

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Escuela Profesional de Administración y Sistemas



TESIS

Higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A" - Chupaca - Junín - 2023

Para optar : El Título profesional de Licenciada en Administración

Autoras : Bach. Artica Ravilla Jhossely Anny
Bach. Villaverde Parraga Nicol Briyith

Asesor : Dr. Cerrón Aliaga Miguel Aníbal

Líneas de investigación

Institucional : Ciencias empresariales y gestión de los Recursos

Fecha de Inicio : 13/02/2024 - 12/02/2025
y culminación

Huancayo – Perú

2024

**Hoja de aprobación de los jurados
UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Ciencias Administrativas y Contables

TESIS

Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A" - Chupaca - Junín - 2023

PRESENTADO POR:

Bach. Artica Ravilla Jhossely Anny

Bach. Villaverde Parraga Nicol Briyith

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS

APROBADO POR LOS SIGUIENTES JURADOS:

PRESIDENTE _____

PRIMER MIEMBRO _____

SEGUNDO MIEMBRO _____

TERCER MIEMBRO _____

Huancayode.....del 2024

ASESOR

Dr. Miguel Anibal, Cerron Aliaga

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres: Hilda y Ramiro, por brindarme una educación sólida, esta tesis es el reflejo de dedicación y constancia, para honrarlos y que se sientan orgullosos de mí.

Gracias por iluminar mi camino hacia el conocimiento y por enseñarme la importancia del trabajo duro y la educación.

Jhossely

Dedico esta tesis a mis padres: Miriam y Johnny, ya que ellos fueron el pilar fundamental en mi formación como profesional, ya que con su cariño y sacrificio me dieron las fuerzas de seguir con mis objetivos, a pesar de las dificultades que se dan en el camino se pudo concluir con la investigación realizada.

Nicol

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Peruana los Andes y los asesores por compartir sus conocimientos y sabiduría con nosotras, gracias a la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A.” por facilitarnos información valiosa para nuestra investigación.

Jhossely y Nicol

CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TALENTO
NUEVOS DESAFÍOS
NUEVOS COMPROMISOS

CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 0423 - FCAC -2024

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis**, Titulada:

HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE "EXPRESO CHUPACA S.A" - CHUPACA - JUNÍN - 2023

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. ARTICA RAVILLA JHOSSELY ANNY**
Bach. VILLAVERDE PARRAGA NICOL BRIYITH

Facultad : **CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**

Escuela Académica : **ADMINISTRACIÓN Y SISTEMAS**

Asesor(a) : **Mtro. CERRON ALIAGA MIGUEL ANIBAL**

Fue analizado con fecha 26/09/2024; con 160 págs.; en el software de prevención de plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

Excluye citas.

Excluye Cadenas hasta 20 palabras.

Otro criterio (especificar)

X
X

El documento presenta un porcentaje de similitud de **18 %**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de uso de Software de Prevención Versión 2.0. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

En señal de conformidad y verificación se firma y sella la presente constancia.

Huancayo, 26 de septiembre del 2024.



MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI
JEFA

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

CONTENIDO

Caratula.....	i
Hoja de aprobación de los jurados.....	ii
Asesor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Contenido.....	vi
Contenido de Tablas.....	x
Contenido de figuras.....	xi
Resumen.....	xii
Abstrac.....	xiii
Introducción.....	xiv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	16
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	16
1.2. Delimitación del problema.....	20
1.3. Formulación del problema.....	22
1.3.1. Problema general.....	22
1.3.2. Problema (s) Especifico (s).....	22
1.4. Justificación.....	23
1.4.1. Social.....	23
1.4.2. Teórica.....	24
1.4.3. Metodológica.....	25
1.5. Objetivos.....	25

1.5.1.Objetivo General.....	25
1.5.2.Objetivo (s) Específico (s).....	26
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	27
2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)	27
2.2. Bases Teóricas o Científicas.....	35
2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones)	66
CAPITULO III: HIPOTESIS.....	70
3.1 Hipótesis General.....	70
3.2 Hipótesis Específicas.....	70
3.3 Variables (defición conceptual y operacionalización).....	71
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	75
4.1 Método de Investigación.....	75
4.2 Tipo de Investigación.....	76
4.3 Nivel de Investigación	76
4.4 Diseño de la Investigación.....	76
4.5 Población y muestra.....	78
4.6 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	79
4.7 Técnicas de procesamiento y análisis de datos	80
4.8 Aspectos éticos de la Investigación	80
CAPÍTULO V: RESULTADOS.....	81
5.1. Descripción de Resultados.....	81
5.2. Contrastación de hipótesis	101

Análisis y Discusión de Resultados	112
Conclusiones.....	120
Recomendaciones	123
Referencias Bibliograficas	125
Anexos	132
ANEXO 1 : Matriz de Consistencia.....	133
ANEXO 2 Matriz de Operacionalización de las Variables	134
ANEXO 3 Matriz de Operacionalización del Instrumento.....	136
ANEXO 4: Instrumento de Investigación y constancia de su aplicación.....	139
ANEXO 5: Confiabilidad y Validez del instrumento.....	143
ANEXO 6: La data del procesamiento de datos	152
ANEXO 7: Consentimiento Informado	155
ANEXO 8: Fotos de la aplicación del instrumento	156

Contenido de Tablas

TABLA N° 1: Operacionalización de la variable higiene y seguridad	71
TABLA N° 2: Operacionalización de la variable cultura organizacional	72
TABLA N° 3: Resultados de la variable higiene y seguridad	81
TABLA N° 4: Resultados de la dimension higiene en el trabajo	83
TABLA N° 5: Resultados de la dimension condiciones ambientales en el trabajo	84
TABLA N° 6: Resultados de la dimensión de condiciones atmosféricas	85
TABLA N°7: Resultados de la dimensión seguridad en el trabajo	87
TABLA N° 8: Resultados de la variable cultura organizacional	89
TABLA N° 9: Resultados de la dimensión innovación y aceptación de riesgo	90
TABLA N°10: Resultados de la dimensión atención del detalle	92
TABLA N°11: Resultados de la dimensión orientación de a los resultados	93
TABLA N°12: Resultados de la dimensión orientación a la gente	95
TABLA N°13: Resultados de la dimensión orientación a los equipos	96
TABLA N°14: Resultados de la dimensión agresividad	98
TABLA N°15: Resultados de la dimensión estabilidad	99
TABLA N° 16: Correlación de Hipótesis General	102
TABLA N°17: Correlación de hipótesis específica N° 01	104
TABLA N° 18: Correlación de hipótesis específica N° 02	106
TABLA N° 19: Correlación de hipótesis específica N° 03	108
TABLA N° 20: Correlación de hipótesis específica N° 04	110

Contenido de figuras

FIGURA N° 1: Modelo de socialización-Stephen Robbins	55
FIGURA N° 2: Como se forman las culturas organizacionales-Stephen Robbins	56
FIGURA N° 3: Resultados porcentuales de higiene y seguridad	82
FIGURA N° 4: Resultados porcentuales de higiene en el trabajo	83
FIGURA N° 5: Resultados porcentuales de condiciones ambientales de trabajo	84
FIGURA N° 6: Resultados porcentuales de condiciones atmosféricas	86
FIGURA N° 7: Resultados porcentuales de seguridad en el trabajo	87
FIGURA N° 8: Resultados porcentuales de cultura organizacional	89
FIGURA N° 9: Resultados porcentuales de innovación y aceptación de riesgos	91
FIGURA N° 10: Resultados porcentuales de atención al detalle	92
FIGURA N° 11: Resultados porcentuales de orientación a los resultados	94
FIGURA N° 12: Resultados porcentuales de orientación a la gente	95
FIGURA N° 13: Resultados porcentuales de orientación a los equipos	97
FIGURA N° 14: Resultados porcentuales de agresividad	98
FIGURA N° 15: Resultados porcentuales de estabilidad	100
FIGURA N° 16: Baremo de interpretación de Rho de Spearman	103

Resumen

La presente investigación titulada, Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023, planteo como problemática ¿Cuál es la relación que existe entre la Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023?; el objetivo de la investigación fue establecer la relación que existe entre la Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023. La hipótesis de la investigación fue demostrar si existe relación significativa entre la Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023. El método general utilizado fue el científico, el método específico fue el deductivo, el tipo de investigación básica de nivel de investigación correlacional, diseño de investigación no experimental-transversal y la población y muestra: 60 colaboradores. El instrumento fue el cuestionario. Se concluyó que el Coeficiente de Correlación de Rho de Spearman, es igual a 0,356. Significa que existe una correlación positiva baja, entre las variables Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional. Se sugiere a los miembros del directorio de la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” considerar implementar programas de sensibilización sobre la seguridad e higiene, y realizar capacitaciones continuas para sus colaboradores, de esa manera se podrá mejorar el modelo de cultura organizacional para mantener una buena convivencia, que permitirá a los colaboradores identificarse como parte de la empresa, esto aumentara la eficiencia, ya que ellos trabajarán con más seguridad, menos peligro y más comodidad.

Palabras clave: Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional

Abstrac

This research entitled, Hygiene and Safety and Organizational Culture in the company “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junin-2023 raises as a problem: What is the relationship that exists between Hygiene and Safety and Organizational Culture in the company “Expreso Chupaca S.A” - Chupacá-Junín-2023?. The objective of the research is to establish the relationship that exists between Hygiene and Safety and Organizational Culture in the company “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junin-2023. The research hypothesis was to demonstrate whether there is a direct and significant relationship between Hygiene and Safety and Organizational Culture in the company “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junin-2023. The methodology used was scientific, hypothetical-deductive, the type of basic research level of correlational research, non-experimental-cross-sectional research design, population and sample: 60 collaborators. The instrument was the questionnaire. It was concluded that Spearman's Rho Correlation Coefficient is equal to 0.356. It means that there is a low positive assessment between the variables Hygiene and Safety and Organizational Culture. It is suggested to the members of the board of directors of the transport company “Expreso Chupaca S.A.” consider implementing safety and hygiene awareness programs, and carrying out continuous training for your collaborators, in this way you can improve the organizational culture model to maintain good coexistence, which will allow collaborators to identify themselves as part of the company, this will increase efficiency, since they will work with more safety, less danger and more comfort.

Keywords: Hygiene and Safety and Organizational Culture.

Introducción

El estudio aborda el tema: Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023. Según la definición de (Chiavenato, 1999). “Los programas de seguridad y salud representan actividades complementarias esenciales para preservar tanto las condiciones físicas como psicológicas del personal”. En los últimos años el mundo atravesó por la pandemia COVID-19, a partir de ello el tema de interés para las empresas fue de higiene y seguridad, ya que la prioridad era el bienestar de los colaboradores y mantener una higiene adecuada para no contagiarse del COVID-19.

Debido a la situación de la pandemia se actualizó la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo (2021), el cual permitió a las empresas garantizar la seguridad y la salud de los colaboradores ante los riesgos epidemiológicos y sanitarios, por lo tanto, las empresas tuvieron que adaptarse a los nuevos cambios.

En cuanto al tema de Cultura Organizacional, es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otras. Este sistema de significados compartidos se manifiesta en una serie de características clave que la organización valora (Robbins & Judge, 2009).

