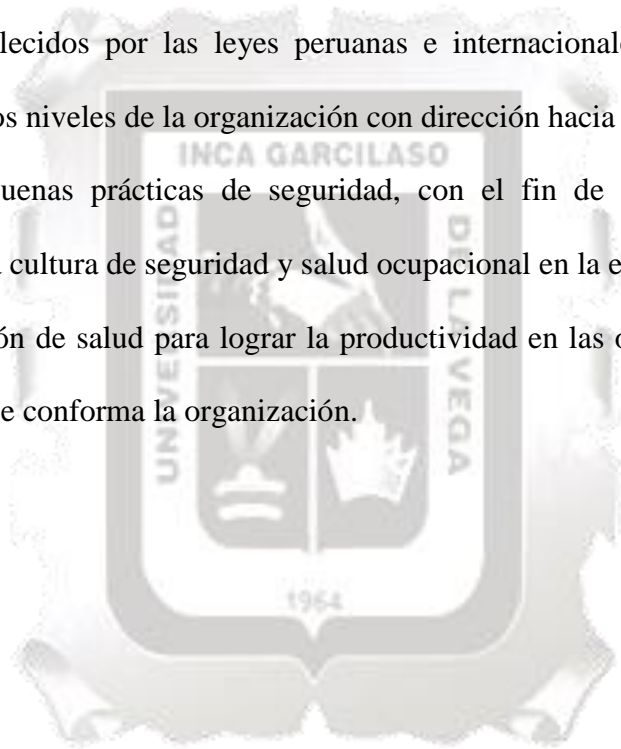
RECOMENDACIONES

Promover la gestión de seguridad y salud ocupacional para la mejora del compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha. Esto supone que si las organizaciones estimulan la gestión de seguridad y salud ocupacional conseguirán reducir el nivel de accidentes, conseguirán la participación directa del personal y la eficacia operativa dentro de la empresa.

Fomentar el cumplimiento del plan anual de actividades, con el fin de cumplir con los requisitos legales establecidos por las leyes peruanas e internacionales, así mismo lograr la participación de todos los niveles de la organización con dirección hacia la mejora continua.

Incentivar las buenas prácticas de seguridad, con el fin de eliminar los riesgos de accidentes y fomentar la cultura de seguridad y salud ocupacional en la empresa.

Motivar la gestión de salud para lograr la productividad en las operaciones y la eficacia en la gestión humana que conforma la organización.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, J., Villasis, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. Revista Alergia México, 7. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Alva, J. (2018). La salud ocupacional y desempeño laboral de los colaboradores en el proyecto especial CHAVIMOCHIC- LA LIBERTAD-2015. Tesis de título profesional. Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.
- Arteaga, B. (2011). La cultura organizacional y el compromiso de los trabajadores de la Municipalidad de Cachicadán 2011. Tesis de pregrado de Administración, Universidad Nacional de Trujillo. Trujillo, Perú
- Arias, R. (2019). El waytapukllay: material didáctico para el aprendizaje de la historia de los incas. Vol 9. Universidad nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/5709/570967818009/570967818009.pdf>
- Butrón, E. (2018). Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo paso a paso para el diseño practico del SG-SST. 2da Edición. Ediciones de la U, Bogotá, Colombia.
- Behar, D. (2008). Metodología de la investigación. Recuperado de: <https://drive.google.com/file/d/0B1sTcIvKGVSyN3E1NDVHQk11am8/view>
- Böhrt, M. Romero, C. y Díaz, F. (2014). El compromiso organizacional entre obreros: un estudio en cuatro organizaciones bolivianos. Vol. 12. Ajayu, 12 (2), 227 – 245. Órgano de difusión Científica del departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. Universidad Católica San Pablo, La Paz, Bolivia.
- Carrasco, B. (2001). Gestión de Procesos, Ed. Evolución S.A., Santiago, Chile
- Chavez, C. (2009). Gestión de seguridad y salud en el trabajo. Eidos, 2-5