La presente investigación tiene como propósito establecer la relación entre Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023.

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, es de tipo básica, de nivel correlacional y diseño no experimental-transversal. Respetando este esquema, el

presente trabajo de investigación está compuesto por seis capítulos, que se detallan a continuación:

Capítulo I: Se describe la problemática, delimitación y formulación del problema, junto con la justificación y los objetivos de la investigación.

Capítulo II: Se presenta el marco teórico, incluyendo los antecedentes, las bases teóricas o científicas, y la definición de términos básicos.

Capítulo III: En este capítulo se exponen las hipótesis de la investigación y la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Aquí se describe la metodología, que incluye el método, tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, las técnicas de procesamiento y análisis de datos, y los aspectos éticos.

Capítulo V: Se presenta la descripción de resultados y contrastación de hipótesis.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En estos últimos años se ha demostrado la falta de información sobre el tema de seguridad e higiene en muchas de las empresas a nivel mundial, ya que nos hemos enfrentado a un problema de pandemia, donde las empresas fueron inevitablemente afectadas con el COVID-19, debido a esto algunas empresas priorizan la seguridad de sus colaboradores y otras las expusieron, por lo tanto tuvieron que cambiar su propia cultura organizacional y así adaptarse a nuevos hábitos, normas, costumbres, creencias y valores.

Del mismo modo, las empresas se percataron de que sus colaboradores no habían recibido la debida inducción en seguridad y prevención de riesgos laborales al momento de iniciar sus labores, lo que los dejó sin preparación para enfrentar el grave problema al que se enfrentaban.

Por otro lado, “Cuando hablamos de seguridad e higiene laboral, nos referimos al conjunto de normativas legales y técnicas que se implementan en el entorno laboral para regular los procedimientos y factores que podrían impactar la salud de los trabajadores” . (Knecht, 2020).

El 11 de marzo del 2020, el director de la (OMS, Organización Mundial de la Salud, 2020), Tedros Adhanom Ghebreyesus, declaró que la enfermedad por coronavirus (COVID-19) alcanzo el nivel de pandemia.

La (OMS, Organización Mundial de la Salud, 2022) actualizó su página por última vez el 10 de mayo del 2022 para orientar al público sobre la pandemia COVID-19, donde incluye las formas de protección, para mantener una buena higiene es necesario lavarse periódicamente las manos con agua y jabón; al toser o estornudar cubrir la boca y nariz con el codo o un pañuelo, por último, limpie y desinfecte frecuentemente superficies. Es necesario un aumento de seguridad del entorno, por lo tanto, evitar las 3 “C”: espacio cerrado, congestionado y contactos cercanos.

(Castejon & Benavides, 2021), En la década de 1960, España atravesó un alto nivel de accidentes laborales, con cerca de un millón de incidentes anuales que resultaban en bajas. Esto equivalía a más de diez mil accidentes por cada cien mil trabajadores, lo que triplicaba las cifras actuales. Esta situación fue vista como una auténtica epidemia de lesiones laborales, con un coste sanitario y social insostenible para un país que intentaba superar su fase de autarquía y alinearse con las economías occidentales. Era una época de apertura internacional, mientras la sociedad dejaba atrás los momentos más duros de la dictadura franquista.

En un artículo científico (Reyes Hernández, 2021) menciona que el tema de cultura organizacional ha cobrado mayor relevancia en las empresas, ya que refleja tanto la realidad interna de estas como las actitudes de los empleados en cada área. Además, permite comprender mejor el funcionamiento interno de la organización y facilita el desarrollo de estrategias para modificar o ajustar aquellos patrones culturales que necesiten ser transformados.

Por otro lado, las empresas de transporte público tienen un Estudio de índice de Movilidad Urbana (BBC Mundo, 2017), la cual mide de entre otros puntos, “El país con el sistema de transporte público mejor valorado en América Latina, ha sido comparado entre 84 ciudades destacadas a nivel mundial, utilizando una escala del 0 al 100. El promedio de puntuación entre estas ciudades fue de 43,9 puntos, mientras que Hong Kong obtuvo la calificación más alta, alcanzando 58,2 puntos”.

(BBC Mundo, 2017). “Los países de Latinoamérica empiezan con el puesto 30 con Santiago de Chile con una puntuación de 47,1 seguido está Bogotá, Sao Paulo, Río de Janeiro, Curitiba y con 43.5 de puntuación Perú en el puesto 44”.

En consecuencias, todos estos datos nos hacen notar la realidad en la que vivimos ya que a nivel mundial estamos en el puesto 44, lo que se podría proyectar a mejorar el sistema de transporte público, dándole mayor importancia a las capacitaciones y regulación de sus normas, costumbres, hábitos y valores en cuanto a la higiene y su propia seguridad.

La (OIT, 1919) Organización Internacional de Trabajo, fundada en 1919, es la única agencia tripartita de las Naciones Unidas. Desde su creación, la OIT ha reunido a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados Miembros para establecer normas laborales, desarrollar políticas y diseñar programas que promuevan el trabajo decente para todas las mujeres y hombres.

(Congreso, 2021). El Congreso de la Republica Peruana en el año 2021 emitió la Ley 31246, Ley que modifico los Art, 49. Obligaciones del empleador y el Art, 60.

Equipos para la protección de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario, debido a las nuevas amenazas por el COVID-19.

Asimismo, (El Comercio, 2023), El lunes 20 de septiembre de 2023 se reportó un accidente en el que el autobús interprovincial "Expreso Internacional Molina S.A.C." se deslizó alrededor de doscientos metros tras perder el control y caer en un abismo en la Carretera Central, cerca de Anco. El incidente resultó en la muerte de veinticinco pasajeros y dejó a otros 34 heridos

La Sutran informó que el autobús involucrado en el accidente tenía permiso nacional para el transporte terrestre de pasajeros y contaba con el seguro obligatorio de accidentes de tránsito (SOAT) y el certificado de inspección técnica vehicular (CITV) en regla. Sin embargo, esta no es la primera vez que la empresa enfrenta un accidente mortal. Además, entre enero de 2021 y agosto de 2023, la empresa ha recibido 37 multas por exceso de velocidad.

Como se podrá notar en este caso reciente, la seguridad de los pasajeros en el bus no tuvo relevancia puesto a que aun teniendo multas por exceso de velocidad seguía transitando y arriesgando las vidas de los ciudadanos que optaron por viajar con la empresa mencionada, aquí encontramos la ausencia de valores en el chofer de la empresa.

Con respecto a los colaboradores de la empresa Transporte “Expreso Chupaca S. A.”, se sospecha la falta de interés por la seguridad y higiene, lo que podría resultar

en accidentes o enfermedades laborales perjudiciales tanto para la empresa como para los colaboradores, se observó del mismo modo la poca importancia a su cultura organizacional pues la falta de valores, normas y actitudes se ven reflejadas cuando los usuarios manifiestan quejas del servicio brindado por la empresa.

1.2. Delimitación del problema

Según (Arias, 2012). Significa especificar con precisión en la pregunta planteada el espacio, el tiempo o período que se tomará en cuenta para la investigación, así como la población involucrada.

1.2.1. Delimitación espacial

(Díaz, 2006). La delimitación espacial implica indicar de manera precisa el lugar donde se lleva a cabo la investigación. Esto requiere especificar el nombre del sitio, como el centro poblado, distrito, provincia, departamento, entre otros detalles geográficos.

El proceso de investigación se llevará a cabo en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A.”.

Razón social: Expreso Chupaca S.A.

RUC: 20282491282

Dirección o domicilio fiscal: Jr. Petrona Apoalaya Nro. 955 (a 50 Mt. del Grifo Rupay)-Chupaca.

1.2.2. Delimitación temporal

Díaz, (2006). La delimitación temporal se refiere al período de tiempo considerado en relación con los hechos, fenómenos y sujetos de la realidad que se estudian, y generalmente abarca uno, dos o más años. Es importante no confundir este aspecto con la duración total del trabajo de investigación, que puede extenderse por diez años o más. (pág. 87).

La investigación se elabora en el periodo comprendido en el año 2023.

1.2.3. Delimitación conceptual

Chiaverri Chavez, (2017). Según su libro señala que “Es fundamental incluir una delimitación conceptual en una investigación. Al inicio, pueden existir múltiples enfoques teóricos sobre el tema, por lo que esta delimitación ayuda a evitar intentar abarcar todos los aspectos empíricos del contexto predefinido, permitiendo un enfoque más claro y específico” (p. 190).

La investigación examina las siguientes variables: la V1 Seguridad e Higiene, que se divide en las dimensiones de higiene en el trabajo, condiciones ambientales en el trabajo, condiciones atmosféricas y seguridad en el trabajo; y la V2 Cultura Organizacional, que abarca siete dimensiones: innovación y aceptación de riesgos, atención a los detalles, orientación a las personas, orientación a los resultados, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad.

V1. Seguridad e Higiene

Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, la higiene y la seguridad en el trabajo son actividades interconectadas, cuyo objetivo principal es asegurar condiciones laborales tanto personales como materiales que promuevan y mantengan un nivel adecuado de salud para los empleados. (Chiavenato, 1999)

V2. Cultura Organizacional

La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otras. Este sistema de significados compartidos se manifiesta en una serie de características clave que la organización valora. (Robbins & Judge, 2009).

1.3. Formulación del problema

Bernal, (2010), “Plantear el problema significa desarrollarlo, explicarlo o exponerlo de manera amplia”. En cambio, formular el problema implica definirlo con precisión y enunciarlo de manera clara. La formulación del problema consiste en transformar ese planteamiento en una pregunta concreta, delimitada en términos de espacio, tiempo y población.

1.3.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023?

1.3.2. Problema (s) Específico (s)

1. ¿Cuál es la relación entre higiene en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023?

2. ¿Cuál es la relación entre condiciones ambientales de trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023?
3. ¿Cuál es la relación entre condiciones atmosféricas y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023?
4. ¿Cuál es la relación entre seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023?

1.4. Justificación

(Campos M. , 2017) Indica que “La justificación debe redactarse en formato de ensayo. Es recomendable comenzar explicando qué aspectos del tema resultan personalmente relevantes e interesantes para los miembros del grupo de investigación. Esto permite conectar el interés personal con la importancia del estudio, estableciendo una base sólida para el desarrollo de la investigación.” (p. 25).

1.4.1.Social

(Ñaupas P. & etal., 2023). Cuando la investigación está orientada a resolver problemas sociales que impactan a un grupo específico, como el empoderamiento de mujeres campesinas o la implementación del método psicosocial en la alfabetización de personas iletradas en áreas rurales, su objetivo es generar soluciones prácticas que mejoren la calidad de vida y promuevan el desarrollo social en esas comunidades. (pag.263).

La presente investigación se realiza con el propósito de aportar a la sociedad la importancia de la Seguridad e Higiene, donde las empresas de transporte público deben priorizar el bienestar de sus colaboradores y ellos deben cumplir con las normas, valores, creencias para identificarse con la cultura organizacional establecida en la organización.

1.4.2. Teórica

(Díaz, 2006). Se fundamenta en la idea de que los resultados de la investigación podrán ser generalizados e integrados al conocimiento científico existente. Además, contribuirán a cubrir vacíos o lagunas cognitivas, ampliando así el entendimiento en el área de estudio, (p.119).

A nivel teórico, la investigación ayuda a ampliar el conocimiento sobre la seguridad e higiene y su relación con la cultura organizacional. Por lo tanto, la importancia teórica se centra en que las dos variables se den a conocer bajo sus marcos teóricos los cuales hablan de su existencia.

Asimismo, estos resultados sobre su relación servirán para un referente de información para futuras investigaciones.

De igual manera, la investigación facilita que los trabajadores adquieran una comprensión más profunda de los objetivos de la empresa y se comprometan con su visión. Esto se logra al vincular de manera integral los objetivos propuestos por la empresa, presentándolos de forma clara y adaptada a la realidad de los empleados.

1.4.3. Metodológica

(Ñaupas P. & etal., 2023), Se refiere a la idea de que el uso de ciertas técnicas e instrumentos de investigación puede ser útil para estudios similares en el futuro. Esto incluye métodos o herramientas innovadoras como cuestionarios, pruebas, experimentos, modelos y diagramas de muestreo, que el investigador considera que podrían aplicarse en investigaciones de naturaleza semejante. Pág. (164).

Para garantizar un sólido sustento metodológico en esta investigación, se emplean diversas estrategias y metodologías en la elaboración de instrumentos para la recolección de datos sobre las variables de Seguridad e Higiene y Cultura Organizacional. Estos instrumentos son sometidos a rigurosas pruebas para asegurar su precisión y fiabilidad. La validez de los instrumentos es verificada por expertos que evalúan si miden cada variable de manera precisa.

1.5. Objetivos

(Muños, 2011) Plantea que “Los objetivos deben expresarse de manera clara y sencilla, indicando el propósito que se busca lograr. Deben ser fácilmente identificables, explicando claramente qué se quiere hacer, qué se pretende alcanzar y cuál es el objetivo final que el investigador desea lograr con su estudio.” (p. 53).

1.5.1. Objetivo General

Establecer la relación entre higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023.

1.5.2. Objetivo(s) Específico(s)

1. Establecer la relación entre higiene en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.
2. Establecer la relación entre condiciones ambientales de trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca - Junín-2023.
3. Establecer la relación entre condiciones atmosféricas y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.
4. Establecer la relación entre seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)

2.1.1. Ámbito nacional

Alcántara Jiménez, Víctor Alberto (2022) en su tesis “*Propuesta de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el diagnóstico situacional de la empresa CONSTRUCTORA RUIZ VIL SRL, 2021*” para optar el grado académico Título Profesional de Ingeniero Industrial en la Universidad UPAGU.

La investigación tuvo como objetivo principal implementar una propuesta de seguridad y salud laboral basada en un diagnóstico situacional de la gestión de peligros y riesgos en la empresa constructora Ruiz Vil SRL en 2021. Se trata de un estudio descriptivo simple, con un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 10 trabajadores de la empresa mencionada. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada tanto para evaluar la seguridad y salud en el trabajo como para el diagnóstico de peligros y riesgos. Los principales instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios aplicados al personal de la empresa. Para el análisis de los resultados, se utilizó el software estadístico SPSS versión 23, que permitió la elaboración de tablas y gráficos estadísticos en línea con los objetivos generales y específicos del estudio.

Como conclusión general, se logró implementar la propuesta de seguridad y salud en el trabajo basada en el diagnóstico situacional de peligros y riesgos en la empresa constructora Ruiz Vil SRL en 2021.

(Campos J. , 2020). En la investigación “*Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en la Empresa ASC OUTSOURCING SAC del Distrito Huamachuco al año 2020*”, para optar el grado académico de Bachiller en Ciencias Administrativas. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es explorar la relación entre la Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en la Empresa ASC Outsourcing durante el año 2020. La hipótesis general plantea que una gestión adecuada de seguridad y salud en el trabajo incrementa la satisfacción de los colaboradores. Se realizó un estudio correlacional, transversal y no experimental, con una muestra de 32 colaboradores, distribuidos en dos Supervisores de SSOMA, tres Supervisores, once Conductores, catorce Operadores y dos Mecánicos. La recolección de datos se llevará a cabo mediante un cuestionario de 28 ítems que evaluará la percepción de los colaboradores respecto a las variables de Seguridad y Salud y Satisfacción Laboral, utilizando una escala de Likert. Para el procesamiento de datos, se empleará el software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), y el análisis de resultados incluirá estadística descriptiva, análisis de normalidad y el coeficiente de correlación de Spearman para determinar si existe alguna asociación entre las variables mencionadas.

(Chavez, Pantigoso, Vargas, & Valverde, 2023) En su artículo científico “*Cultura Organizacional y desempeño docente*”, publicado en la revista científica Episteme Koininía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes – Perú.

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño docente en una institución educativa de la provincia de Chiclayo. Se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño descriptivo y no experimental de análisis correlacional. La muestra estuvo compuesta por 48 docentes, tanto nombrados como contratados. Los resultados mostraron una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el desempeño docente. La cultura organizacional resulta ser un factor clave para lograr un desempeño docente de calidad, ya que promueve la proyección de los valores institucionales entre los miembros. La mejora continua, junto con un proceso de retroalimentación constante, crítico, reflexivo y colaborativo, se identifica como el valor institucional esencial para alcanzar este objetivo.

(Godoy, Godoy, & Villasante, 2021). En su artículo de investigación *“Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021”*, publicado en la revista científica *Revista Industrial Data* 25(1).

La empresa objeto de estudio presenta deficiencias en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SSO). El objetivo de este estudio descriptivo y correlacional, con diseño no experimental transversal, es identificar qué factores del SG-SSO se relacionan con la protección del trabajador. Para ello, se recogieron datos mediante una encuesta aplicada a 46 trabajadores en junio de 2020. Los resultados revelaron la existencia de 27 riesgos laborales en las actividades que afectan tanto la

protección del trabajador como la empresa. Además, se calculó un índice de protección del trabajador (IPT) del 68%, que se vinculó con factores significativos del SG-SSO.

Se concluye que las medidas de control relacionadas con un ambiente de trabajo seguro, la limpieza y mantenimiento, y las áreas comunes disponibles son las más relevantes para la protección del trabajador, ya que ayudan a reducir peligros, riesgos laborales, accidentes y enfermedades. Se recomienda implementar estrategias para fomentar el compromiso y la participación activa de los trabajadores.

(Sabastizagal, Astete, & Benavides, 2020). En su artículo científico *“Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú”*, publicado en la revista científica, *“Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud”* de Perú.

La empresa en estudio presenta deficiencias en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SSO). El propósito de este estudio descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental transversal, es identificar los factores del SG-SSO que están relacionados con la protección del trabajador. Para ello, se recolectaron datos a través de una encuesta realizada a 46 trabajadores en junio de 2020. Los resultados indicaron la presencia de 27 riesgos laborales en las actividades que impactan la protección del trabajador y la empresa. Además, se determinó un índice de protección del trabajador (IPT) del 68%, que se asoció con factores significativos del SG-SSO.

Se concluye que las medidas de control relacionadas con un entorno de trabajo seguro, la limpieza y el mantenimiento, y las áreas comunes disponibles son las más importantes para la protección del trabajador, ya que contribuyen a la reducción de peligros, riesgos laborales, accidentes y enfermedades. Se recomienda establecer estrategias para promover el compromiso y la participación activa de los trabajadores.

2.1.2. Ámbito internacional

(Anangonó, 2020), en la tesis *“Sistema de gestión de seguridad y salud bajo la norma Oshas 18001 en la administración del taller de mecánica automotriz de la Policía Metropolitana de Quito”* para optar el Grado de Licenciatura en Ciencias de la Educación Mención Mecánica Automotriz, en la Universidad Central del Ecuador Facultad de Filosofía Letras y Ciencias de la Educación, Ecuador.

El presente proyecto está orientado a los servidores de la Policía Metropolitana de Quito que trabajan en el taller de Mecánica Automotriz, debido a la sospecha de que no se están aplicando adecuadamente las normas de seguridad y salud, lo que podría resultar en accidentes laborales perjudiciales tanto para la institución como para los empleados. El proyecto comenzó con una recopilación de información para analizar los factores de riesgo en la institución, utilizando un enfoque cualitativo y una metodología descriptiva, con investigación de campo. El estudio incluyó a 14 personas, utilizando encuestas como técnica y cuestionarios como instrumento de evaluación. Este proyecto tiene como objetivo beneficiar directamente a los servidores de la institución mencionada, promoviendo una cultura de prevención frente a los riesgos en el lugar de trabajo. Se espera reducir el ausentismo laboral, las observaciones, multas y glosas, así

como disminuir el índice de accidentes y enfermedades profesionales, creando un ambiente de trabajo más seguro y eficiente.

(González & González, 2020), Menciona en su artículo científico, “*Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis períodos de confinamiento social*” Venezuela.

El artículo tiene como objetivo describir cómo la cultura organizacional y la sostenibilidad pueden servir como estrategias para enfrentar la crisis económica provocada por el COVID-19 en el sector del comercio de ropa minorista en la ciudad de Cabimas, estado Zulia. Utilizando una metodología cuantitativa, se aplicó un cuestionario estandarizado (validado por expertos y con un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,92, considerado muy alto) con 16 preguntas a 14 pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector minorista de ropa infantil en Cabimas. El cuestionario fue distribuido en abril de 2020 a través de Google Forms. La información recopilada fue procesada con el software estadístico SPSS, permitiendo realizar un análisis descriptivo de los datos. Los resultados principales indican que la crisis económica y sanitaria derivada del COVID-19 ha impulsado a las empresas a adoptar estrategias empresariales orientadas al comercio electrónico y al uso intensivo de redes sociales, tanto oficiales como gestionadas por los empleados. Estos, al cumplir responsablemente con sus compromisos, han creado redes y relaciones con clientes que han fortalecido formas alternativas de intercambio comercial.

(Montalvo , 2022). En la tesis titulada “Modelo de Cultura Organizacional para la Gestión del Conocimiento en la empresa Triguisar de Colombia S.A.” para optar el

Grado la Maestría Administrativa en el Instituto Universitaria Reacreditada en Alta Calidad-Medellín (2020).

La gestión del conocimiento es esencial para las organizaciones contemporáneas, ya que ofrece una ventaja competitiva considerable. Sin embargo, muchas empresas todavía están en las etapas iniciales de implementar prácticas eficaces en este ámbito. Este estudio analiza la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional mediante el desarrollo de un modelo para la empresa Triguisar de Colombia S.A. Se identificaron las variables de cultura organizacional vinculadas a la gestión del conocimiento y se diseñó y validó un modelo específico para la empresa. La investigación, de tipo correlacional con enfoque mixto, se llevó a cabo en Triguisar, que cuenta con 60 empleados. Se utilizó una encuesta virtual aplicada a 41 empleados seleccionados por muestreo a conveniencia. Los resultados indicaron un modelo que muestra una asociación entre factores culturales, como el apoyo organizacional, la consistencia, la misión y la adaptabilidad, y factores de gestión del conocimiento, como la adquisición, el almacenamiento, la distribución y el mantenimiento. El modelo final, validado mediante un análisis factorial confirmatorio con extracción de componentes principales, confirma esta asociación. Se reconocen limitaciones en cuanto a la cobertura total de todos los factores debido a su complejidad y a la dificultad de extrapolar los resultados por el método de muestreo utilizado. Sin embargo, los hallazgos aportan a la exploración del tema en el sector alimentario y pueden servir como base para futuros estudios en esta área.