- Claire, M. y Böhr, M. (2004). Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, Membresía y Lealtad. Vol. 2. Ajayu, 2 (1), 77 – 83. Órgano de difusión Científica del departamento de Psicología de la Universidad Católica Boliviana “San Pablo”. Universidad Católica San Pablo, La Paz, Bolivia.
- Congreso de la República. (1991). Decreto legislativo N° 757 aprueba Ley Marco para el crecimiento de la investigación privada. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/2137538-757>
- Dillon, W; Madden, T y Firtle, N. (1994). Investigación de mercado en un entorno de marketing. Illinois: Richard D. Irving
- Frías, P. (2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y. Tesis de maestría en Gestión de Personas y Dinámica Organizacional, Universidad de Chile. Chile, Santiago
- García, F. (2002). El cuestionario. Recomendaciones metodológicas para el diseño de cuestionario. 1era Edición. Editorial Limusa. SA de CV, Hermosillo, México
- Guzmán, G. (2006). Ejecución, la parte difícil de la estrategia. Investigación & Desarrollo, (6), 85 – 93.
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación, 6ta. Ed. McGraw-Hill Education, México DF, México.
- Hinojosa, J. (2017). El Arte de hacer una Tesis. 1ra. Edición. Centro de impresión UNMSM. Lima, Perú.
- Mallar, M. (2010). La gestión por procesos: un enfoque de gestión eficiente Revista Científica Visión de Futuro, vol. 13, núm. 1, Universidad Nacional de Misiones, Misiones, Argentina.

- Martínez, C. (2014). El proceso de gestión de la seguridad basada en los comportamientos: Actuación de los supervisores en empresas de Manufactura. Tesis doctoral. Universidad de León, León, España.
- Mendoza, L. (2019). Gestión de la seguridad basada en comportamientos. Revista san Gregorio. Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí, Ecuador.
- Meyer, J. & Herscovitch, L. (2001). Commitment in the workplace: Toward a general Model. *Human Resource Management Review*. 11, 299-326
- Méndez, A. (2015). Clima y compromiso organizacional percibido por los empleados del parque eco arqueológico en México. Tesis de Maestría en Administración con acentuación en Recursos Humanos. Universidad de Montemorelos. México
- Morgan, G. (2016). Gestión del Conocimiento y Buenas Prácticas en Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de <https://revistaempresarial.com/salud/salud-ocupacional/gestion-del-conocimiento-y-buenas-practicas-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2011). Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/ley-deseuridad-y-salud-en-el-trabajo-ley-n-29783-680588-1>
- Ministerio de trabajo y promoción del empleo. (2013). Resolución ministerial N° 050-2013-tr. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/normas-legales/288031-050-2013-tr>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2012). Decreto Supremo 005-2012-TR, Reglamento de la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/normas/2012-04-25_005-2012TR_2254.pdf

Ministerio de educación. (2014). Ley N°3022 Ley que modifica la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118483-30222>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (1964). Decreto supremo N° 42-F Reglamento de higiene y seguridad industrial. Recuperado de: https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/CNSST/NORMAS/POR_MATERIAS/NACIONALES/SEGUN_ACTIVIDAD_ECONOMICA_PORMATERIAS.pdf

Norma Internacional ISO 45001:2018. (2018). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:45001:ed-1:v1:es>

Organismo Internacional del Trabajo. (2012). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo (3a. ed.). Recuperado de: <https://higieneysseguridadlaboralcvs.files.wordpress.com/2012/04/oit-enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf>

Parella, S. y Martins, F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa. 2da. Edición. Fondo Editorial UPEL, Caracas, Venezuela.

Presidencia de la república del Perú (2018). Constitución política del Perú 1993. Recuperado de: <https://www.gob.pe/institucion/presidencia/informes-publicaciones/196158-constitucion-politica-del-peru>

Parasuraman, A. (1986). Tema 2: el cuestionario. Diseño del cuestionario. Recuperado de <https://www.ugr.es/~diploeio/documentos/tema2.pdf>

Peña, A. (2016). La punibilidad de la participación del extraneus en el delito especial propio: la unidad del título de imputación. Gaceta Jurídica. 97-112.

- Ramírez, D. (2014). Planeación y ejecución ¿por qué se genera la brecha de implementación? un estudio de caso del proyecto RIFOHD (tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia
- Robbins, S. (1998). La Administración en el Mundo de Hoy. Editorial Prentice Hall. México
- Rodríguez, M., y Torre, F. (2010). Caracterización de la evolución en investigación sobre aspectos de gestión de prevención y análisis de accidentes laborales. Revista de la facultad de Ingeniería Universidad central de Venezuela, Caracas, Venezuela. Recuperado de https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-40652010000100002
- Sánchez, K. (2022). La seguridad laboral basado en el compromiso organizacional del personal del sector hotelero de la ciudad de Lima, Perú. Tesis de grado magister. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). Metodología y diseño de la investigación científica. Lima: Editorial Visión Universitaria
- Vela, J. (2019). Compromiso organizacional y el sistema de seguridad y salud en el trabajo, en el CITEA pesquero del instituto tecnológico de la producción, Callao, Perú 2018. Tesis de grado maestría. Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú.
- Vara, A. (2012). Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para as ciencias empresariales. Reciente edición. Universidad de San Martin de Porres, Lima, Perú.
- Zambrano, A (2016). Cultura organizacional integral, actitudes y comportamientos seguros de trabajadores en empresas de manufacturas en España. Tesis doctoral. Universidad complutense de Madrid, Madrid, España.



ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario

Instrucciones:

Lea detenidamente las preguntas y coloque la calificación en los recuadros según corresponda, el cuestionario es anónimo, por lo que se pide veracidad en su respuesta.

Escala:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
1	2	3	4	5	
VI – Gestión de seguridad y salud ocupacional				Escala valorativa	
				1	2
				3	4
				5	
X ₁	¿Estima que la gestión de seguridad y salud ocupacional es un factor importante para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?				
X ₂	¿Considera que se cumple con el plan anual de actividades para alcanzar el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?				
X ₃	¿Considera que las buenas prácticas de seguridad influyen en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?				
X ₄	¿La gestión de salud se involucra directamente en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?				
X ₅	¿Estima que el ambiente de trabajo refuerza el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?				
X ₆	¿La inspección permanente del uso de equipos y herramientas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes?				
VD - Compromiso organizacional				Escala valorativa	
				1	2
				3	4
				5	
Y ₁	¿Considera que el compromiso normativo influye en la prevención de accidentes?				
Y ₂	¿Estima que la cultura en seguridad y salud ocupacional garantiza la prevención de accidentes?				
Y ₃	¿Pone en práctica el sentido de responsabilidad en relación con la prevención de accidentes?				
Y ₄	¿Considera que el sentimiento de permanencia es un aspecto trascendente para la prevención de accidentes?				
Y ₅	¿Considera que la eficiencia operativa se le reconoce como una fuente para la prevención de accidentes?				
Y ₆	¿Se cuenta con un programa adecuado para la identificación de peligros en la prevención de accidentes?				

Anexo 2: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Variable	Diseño
<p>Problema General: ¿Cómo la gestión de seguridad y salud ocupacional influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023?</p>	<p>Objetivo General: Determinar si la gestión de seguridad y salud ocupacional mejora el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023</p>	<p>Variable independiente: Gestión de seguridad y salud ocupacional</p>	<p>Formulación del Diseño: La aplicación del cuestionario en la gestión de seguridad y salud ocupacional evidencia la mejora en el compromiso organizacional para la prevención de riesgos en una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023</p>
<p>Problema específico 1: ¿Cómo el cumplimiento del plan anual de actividades influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023?</p>	<p>Objetivo específico 1: Analizar si el plan anual de actividades influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023</p>		
<p>Problema específico 2: ¿Cómo el cumplimiento de las buenas prácticas de seguridad influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023?</p>	<p>Objetivo específico 2: Analizar si el cumplimiento de las buenas prácticas de seguridad y salud ocupacional influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023</p>	<p>Variable dependiente: Compromiso organizacional para la prevención de riesgos</p>	<p>Instrumento de investigación: Cuestionario Técnica de investigación: Encuesta</p>
<p>Problema específico 3: ¿Cómo la gestión de salud influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023?</p>	<p>Objetivo específico 3: Analizar si la gestión de salud influye en el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chíncha, región Ica, 2023</p>		

Anexo 3: Validación del instrumento de investigación

CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres : Chavez Horna, Alcibíades
- 1.2. Cargo e institución donde labora : Gerente de operaciones en Packing del Carmen SAC
- 1.3. Especialidad del validador : Ingeniero Químico / Diplomado en SGSST
- 1.4. Nombre del Instrumento : Cuestionario
"Gestión de seguridad y salud ocupacional para el
- 1.5. Título de investigación : compromiso organizacional en la prevención de
accidentes de una empresa empacadora de frutas en
Chincha, región Ica, 2023"
- 1.6. Autor del instrumento : Delia María Lobaton Azcona

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81- 100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				80 %	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					100 %
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					100 %
4. Organización	Existe una organización lógica					100 %
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					100 %
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					100 %
7. Consistencia	Basados en					100 %

	aspectos teóricos-científicos.					
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.					100 %
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					100 %
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100 %

III. PROMEDIO DE VALORACION

98 %

Lima, 9 de noviembre del 2023

Nombres y Apellidos : Alcibíades Chavez Horna

DNI : 17925341

Firma:



CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres : Suarez Medina, Gladys Eyrin
- 1.2. Cargo e institución donde labora : Jefa de aseguramiento de la calidad en Packing del Carmen SAC
- 1.3. Especialidad del validador : Ingeniera de alimentos
- 1.4. Nombre del Instrumento : Cuestionario
"Gestión de seguridad y salud ocupacional para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empaquera de frutas en Chincha, región Ica, 2023"
- 1.5. Título de investigación : Delia Lobaton Azcona
- 1.6. Autor del instrumento : Delia Lobaton Azcona