(Naranjo, Vasquez, & Rodriguez, 2021), En su artículo científico, “*Cultura organizacional para manejo y prevención de riesgos laborales en una institución educativa, Quito-Ecuador*”, en la Revista de Investigación Administrativas y Sociales - Ecuador.

Las enfermedades ocupacionales y el ausentismo laboral son factores influenciados por las condiciones del entorno de trabajo en las instituciones. Esta investigación se centró en analizar los riesgos reportados en el personal de una institución de educación superior. Durante 2019, se registraron aproximadamente 831 consultas médicas relacionadas con diversas patologías, siendo las más frecuentes las enfermedades musculoesqueléticas, respiratorias, metabólicas y neurológicas. El ausentismo laboral tiene un impacto significativo en los costos económicos y en el rendimiento de los trabajadores, con una estimación de 4093 horas perdidas debido a permisos médicos. De estas, 349 horas (9%) fueron generadas por el médico ocupacional. Entre los diagnósticos más comunes se encuentran la epicondilitis lateral, trastorno mixto de ansiedad y depresión, cervicalgia, síndrome cérvico-braquial y lumbalgia inespecífica. La planificación, el control y la supervisión son fundamentales para garantizar lugares de trabajo seguros y saludables, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los empleados.

(Toro, Rodriguez, & Castro, 2020). Menciona en su artículo científico, “*Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador*” de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador.

En Ecuador, el marco legal en seguridad y salud ocupacional tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales derivadas de las actividades laborales en los distintos centros de trabajo, tanto en el sector público como en el privado. En su primera parte, considera a las instituciones públicas responsables de la seguridad y salud, como el Ministerio de Trabajo, el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) y el Ministerio de Salud Pública. Estas entidades han promulgado diversas normativas, tales como Decretos Ejecutivos, Acuerdos Ministeriales y Resoluciones, que, convertidos en reglamentos, regulan la prevención de riesgos laborales y establecen las consecuencias de su incumplimiento para los trabajadores. Entre las principales normativas se incluyen el Reglamento de Seguridad y Salud de los Trabajadores y Mejoramiento del Medio Ambiente de Trabajo, el Reglamento de Servicios Médicos de Empresa y el Reglamento de Seguridad en la Construcción, entre otros. Se realizó un estudio documental basado en el análisis de contenido de leyes, reglamentos y decretos.

Los resultados del análisis revelan un bajo nivel de conocimiento sobre las normativas de seguridad y salud ocupacional, evidenciando la falta de cumplimiento de estas leyes tanto en el sector público como en el privado.

2.2. Bases Teóricas o Científicas

2.2.1. Variable 1: Higiene y Seguridad

Definición

(Rodellar, 2018) . La higiene y seguridad son componentes esenciales de las condiciones laborales. El verdadero entendimiento de las causas de los peligros y de

los agentes involucrados en estos riesgos es lo que permite aplicar de manera óptima las técnicas y medidas específicas para prevenir sus consecuencias negativas.

(Cortez, 2012), La seguridad y la higiene se refieren a los procedimientos, técnicas y elementos implementados en los centros de trabajo para identificar, evaluar y controlar los agentes nocivos presentes en los procesos y actividades laborales. Su objetivo es establecer medidas preventivas para evitar accidentes o enfermedades laborales, con el fin de proteger la vida, salud e integridad física de los trabajadores, así como prevenir posibles daños en el propio centro de trabajo.

(Chiavenato, 1999). Los programas de seguridad y salud representan actividades complementarias esenciales para preservar tanto las condiciones físicas como psicológicas del personal.

Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, la higiene y la seguridad en el trabajo son actividades interconectadas, cuyo objetivo principal es asegurar condiciones laborales tanto personales como materiales que promuevan y mantengan un nivel adecuado de salud para los empleados.

Los accidentes de trabajo se clasifican en:

a) Accidentes sin incapacidad: son aquellos en los que, tras el accidente, el empleado puede continuar trabajando sin interrupciones. Aunque este tipo de accidente no se incluye en los cálculos de los coeficientes de frecuencia y gravedad, debe ser investigado, documentado en el informe correspondiente y registrado en las estadísticas mensuales.

b) Accidentes con incapacidad, son los que ocasionan:

- **Incapacidad temporal:** se refiere a la pérdida total de la capacidad para trabajar el día del accidente o por un período inferior a un año. Al reincorporarse, el trabajador retoma sus funciones sin una disminución en su capacidad. En casos donde no hubo ausencia inmediata pero la lesión fue grave, la incapacidad se determina desde el momento en que se confirmó la enfermedad. Este tipo de accidente genera una incapacidad laboral con retiro, y debe ser registrado en el informe mensual.

- **Incapacidad permanente parcial:** se refiere a la disminución de la capacidad laboral que ocurre en un día o por un período inferior a un año.

- **Incapacidad permanente parcial:** generalmente es causada por:

- Pérdida de un miembro o de una parte de él.

- Disminución de la función de un miembro o de una parte de él.

- Pérdida de la visión o reducción funcional en uno de los ojos.

- Pérdida de la audición o reducción funcional en uno de los oídos.

- **Incapacidad total permanente:** se refiere a la pérdida completa y definitiva de la capacidad para realizar cualquier tipo de trabajo.

- Pérdida de la visión en ambos ojos.

- Pérdida de la visión en un ojo junto con una reducción de más del 50% en la visión del otro ojo.

- Pérdida anatómica o incapacidad funcional en más de un miembro en sus partes esenciales (manos o pies).
- Pérdida de la visión en un ojo combinada con la pérdida anatómica o incapacidad funcional en una mano o un pie.
- Pérdida de la audición en ambos oídos, o una reducción de más del 50% en su función.

Elaboración de un programa de seguridad e higiene

Todas las actividades en el entorno organizacional son cruciales para adquirir, aplicar y mantener habilidades y actitudes que garanticen la eficiencia y efectividad de la organización. No obstante, también existen actividades complementarias igualmente importantes para asegurar la disponibilidad de las habilidades y actitudes de la fuerza laboral. Los “programas de seguridad y salud” son ejemplos de estas actividades complementarias, fundamentales para preservar las condiciones físicas y psicológicas de los empleados.

Desde la perspectiva de la administración de recursos humanos, la "higiene y seguridad en el trabajo" son fundamentales para conservar una fuerza laboral eficiente. La higiene y la seguridad están estrechamente vinculadas, y juntas aseguran condiciones laborales que preservan un nivel adecuado de salud entre los trabajadores.

Higiene en el trabajo

La "higiene en el trabajo" se refiere a un conjunto de normas y procedimientos destinados a proteger la integridad física y mental del trabajador, minimizando los

riesgos de salud asociados tanto a las tareas que realiza como al entorno físico donde se llevan a cabo. La higiene en el trabajo se enfoca en el diagnóstico y prevención de enfermedades ocupacionales, analizando dos variables principales: el trabajador y su entorno laboral.

- Interrelación trabajador-agente-medio ambiente
- Años

Objetivos de la higiene en el trabajo

La higiene en el trabajo tiene un carácter principalmente "preventivo", ya que su objetivo es proteger la salud y el bienestar del trabajador, evitando que sufra enfermedades o ausencias parciales o permanentes en el ámbito laboral.

- Eliminación de las causas de enfermedades profesionales.
- Prevención de la agravación de enfermedades o lesiones.
- Mantenimiento de la salud de los trabajadores y mejora de la productividad mediante el control del entorno laboral.

Los estudios de higiene en el trabajo abarcan las condiciones laborales, que son variables relacionadas con el comportamiento humano en el entorno de trabajo. Estas condiciones se dividen en tres grupos:

- Condiciones físicas (como iluminación, ruido, temperatura).
- Condiciones temporales (horas de trabajo, períodos de descanso).

- Condiciones sociales (como la organización informal, estatus, etc.).

La higiene en el trabajo se centra principalmente en las condiciones físicas del entorno laboral, sin embargo, también considera las demás condiciones relevantes.

Plan de higiene en el trabajo

Los principales apartados de un plan de higiene en el trabajo son:

- Plan organizado: Incluye servicios médicos, ya sean integrales o parciales, según el tamaño de la organización.
- Servicios médicos adecuados: Deben contar con un botiquín de emergencia y primeros auxilios si es necesario. Entre las facilidades que deben ofrecerse se encuentran:
 - Exámenes médicos de admisión.
 - Atención eficiente de heridas relacionadas con la actividad profesional.
 - Servicios de primeros auxilios.
 - Eliminación y control de áreas insalubres.
 - Mantenimiento de registros médicos adecuados.
 - Supervisión adecuada en términos de higiene y salud.
 - Exámenes médicos periódicos de revisión.

Seguridad en el trabajo

La "seguridad e higiene en el trabajo" están vinculadas con la continuidad de la producción y el bienestar de los trabajadores.

Seguridad en el trabajo: Consiste en un conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas diseñadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras en el entorno laboral e instruir o persuadir a las personas sobre la implementación de medidas preventivas.

Plan de seguridad en el trabajo

El plan de seguridad se basa en la idea de que la "prevención de accidentes" se logra mediante la implementación de medidas de seguridad adecuadas, las cuales solo pueden aplicarse de manera efectiva a través del trabajo en equipo; un plan de seguridad, deberá abarcar los aspectos siguientes:

- La seguridad es una responsabilidad del departamento de personal.
- Los medios materiales preventivos están determinados por las condiciones de trabajo, el tipo de actividad, el tamaño y la ubicación de la empresa, entre otros factores.
- La seguridad no debe limitarse únicamente al área de producción; también es crucial en oficinas, almacenes y otras áreas que puedan presentar riesgos para la organización.
- Los problemas de seguridad afectan la adaptación del trabajador al puesto (selección del personal), la adaptación del trabajo al trabajador (nacionalización del trabajo) y los factores socio-psicológicos. Por ello,

algunas empresas integran la seguridad en la selección de relaciones industriales.

- La seguridad en el trabajo se ocupa de capacitar al personal, controlar el cumplimiento de las normas de seguridad, revisar periódicamente los equipos de seguridad y primeros auxilios, y gestionar la selección, adquisición y distribución de equipos de protección (como anteojos, guantes, botas y ropa).

Análisis de la causalidad:

- Condiciones peligrosas.
- Actos inseguros.

Actividades de seguridad en el trabajo

La seguridad en el trabajo, tiene tres áreas básicas de actividad, que son las siguientes:

- **Prevención de accidentes:** Se centra en reducir los accidentes laborales a través de medidas preventivas específicas.

- **Prevención de robos:** Cada organización cuenta con un "servicio de vigilancia" que incluye características particulares como el control de entradas y salidas del personal y vehículos, rondas fuera del área de la organización y registro de maquinaria y equipos. Estas medidas deben ser revisadas periódicamente para asegurar su efectividad.

- **Prevención de incendios:** Se enfoca en proteger mercancías, equipos e instalaciones valiosas. Implica una planificación detallada que no solo incluye la disposición adecuada de extinguidores y reservas suficientes de agua, sino también la instalación de sistemas de detección y alarma, así como la capacitación del personal en procedimientos de emergencia.

Dimensiones Variable 1: Higiene y Seguridad

Según Idalberto Chiavenato en su libro *Administración de Recursos Humanos* (1999), se consideran las siguientes cuatro dimensiones:

- Higiene en el Trabajo
- Condiciones ambientales en el trabajo
- Condiciones atmosféricas
- Seguridad en el Trabajo

Dimensión 1: Higiene en el trabajo

La higiene en el trabajo abarca un conjunto de normas y procedimientos destinados a proteger la integridad física y mental del trabajador, evitando los riesgos de salud asociados con las tareas laborales y el entorno físico en el que se realizan. Esta disciplina se enfoca en el diagnóstico y la prevención de enfermedades ocupacionales mediante el análisis y control de dos variables principales: el trabajador y su entorno laboral.

Un plan de higiene en el trabajo cubre por lo general el siguiente contenido:

1. Un plan estructurado. Este plan debe contemplar la provisión no solo de servicios médicos, sino también de atención de enfermería y primeros auxilios, ya sea a tiempo completo o parcial, dependiendo del tamaño de la empresa.

2. Servicios médicos apropiados. Estos servicios deben incluir instalaciones para emergencias y primeros auxilios si es necesario. Las facilidades deben contemplar:

- a. Evaluaciones médicas de ingreso.
- b. Atención de lesiones personales derivadas de enfermedades ocupacionales.
- c. Servicios de primeros auxilios.
- d. Eliminación y control de áreas insalubres.
- e. Mantenimiento de registros médicos precisos.
- f. Vigilancia y supervisión de las condiciones de higiene y salud.
- g. Establecimiento de relaciones éticas y de cooperación con la familia del empleado enfermo.
- h. Uso de hospitales de alta calidad.
- i. Realización de exámenes médicos periódicos para revisión y control.

3. Prevención de riesgos para la salud.

- a. Riesgos químicos.
- b. Riesgos físicos.

c. Riesgos biológicos.

4. Servicios adicionales, como parte de la inversión empresarial sobre la salud del empleado y de la comunidad; éstos incluyen:

a. Programa informativo destinado a mejorar los hábitos de vida y explicar asuntos de higiene y de salud.

b. Programa regular de convenios o colaboración con entidades locales para la prestación de servicios de radiografías, programas recreativos, conferencias, etc.

c. Verificaciones interdepartamentales –entre supervisores, médicos y ejecutivos- sobre señales de desajuste que implican cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.

Objetivos de la higiene en el trabajo

La higiene industrial, también conocida como higiene en el trabajo, se centra principalmente en la prevención, buscando proteger la salud y el bienestar de los trabajadores para evitar enfermedades o ausencias temporales o permanentes del empleo. Sus principales objetivos incluyen.

-Eliminar las causas de enfermedades profesionales.

- Reducir los efectos negativos del trabajo en empleados que ya están enfermos o tienen condiciones físicas preexistentes.

- Prevenir el agravamiento de enfermedades y lesiones.

- Mantener la salud de los trabajadores y mejorar la productividad mediante el control del entorno laboral.

La higiene industrial abarca el análisis y la regulación de las condiciones laborales, considerando cómo las variables situacionales afectan significativamente el comportamiento humano.

Dimensión 2: Condiciones Ambientales de Trabajo

El desempeño laboral de las personas está profundamente afectado por tres tipos de condiciones

- Condiciones ambientales de trabajo, como la iluminación, la temperatura, y el ruido.
- Condiciones temporales, incluyendo la duración de la jornada laboral, las horas extra, y los períodos de descanso.
- Condiciones sociales, como la organización informal y el estatus dentro del grupo.

La higiene en el trabajo se enfoca principalmente en las condiciones ambientales de trabajo, aunque también tiene en cuenta los otros dos aspectos. Las condiciones ambientales de trabajo se refieren a las circunstancias físicas que rodean al empleado mientras realiza sus tareas en la organización, es decir, el entorno físico en el que el trabajador lleva a cabo su labor.

Los tres factores más relevantes en las condiciones ambientales de trabajo son: iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

Iluminación.

No se refiere a la iluminación general del área, sino a la cantidad de luz en el punto específico donde se realiza el trabajo. Una iluminación inadecuada puede causar fatiga ocular, afectar el sistema nervioso, reducir la calidad del trabajo y contribuir a un número significativo de accidentes laborales.

Ruido

El ruido se define como un sonido no deseado. Los sonidos se caracterizan por dos aspectos principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia es el número de vibraciones por segundo de la fuente sonora, medida en ciclos por segundo, mientras que la intensidad del sonido se mide en decibelios. Aunque las investigaciones han demostrado que el ruido no afecta directamente el rendimiento laboral, su impacto en la salud, especialmente en la audición, es considerable. Un mayor tiempo de exposición al ruido suele resultar en una mayor pérdida de audición.

Dimensión 3: Condiciones Atmosféricas

Temperatura

Existen puestos de trabajo en los que se enfrentan temperaturas extremadamente altas, como en la proximidad de hornos siderúrgicos, cerámica y forjas. Por otro lado, hay roles que requieren trabajar en temperaturas muy bajas, como

en frigoríficos. En ambos casos extremos, la insalubridad del ambiente laboral es una característica predominante

Humedad

La Humedad se refiere al alto contenido de vapor de agua en el aire. Algunos entornos laborales, como la mayoría de los telares, requieren niveles elevados de humedad para el tratamiento de los hilos. En contraste, en industrias como la cerámica, se encuentran condiciones de baja o nula humedad, denominadas "aires secos". En estos casos extremos, la insalubridad es una característica principal del ambiente de trabajo.

Dimensión 4: Seguridad en el Trabajo

La seguridad en el trabajo engloba un conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas diseñadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras y educar a los empleados sobre la importancia de prácticas preventivas. Su implementación es esencial para un desarrollo laboral exitoso. Los servicios de seguridad se encargan de establecer normas y procedimientos que utilicen los recursos disponibles para prevenir accidentes y gestionar los resultados. La seguridad es tanto una responsabilidad de línea como una función de staff; cada jefe es responsable de la seguridad en su área, aunque existe un organismo de seguridad en la organización que asesora a las jefaturas en este aspecto.

La seguridad en el trabajo abarca tres áreas principales

1. Prevención de accidentes
2. Prevención de robos.

3. Prevención de incendios.

2.2.2. Variable 2: Cultura Organizacional

Definición

(Robbins & Judge, 2009). La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otras. Este sistema de significados compartidos se manifiesta en una serie de características clave que la organización valora.

(Alles, 2008) , “La cultura organizacional se describe como una colección de valores esenciales compartidos que comunican mensajes explícitos e implícitos sobre los comportamientos preferidos dentro de la organización”.

(Chiavenato, 1999), destaca que la cultura organizacional no es tangible, sino que se expresa a través de sus efectos y consecuencias. Utiliza la metáfora del iceberg para ilustrarla: la parte visible y superficial, que está arriba del agua, representa los aspectos visibles de la cultura organizacional, mientras que la parte sumergida refleja los elementos profundos y no fácilmente perceptibles, como los aspectos psicológicos y sociológicos de la cultura de la empresa.

(Robbins & Judge, 2009). Sostienen que existe un consenso general sobre la definición de cultura organizacional, describiéndola como un sistema de significados que los miembros atribuyen a una organización y que la diferencia de otras. La cultura organizacional representa la percepción general que tienen los miembros sobre su propia organización.

¿Qué es cultura organizacional?

(Robbins & Judge, 2009). En un intento por definir la cultura organizacional, cita un comentario de un ejecutivo que, al igual que una corte de justicia en un caso histórico, dijo que no podía definirla, pero la reconocía cuando la veía. Para un entendimiento más preciso, se requiere una definición básica que sirva como punto de partida para explorar este fenómeno.

Cultura es un término descriptivo

La cultura organizacional se refiere a la percepción de los empleados sobre las características y valores de una organización, más allá de sus preferencias personales. Este concepto se centra en describir como la organización funciona, por ejemplo, si fomenta el trabajo en equipo, incentiva la innovación o apoya las iniciativas.

Por otro lado, la satisfacción laboral mide la respuesta emocional de los empleados hacia su entorno laboral, incluyendo factores como expectativas, prácticas de recompensa y condiciones de trabajo. Aunque ambos conceptos están relacionados, es importante distinguir que la cultura organizacional es un término descriptivo, mientras que la satisfacción laboral es evaluada

Culturas fuertes versus débiles

La distinción entre culturas organizacionales fuertes y débiles gana popularidad. Se sostiene que las culturas fuertes tienen un mayor impacto en el comportamiento de los empleados y están vinculadas a una menor rotación laboral. Una

cultura fuerte se caracteriza por la amplia aceptación y compromiso con los valores nucleares de la organización.

Esto genera un ambiente interno de control conductual debido a la intensidad y alcance de los valores compartidos. Ejemplos como Nordstrom, líder en servicio al cliente, demuestran que una cultura fuerte fomenta expectativas claras y comportamientos coherentes entre los empleados. Como resultado, se reduce la rotación laboral gracias a la cohesión, lealtad y compromiso organizacional que surge de la unanimidad de propósito entre los miembros de la organización.

Funciones de la Cultura

La cultura tiene varias funciones importantes dentro de una organización. Primero, establece fronteras al diferenciar una organización de otras. En segundo lugar, proporciona un sentido de identidad a sus miembros. Además, fomenta el compromiso con objetivos que van más allá del interés individual. También contribuye a la estabilidad del sistema social, actuando como un cohesivo social que unifica a la organización mediante la provisión de estándares sobre qué decir y hacer. Finalmente, la cultura funciona como un mecanismo que guía y controla las actitudes y comportamientos de los empleados.

La última función es de particular interés para nosotros. Como se muestra en la siguiente cita, la cultura define las reglas del juego:

Por definición, la cultura es elusiva, intangible, implícita y a menudo se da por sentada. Sin embargo, cada organización desarrolla un núcleo de posturas,

entendimientos y reglas implícitas que gobiernan el comportamiento diario en el lugar de trabajo. Hasta que los recién llegados aceptan estas reglas, no son considerados miembros plenos de la organización. La violación de estas normas por parte de altos ejecutivos o empleados de línea resulta en desaprobación universal y severas sanciones. Conformarse a estas reglas es la base principal para recompensas y ascensos.