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.				80 %	
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				75 %	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				78 %	
4. Organización	Existe una organización lógica				78 %	
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.				75 %	
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				80 %	
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.				76 %	
8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.				75 %	
9. Metodología	La estrategia				76 %	

	responde al propósito del diagnóstico					
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.				78 %	

III. PROMEDIO DE VALORACION

77.1 %

Lima, 9 de noviembre del 2023

Nombres y Apellidos : Gladys Eyrin Suarez Medina

DNI : 42035692

Firma:



ING EYRIN SUAREZ M.
ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD
PACKING DEL CARMEN SAC

CERTIFICADO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres : Bonilla Urcia, Julio Cesar
- 1.2. Cargo e institución donde labora : Jefe de mantenimiento y SST
- 1.3. Especialidad del validador : Ingeniero Industrial
- 1.4. Nombre del Instrumento : Cuestionario
- 1.5. Título de investigación : “Gestión de seguridad y salud ocupacional para el compromiso organizacional en la prevención de accidentes de una empresa empacadora de frutas en Chincha, región Ica, 2023”
- 1.6. Autor del instrumento : Delia Lobaton Azcona

II. ASPECTOS DE VALIDACION

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado y específico.					100 %
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.				80 %	
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				70 %	
4. Organización	Existe una organización lógica					85 %
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90 %
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					90 %
7. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos.					85 %

8. Coherencia	Entre las dimensiones o subvariables.					100 %
9. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico					90 %
10. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					100 %

III. PROMEDIO DE VALORACION

89 %

Lima, 9 de noviembre del 2023

Nombres y Apellidos : Julio Cesar Bonilla Urcia

DNI : 25838196

Firma:



Anexo 4: Confiabilidad del instrumento de investigación

Medidas de consistencia interna

El coeficiente alfa de Cronbach es un método que requiere una sola administración del instrumento de investigación. Su ventaja reside en que se aplica la medición y se calcula el coeficiente.

Según Tavakol y Dennick (2011) consideran que el coeficiente de confiabilidad debe estar entre 0.70 y 0.90, mientras que Garson (2013) establece que 0.60 es un valor de confiabilidad aceptable. Sin embargo, es recomendable que su debe estar por encima de 0.70. Asimismo, cabe anotar que el coeficiente alfa de Cronbach trabaja con variables de intervalos o de Razón.

Rango de confiabilidad del instrumento de investigación

Según Palella y Martins (2006) señalan que la confiabilidad puede variar en rangos, como sigue:

Rango	Confiabilidad
0.81 – 1.00	Muy alta
0.61 – 0.80	Alta
0.41 – 0.60	Media
0.21 – 0.40	Baja
0.00 – 0.20	Muy baja

El coeficiente alfa de Cronbach puede calcularse mediante la varianza de los ítems o criterios establecidos y la varianza del puntaje total de los expertos, según la fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^K S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_{i=1}^K S_i^2$: Es la suma de varianzas de cada ítem.

S_t^2 : Es la varianza del total de filas (puntaje total de los expertos)

K : Es el número de preguntas o ítem



EXPERTOS	CRITERIO 1	CRITERIO 2	CRITERIO 3	CRITERIO 4	CRITERIO 5	CRITERIO 6	CRITERIO 7	CRITERIO 8	CRITERIO 9	CRITERIO 10	TOTAL
1. Chavez Horna	80	100	100	100	100	100	100	100	100	100	980
2. Suarez Medina	80	75	78	78	75	80	76	75	76	78	771
3. Bonilla Urcia	100	80	70	85	90	90	85	100	90	100	890
TOTAL	260	255	248	263	265	270	261	275	266	278	2641
Promedio	86.67	85.00	82.67	87.67	88.33	90.00	87.00	91.67	88.67	92.67	88.03
Des. Est. (S)	11.55	13.23	15.53	11.24	12.58	10.00	12.12	14.43	12.06	12.70	125.45
Varianza (S^2)	133.33	175.00	241.33	126.33	158.33	100.00	147.00	208.33	145.33	161.33	1596.33

$$\sum S_i^2 = 1596.33$$

$$S_i^2 = S_i^2 (980, 771, 890) = 10990.33$$

$$K = 12$$

Reemplazando los resultados obtenidos en la formula del coeficiente Alfa de Cronbach, tenemos lo siguiente:

$$\alpha = \left(\frac{12}{12 - 1} \right) \left(1 - \frac{1596.33}{10990.33} \right) = 0.93$$

Siendo el valor obtenido de 0.93, mayor que el valor medio del rango de confiabilidad, se concluye que es muy significativa (Palella y Martins, 2006).