Como veremos más adelante en este capítulo, el "ajuste" entre el individuo y la organización influye considerablemente en quién recibe una oferta de trabajo, quién es valorado como un gran realizador y quién es promovido. Es decir, si las actitudes y comportamientos del solicitante o empleado son compatibles con la cultura organizacional. No es coincidencia que los empleados en los parques temáticos de Disney parezcan ser universalmente atractivos, bien presentados y con grandes sonrisas. Esa es la imagen que Disney busca, por lo que selecciona empleados que la encarnen. Y una vez en el trabajo, una cultura fuerte apoyada por reglas y reglamentos formales asegura que los trabajadores de los parques temáticos de Disney actúen de manera uniforme y predecible.

Crear y sostener una cultura

La cultura de una organización no surge espontáneamente y, una vez establecida, rara vez desaparece. ¿Cuáles son las fuerzas que influyen en la creación de una cultura? ¿Qué mantiene a estas fuerzas una vez que emergen? En esta sección, responderemos ambas preguntas.

Como empieza una cultura

Las costumbres y tradiciones actuales de una organización, así como su forma de operar, se deben en gran medida a lo que se ha hecho en el pasado y al éxito alcanzado con esos esfuerzos. Esto nos lleva a la fuente principal de la cultura de una organización: sus fundadores.

Los fundadores de una organización tienen un impacto significativo en su cultura inicial. Tienen una visión clara de lo que la organización debe ser y no están limitados por costumbres o ideologías previas. El pequeño tamaño característico de las nuevas organizaciones facilita la imposición de la visión de los fundadores a todos sus miembros. La creación de la cultura se produce de tres maneras: primero, los fundadores contratan y retienen a empleados que piensan y sienten de manera similar a ellos. En segundo lugar, socializan y adoctrinan a estos empleados en su forma de pensar y sentir. Finalmente, el propio comportamiento de los fundadores actúa como un modelo a seguir que inspira a los trabajadores a identificarse con ellos e internalizar sus creencias, valores y suposiciones. Cuando la organización tiene éxito, la visión de los fundadores se convierte en un factor crucial de ese éxito, impregnando toda la cultura de la organización con su personalidad.

Mantener viva la cultura

Una vez que la cultura se ha establecido, existen prácticas dentro de la organización que la mantienen viva al proporcionar a los empleados un conjunto de experiencias similares. Muchas de las prácticas de recursos humanos que se estudiarán en el próximo capítulo refuerzan la cultura de la organización. El proceso de selección, los criterios de evaluación del desempeño, las actividades de capacitación y desarrollo,

y los procedimientos de ascenso aseguran que quienes son contratados se ajusten a la cultura, recompensen a quienes la apoyan y castiguen (o incluso expulsen) a quienes la desafían. Tres fuerzas juegan un papel fundamental en el mantenimiento de una cultura: las prácticas de selección, las acciones de la alta dirección y los métodos de socialización. Analicemos cada una de ellas en detalle.

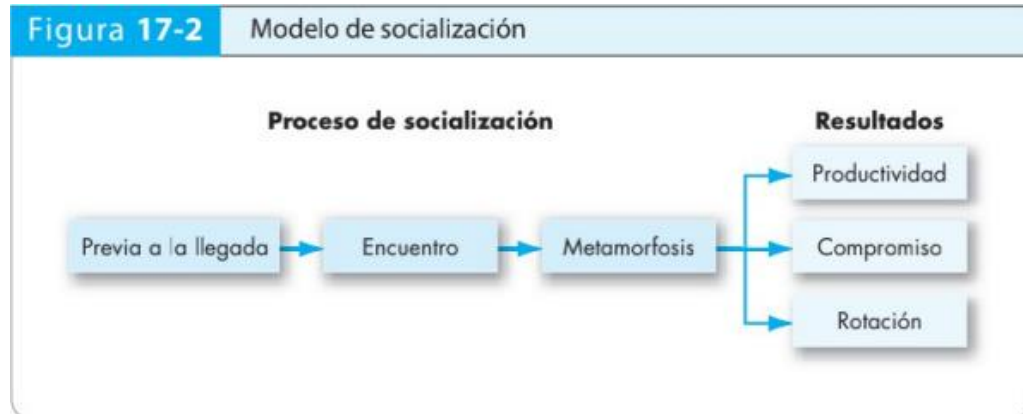
- **Selección.** El objetivo explícito del proceso de selección es identificar y contratar a individuos que posean los conocimientos, habilidades y aptitudes necesarias para desempeñarse con éxito en la organización. Cuando se identifica a más de un candidato que cumple con los requisitos de un puesto, la decisión final sobre a quién contratar estará muy influida por la percepción de la persona que toma la decisión sobre la adecuación del candidato a la organización. Este intento de asegurar una buena coincidencia, ya sea de forma intencional o inadvertida, resulta en la contratación de personas cuyos valores son esencialmente consistentes con los de la organización. Además, el proceso de selección proporciona información a los solicitantes sobre la organización. Los candidatos aprenden acerca de la empresa y, si perciben un conflicto entre sus valores y los de esta, se autoexcluyen. Así, la selección se convierte en una vía de dos sentidos que permite tanto al empleador como al solicitante deshacer la relación si parece haber una discrepancia. De esta manera, el proceso de selección sostiene la cultura de una organización eliminando a aquellos individuos que podrían desafiar o mejorar sus valores fundamentales.

- **Alta dirección.** Las acciones de la alta dirección también influyen considerablemente en la cultura de la organización. A través de sus palabras y

comportamientos, los altos ejecutivos establecen normas que se filtran a través de la organización, como el nivel de riesgo aceptable, la libertad que los gerentes deben otorgar a sus empleados, lo que se considera una vestimenta adecuada, y las acciones que se recompensan en términos de aumentos salariales, ascensos y otras recompensas.

-Socialización. No importa qué tan eficiente sea el proceso de reclutamiento y selección, los nuevos empleados no están completamente adoctrinados en la cultura de la organización. Al no estar familiarizados con ella, existe el potencial de que alteren las creencias y costumbres existentes. Por lo tanto, la organización busca ayudarlos a adaptarse a su cultura a través de un proceso llamado socialización.

La socialización se puede considerar como un proceso compuesto por tres etapas: antes de la llegada, encuentro y metamorfosis. La primera etapa abarca todo el aprendizaje que ocurre antes de que un nuevo miembro se una a la organización. En la segunda etapa, el nuevo integrante descubre cómo es realmente la organización y se enfrenta a la posibilidad de que sus expectativas no coincidan con la realidad. En la tercera etapa, se producen cambios relativamente duraderos. El nuevo empleado adquiere las habilidades necesarias para el puesto, desempeña con éxito sus nuevas funciones y se ajusta a los valores y normas del grupo de trabajo. Este proceso de tres etapas influye en la productividad del nuevo empleado, en su compromiso con los objetivos de la organización y en su decisión de permanecer en la organización a largo plazo.

Figura N° 1*Modelo de Socialización – Stephen Robbins**Nota: Comportamiento Organizacional- Decimotercera edición***Resumen: Cómo se forman las culturas**

La figura 1 (17-4) ilustra cómo se establece y se mantiene la cultura de una organización. La cultura original proviene de la filosofía del fundador, quien influye significativamente en los criterios de contratación. Las acciones de la alta dirección actual determinan el clima general, estableciendo lo que se considera un comportamiento aceptable. La socialización de los empleados depende del éxito logrado en alinear los valores de los nuevos empleados con los de la organización durante el proceso de selección, así como de las preferencias de la alta dirección en cuanto a los métodos de socialización.

Figura N° 2*Como se forman las culturas organizacionales - Stephen Robbins*



Nota: *Comportamiento Organizacional- Decimotercera edición*

Creación de una cultura organizacional ética

El contenido y fuerza de una cultura influyen en el clima ético de una organización y en el comportamiento ético de sus miembros. Una cultura organizacional que probablemente fomente estándares éticos es aquella que tolera el riesgo, muestra poca o moderada agresividad y se enfoca tanto en los medios como en los resultados. En tal cultura, los gerentes están respaldados para asumir riesgos e innovar, se desalienta la competencia innecesaria y se pone atención tanto a los métodos utilizados para alcanzar las metas como a las metas en sí mismas.

¿Qué puede hacer la dirección para crear una cultura más ética? Se sugiere una combinación de las siguientes prácticas:

-Sea un modelo visible a seguir: Los empleados observan el comportamiento de la alta dirección como un referente para el comportamiento adecuado. Cuando los altos directivos actúan de manera ética, envían un mensaje positivo a todos los trabajadores.

-Comunique expectativas éticas: Las ambigüedades éticas se reducen si se crea y se difunde un código de ética organizacional. Este debe enunciar los valores fundamentales de la organización y las normas éticas que se espera que los empleados sigan.

- Capacitación sobre ética: Organice seminarios, talleres y programas similares sobre ética. Utilice estas sesiones de capacitación para reforzar los estándares de conducta de la organización, aclarar qué prácticas están permitidas y cuáles no, y abordar posibles dilemas éticos.

-Recompense visiblemente los actos éticos y castigue los no éticos: Las evaluaciones del desempeño de los gerentes deben incluir una evaluación detallada de cómo sus decisiones se alinean con el código de ética de la empresa. Las evaluaciones deben considerar los métodos empleados para alcanzar las metas, así como las metas en sí. Las personas que actúan éticamente deben ser premiadas de manera notoria por su comportamiento, y los actos no éticos deben ser castigados visiblemente.

-Proporcione mecanismos de protección: La organización necesita ofrecer mecanismos formales para que los empleados puedan analizar dilemas éticos y reportar comportamientos no éticos sin temor a represalias. Esto debe incluir la creación de consejeros de ética, ombudsman o funcionarios responsables de la ética.

Dimensiones de la variable 2: Cultura organizacional

De acuerdo con Robbins S. y a Judge T. (2009), en su libro "Comportamiento Organizacional", se identifican siete dimensiones de la cultura organizacional:

-Innovación y aceptación del riesgo

-Atención al detalle

-Orientación a los resultados

-Orientación a la gente

-Orientación a los equipos

-Agresividad

-Estabilidad

Dimensión 1: Innovación y aceptación del riesgo.

(Robbins & Judge, 2009). Esta dimensión se refiere al grado en que se estimula a los empleados a ser innovadores y a asumir riesgos.

Según , (Goñi, 2012), para entender el comportamiento innovador y sus causas, debemos clarificar dos aspectos: el tipo de conducta que caracteriza la innovación y el contexto en el que es más probable observar dicha conducta. La acción innovadora implica siempre un riesgo considerable, ya que muchas iniciativas no tienen éxito. La aceptación social de lo nuevo suele ser menor comparada con la seguridad de lo establecido. La persistencia es clave para superar obstáculos y reformular caminos hacia el logro. Las condiciones favorables para la innovación incluyen un interés

personal en lo nuevo, una menor estigmatización del error, una conciencia colectiva de desafíos a superar y la necesidad de ideales y convicciones que orienten la acción.

La acción innovadora se caracteriza, en términos generales, por:

- **Riesgo de fracaso:** Siempre existe un riesgo, de medio a alto, de fracaso. Es común que nueve de cada diez iniciativas no concluyan con éxito. Nunca hay suficiente seguridad de éxito en un solo intento.

- **Resistencia a lo nuevo:** La aceptación social de lo nuevo generalmente sucumbe ante la continuidad y la seguridad que aporta lo ya establecido. La comodidad y la ausencia de problemas deseada inhiben el comportamiento innovador.

- **La Innovación:** La innovación requiere persistencia en la acción para superar los obstáculos siempre cambiantes, reformulando y reintentando el logro una y otra vez.

En resumen, la acción innovadora necesita aceptación del riesgo, capacidad de optar por lo no aceptado y una alta dosis de persistencia.

Las condiciones ambientales que facilitan la manifestación del comportamiento innovador en aquellas personas que lo poseen con más intensidad son:

- **Mayor atractivo personal hacia lo nuevo:** El interés por lo novedoso es evidente y prioritario sobre lo establecido previamente. Aumenta el desinterés por lo pasado.

- **Menor estigmatización del error:** El error no se percibe como una señal de falta de capacidad personal. El aprendizaje se basa en intentar y repetir, y el miedo al ridículo se reduce en el ámbito educativo.

- **Conciencia colectiva de retos y barreras:** Existe una percepción compartida de las carencias y desafíos a superar, incentivando a salir del confort y buscar nuevas situaciones.

- **Necesidad de ideales y convicciones:** Se requieren ideales y convicciones fuertes que dirijan la imaginación hacia nuevos proyectos, proporcionando energía colectiva y persistencia para alcanzar objetivos.

Dimensión 2: Atención al detalle.

(Robbins & Judge, 2009). Nivel de exigencia en precisión, análisis y atención al detalle entre los empleados.

Esta dimensión mide la expectativa de que los empleados demuestren precisión, análisis y atención a los detalles. Según Blanco (2007) citando a Berrocal (2001), prestar atención a los detalles implica considerar todas las áreas afectadas, revisando procesos y tareas minuciosamente.

Dimensión 3: Orientación a los resultados

(Robbins & Judge, 2009). Grado en que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos.

Esta dimensión se refiere a la importancia que la administración da a los resultados o logros en lugar de los procesos utilizados para alcanzarlos. Sanabria (2018) indica que esta orientación surgió en la administración pública con la nueva gestión pública a finales del siglo XX, enfocándose en la experiencia del usuario y no solo en los procedimientos administrativos.

En la gestión actual, orientada a resultados, se adopta una visión más política y valórica, con énfasis en el aprendizaje y los ajustes continuos para alcanzar una visión común. La orientación a los resultados no es algo que se impone desde arriba; está en el corazón de la propuesta. Se trata de trabajar con todos los actores que coinciden con la necesidad de confrontar los problemas de manera coordinada y estratégica.

La gestión orientada a resultados hoy exige visualizar las tecnologías de gestión que la soportan como parte de una tarea más política y expresiva, cargada de valores, procesos de planeación, diseño e implantación. Los instrumentos de monitoreo y evaluación se crean en función de lo que se busca cambiar con la acción colectiva. Los mecanismos de retroalimentación producen aprendizaje y motivan los ajustes para avanzar esa visión común.

Dimensión 4: Orientación a la gente

(Robbins & Judge, 2009). Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización.

Así mismo (Gordon, 2005). Plantea la definición de la orientación hacia la gente: El éxito de una empresa mercantil u otra organización depende de la gente

relacionada con la misma, incluyendo tanto a los administradores como a los demás empleados, ya que todas estas personas se encuentran comprometidas de manera importante en el logro de los objetivos de la empresa. Así pues, la “gente” constituye la parte más crítica de la administración no la tierra, los edificios, el equipo o los materiales. Desarrollar un personal eficaz, crear un ambiente auténtico de trabajo y motivar positivamente a la gente determina, en gran medida, el éxito de la mayoría de las empresas.

Dimensión 5: Orientación a los equipos.

(Robbins & Judge, 2009). Grado en que las decisiones de la dirección consideran el impacto de los resultados en las personas dentro de la organización.

(Gomez, 2003). Plantea que un equipo es una forma de organización particular del trabajo, donde se busca en conjunto que aflore el talento colectivo y la energía de las personas. Esta forma de organización es particularmente útil para alcanzar altos niveles de calidad en la gestión de una institución o empresa. Los gerentes y políticos buscan una filosofía para la administración apropiada y que respete las necesidades de sus empleados. En este sentido, el trabajo en equipo puede ser una valiosa ayuda, al generar situaciones que facilitan la aplicación de dinámicas que defienden la exploración y el autodesarrollo mediante la propia experiencia.

En las organizaciones, el trabajo en equipo no produce sólo mejoras individuales y organizacionales, sino que interviene también en el perfeccionamiento de los servicios, tanto cuantitativa como cualitativamente. Además, se facilita una

mejor gestión de la información y del conocimiento. Es evidente que el conocimiento de la dinámica de los grupos y equipos de trabajo, especialmente de su comportamiento, tiene una gran importancia para los dirigentes y empresarios. Estudiar los grupos y equipos que coexisten en cualquier organización para saber cómo organizarlos, utilizarlos y multiplicar sus resultados, es una estrategia consistente de desarrollo organizacional.

Dimensión 6: Agresividad

(Robbins & Judge, 2009). Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de optar por lo fácil.

Del mismo modo (Viveros, Garcia, Solarte, & Rivera , 2022). Describen la dimensión de agresividad competitiva como una orientación de las nuevas empresas para desafiar intensamente a sus competidores con el objetivo de mejorar su posición en el mercado. En un entorno de mercado en constante cambio, las empresas deben desarrollar capacidades tanto intelectuales como organizacionales para aumentar su competitividad y liderazgo frente a sus rivales.

Porter (1985) propone tres estrategias para una agresiva competencia en el mercado:

(a) **Hacer las cosas de forma diferente:** Reconfigurar los procesos, productos o servicios para diferenciarse de la competencia.

(b) **Cambiar el contexto:** Redefinir el producto o servicio y sus canales de mercado o alcance.

(c) **Gastar más que el líder del sector:** Invertir más recursos que los competidores para lograr una ventaja competitiva

La agresividad competitiva, por lo tanto, se refiere a la capacidad de una empresa para responder y superar a sus rivales a través de estas estrategias. Sin embargo, gastar más que la competencia suele asociarse más con la dimensión de asunción de riesgos y puede ser poco viable para empresas con recursos limitados.

Dimensión 7: Estabilidad

(Robbins & Judge, 2009). Grado en que las actividades organizacionales se enfocan en mantener el estatus quo en lugar de fomentar el crecimiento.

También (Perez, 2020), destaca que las normas y valores juegan un papel fundamental en la estabilidad de las instituciones. Estas normas y valores, en conjunto con los argumentos culturales y organizacionales, permiten que la cultura organizacional sea homogénea, facilitando la interpretación de las acciones e intenciones entre los miembros de la organización. Esta cohesión ayuda a mantener una alta estabilidad institucional al uniformar las preferencias y comportamientos dentro de la organización. Para March y Olsen (1997) amplían esta visión al definir una institución no solo como una estructura formal, sino como un conjunto de normas, reglamentaciones, supuestos y rutinas. Este conjunto de reglas define las acciones correctas en relación con roles y situaciones específicas. Según Peters (2003), estas normas y rutinas contribuyen a la estabilidad y durabilidad de la institución, influyendo

en la conducta de los individuos y manteniendo la legitimidad de la organización a través de la obediencia a estas normas.

2.3. Marco Conceptual (de las variables y dimensiones).

-Cultura organizacional: Sistema de significados compartidos por los miembros de una organización, que distingue a una organización de las demás

-Cultura dominante: Expresa los valores fundamentales compartidos por la mayoría de los miembros de la organización.

-Cultura fuerte: Cultura en la que los valores nucleares se comparten con intensidad y en forma extensa dentro de la organización.

-Cultura organizacional positiva: Cultura que enfatiza el desarrollo de las fortalezas del empleo, recompensa más que castiga, y recalca la vitalidad y el crecimiento individual.

-Estadística Médica: Organización y evaluación de datos sobre enfermedades y muertes para determinar si tienen alguna relación con la actividad profesional.

-Etapa previa a la llegada: Periodo de aprendizaje en el proceso de socialización que ocurre antes de que un nuevo empleado se una a la organización.

-Etapa de metamorfosis: Etapa del proceso de socialización en la que un nuevo empleado se ajusta al trabajo, al grupo y a la organización.

-Etapa de encuentro: Etapa del proceso de socialización en la que un nuevo empleado observa la realidad de la organización y enfrenta la posibilidad de que sus expectativas difieran de la realidad.

-Higiene: Intervención destinada a proporcionar bienestar y comodidad, y a prevenir infecciones.

-Higiene en el trabajo: Conjunto de normas y procedimientos para proteger la integridad física y mental del trabajador, evitando riesgos de salud inherentes al trabajo y al ambiente físico.

-Institucionalización: Condición en la que una organización adquiere una vida propia, independiente de sus fundadores o miembros, y se vuelve inmortal.

-Incapacidad Temporal: Pérdida total de la capacidad para trabajar durante el día del accidente o durante un período menor de un año.

-Iluminación: La iluminación deficiente puede causar fatiga ocular, afectar el sistema nervioso, reducir la calidad del trabajo y aumentar el riesgo de accidentes laborales.

-Intercambio: Vinculación con otras entidades relacionadas con la medicina del trabajo y previsión social para sugerir medidas que aprovechen los recursos médicos comunitarios.

-Medicina Ocupacional: Se refiere a la importancia de un buen ambiente de trabajo para el desarrollo óptimo de las aptitudes físicas y psicológicas del trabajador.

-Plan de seguridad: Estrategia que incluye medidas de seguridad adecuadas para ser aplicadas de manera eficaz mediante un trabajo en equipo.

-Prevención de robos: Medidas de vigilancia, control de entradas y salidas, y rondas para prevenir robos en la organización.

-Prevención de incendios: Medidas que incluyen extinguidores, reservas de agua, sistemas de detección y alarma, y capacitación del personal para prevenir y manejar incendios.

-Prevención Médica: Actividad que controla enfermedades epidémicas y contagiosas en el lugar de trabajo.

-Rituales: Secuencias repetitivas de actividades que expresan y refuerzan los valores clave de la organización, como las metas importantes y las prioridades.

-Ruido: El sonido tiene dos características principales: frecuencia (número de vibraciones por segundo) e intensidad, que afectan la percepción del ruido.

-Subculturas: Mini culturas dentro de una organización, a menudo definidas por el diseño departamental o la separación geográfica.

-Socialización: Proceso que adapta a los empleados a la cultura de la organización.

-Seguridad: Garantizar que los individuos o la colectividad estén expuestos a los peligros lo menos posible, implementando procedimientos de control y medidas preventivas.

-Seguridad en el trabajo: Conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas destinadas a prevenir accidentes y eliminar condiciones inseguras en el ambiente de trabajo.

-Temperatura: Factores relacionados con las condiciones de trabajo en ambientes con temperaturas elevadas, como cercanía a hornos y procesos industriales.

-Valores nucleares: Valores principales o dominantes aceptados en toda la organización.

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS

3. Hipótesis

(Hernandez Sampieri, 2006), Explicaciones tentativas del fenómeno investigado, formuladas como proposiciones. Las hipótesis son supuestos que se buscan probar o refutar a través de la investigación. Naturaleza de las hipótesis: No se puede garantizar que las hipótesis sean verdaderas o que se comprobarán con hechos. Son explicaciones preliminares que necesitan ser validadas o refutadas mediante la investigación. Diferencia con afirmaciones de hecho: Una hipótesis no es una afirmación de hecho, sino una proposición que se somete a prueba para determinar su veracidad

Las hipótesis son herramientas fundamentales en la investigación que permiten al investigador explorar y validar su comprensión del fenómeno estudiado.

3.1. Hipótesis General

Existe una relación significativa entre higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.

3.2. Hipótesis Específicas

1. Existe una relación significativa entre higiene en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023.

2. Existe una relación significativa entre condiciones ambientales en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023.

3. Existe una relación significativa entre condiciones atmosféricas y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023.

4. Existe una relación significativa entre seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca - Junín-2023.

3.3. Variables (definición conceptual y operacionalización)

3.3.1. Variable 1: Higiene y Seguridad

Tabla N° 1

Operacionalización de la variable Higiene y Seguridad

Variable	D. Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1 HIGIENE Y SEGURIDAD	Chiavenato I. (1999) Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, la higiene y la seguridad en el trabajo son actividades interconectadas, cuyo objetivo principal es asegurar condiciones	D.1 Higiene en el Trabajo Abarca un conjunto de normas y procedimientos destinados a proteger la integridad física y mental del trabajador	V1.1.1: Plan organizado	Ordinal
			V1.1.2: Servicios médicos adecuados	
			V1.1.3: Prevención de riesgos para la salud	
		D.2 Condiciones Ambientales de Trabajo	V2.2.1: Condiciones ambientales de trabajo	

	laborales tanto personales como materiales que promuevan y mantengan un nivel adecuado de salud para los empleados., (pág. 478).	Las condiciones ambientales de trabajo es el desempeño laboral de las personas está profundamente afectado por tres tipos de condiciones.	V2.2.2: Condiciones de tiempo	
	D. Operacional		V.2.2.3. Condiciones sociales	
	Higiene y Seguridad, la higiene y la seguridad en el trabajo son actividades interconectadas, cuyo objetivo principal es asegurar condiciones laborales tanto personales como materiales que promuevan y mantengan un nivel adecuado de salud para los empleados. Mediante la aplicación de la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento y contando con los colaboradores de la empresa como informantes.	D.3 Condiciones Atmosféricas Existen dos tipos de condiciones: Temperatura cuyo sitio de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas y la humedad.	V2.3.1: Temperatura	
			V2.3.2: Humedad	
		D.4 Seguridad en el Trabajo Conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas diseñadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras y educar a los empleados sobre la importancia de prácticas preventivas	V2.4.1: Prevención de accidentes	
			V2.4.2: Prevención de robos	
		V2.4.3: Prevención de incendios		

Nota: Elaboración Propia

3.3.2. Variable 2: Cultura Organizacional

Tabla N° 2

Operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Variable	D. Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2			V2.1.1: Existe un riesgo	Ordinal

CULTURA ORGANIZACIONAL	(Robbins S. y Judge T.) (2009). La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otras. Este sistema de significados compartidos se manifiesta en una serie de características clave que la organización valora.	D.1 Innovación y aceptación del riesgo: Esta dimensión se refiere al grado en que se estimula a los empleados a ser innovadores y a asumir riesgos.	V2.1.2: La aceptación Social
		D.2 Atención al detalle: Nivel de exigencia en precisión, análisis y atención al detalle entre los empleados.	V2.2.1: Precisión
			V2.2.3: Atención por los detalles
		D.3 Orientación a los resultados: Grado en que la administración se centra en los resultados o eventos, en lugar de las técnicas y procesos usados para lograrlos.	V2.3.1: Resultados
	V2.3.2: Meta deseada		
D.4 Orientación a la gente: Grado en que las decisiones de la dirección toman en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas de la organización.	V2.4.1: Decisiones de la dirección.		
	V2.4.3: Desarrollar un personal eficaz		
D. Operacional	D.5 Orientación a los equipos:	V2.5.1: Número pequeño de personas	

<p>La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otras. Este sistema de significados compartidos se manifiesta en una serie de características clave que la organización valora. la evaluación se llevará a cabo utilizando las siguientes dimensiones:</p> <p>Innovación y aceptación del riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad</p>	<p>Grado en que las decisiones de la dirección consideran el impacto de los resultados en las personas dentro de la organización.</p>	<p>V2.5.2: Tienen habilidades complementarias</p>
		<p>V2.5.3: Compromiso de los miembros</p>
	<p>D.6 Agresividad:</p> <p>Grado en que las personas son agresivas y competitivas en lugar de optar por lo fácil.</p>	<p>V2.6.1: Desafiar a sus competidores</p>
		<p>V2.6.2: Hacer las cosas de forma diferente</p>
	<p>D.7 Estabilidad:</p> <p>Grado en que las actividades organizacionales se enfocan en mantener el estatus quo en lugar de fomentar el crecimiento.</p>	<p>V2.7.1: Normas</p>
		<p>V2.7.2: Valores</p>

Nota: Elaboración Propia

CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1. Método de Investigación

4.1.1. Método general

(Ruiz, 2007). Esta investigación emplea el método científico como su principal enfoque. Este método es una herramienta esencial en la ciencia que permite analizar y entender fenómenos mediante la observación, experimentación y verificación, ayudándonos a manejar y combinar elementos para validar o refutar hipótesis.

Así, la investigación utiliza este método científico para explorar y entender los problemas relacionados con la higiene y seguridad, así como la cultura organizacional, con el objetivo de obtener información valiosa que guiará todo el proceso investigativo.

4.1.2. Método específico

(Moran & Alvarado, 2010). Método específico-deductivo: Este método de razonamiento implica derivar conclusiones generales para desarrollar explicaciones específicas. Se basa en la aplicación de principios generales para llegar a conclusiones detalladas sobre casos particulares.

El método específico empleado fue el método deductivo. Este enfoque se basa en las teorías, conceptos y definiciones sobre higiene y seguridad, así como sobre cultura organizacional. Comienza con un marco general y, a partir de él, se llega a conclusiones sobre situaciones particulares.

4.2. Tipo de Investigación

(Castro, Gómez, & Camargo, 2023), La investigación tipo básica consta de trabajos experimentales o teóricos enfocados en la obtención de nuevos conocimientos acerca de la fundamentación de fenómenos físicos de hechos observables, sin tener en cuenta la aplicación directa en el contexto social a corto plazo.

La investigación es tipo básica, en ese sentido, se busca aumentar los conocimientos donde se permite generar recomendaciones sobre el mejoramiento de la higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte, asimismo los resultados nos dan la posibilidad de disminuir riesgos.

4.3. Nivel de Investigación

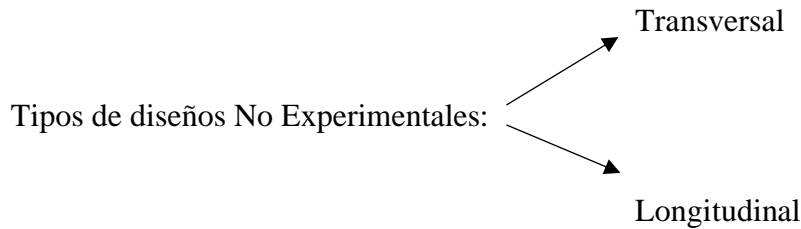
(Garcia & Garcia, 2012). Nivel correlacional. Su contenido es hallar explicaciones mediante el estudio de relaciones entre variables en marcos naturales, sin que exista la manipulación de dichas variables.

En el presente estudio de investigación se utilizó el nivel correlacional, en tal sentido, se busca describir la relación entre las variables higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.

4.4. Diseño de la Investigación

Según (Días, 2006). Investigación no experimental – transversal: Este tipo de investigación se distingue por la imposibilidad de manipular las variables independientes. En lugar de intervenir directamente, se observan los fenómenos tal como ocurren de manera natural y se analizan posteriormente. En la investigación no

experimental transversal, no es posible asignar aleatoriamente a los sujetos a diferentes condiciones experimentales.

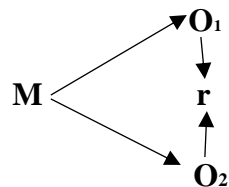


Diseños transversales

Estos diseños se centran en la recolección de datos en un momento específico. Su objetivo es describir las variables, analizar su impacto y explorar las posibles interrelaciones entre variables de interés. Además, es posible estudiar varios grupos o subgrupos dentro del objeto de investigación.

Por lo tanto, se utiliza un diseño de investigación No experimental, transversal. De manera que, la investigación tiene dos variables los cuales son: Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional; desde un contexto natural y con la perspectiva de los encuestados, sin alterar sus opiniones, se busca analizar la información y encontrar soluciones objetivas. En este caso, al tratarse de un estudio de corte transversal, la recolección de datos corresponde al año 2023.

Esquema:



Dónde:

M= muestra

O1= observación de la V1

O2= observación de la V2

r = relación

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población

Según (Icart, Fuentelsaz, & Pulpón, 2006) a población (o universo) se refiere al grupo de individuos que poseen ciertas características o propiedades que se quieren investigar. Si se conoce el número total de individuos, se considera una población finita; si no se conoce, se considera una población infinita. Esta distinción es crucial al estudiar solo una parte de la población, ya que la fórmula para calcular el tamaño de la muestra varía según se trate de una población finita o infinita.

En esta tesis, la población está compuesta por 60 empleados de la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”.

4.5.2. Muestra

Según (Icart, Fuentelsaz, & Pulpón, 2006). La muestra es el grupo de individuos que se analizará, siendo un subconjunto de la población. Para que los resultados obtenidos puedan ser generalizados, la muestra debe ser representativa de la población. Para lograr esta representatividad, es crucial definir claramente los criterios de inclusión y exclusión, así como utilizar las técnicas de muestreo adecuadas.

4.5.3. Muestra censal

Según (Hayes, 1999) este método implica recopilar datos de toda la población objetivo. Se utiliza cuando es crucial conocer las opiniones de todos los participantes o cuando se dispone de una base de datos accesible.

Dado que la población es pequeña, se considera la totalidad de la población como muestra. En este caso específico, la población y la muestra coinciden, abarcando las 60 personas que trabajan en “Expreso Chupaca S.A”.

4.6. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

4.6.1. Técnicas de recolección de datos

Según menciona (Días de Rada, 2001). La encuesta es un método sistemático de recolección de información donde el investigador formula preguntas específicas a los participantes para obtener datos deseados. Posteriormente, se evalúan los datos individuales para obtener resultados agregados (Mayntz et al., 1976). La encuesta se distingue por formular las mismas preguntas a todos los participantes, en el mismo orden y contexto social. Esto permite un control riguroso sobre la información recopilada, lo que se conoce como estandarización.

En este estudio, se utiliza la encuesta como técnica de investigación para garantizar la recopilación de datos precisos y confiables.

4.6.2. Instrumento de recolección de datos

Según León G. y Leslie L. (2005). El cuestionario es la herramienta principal para recopilar datos en investigación cuantitativa. Puede administrarse de diversas maneras: por correo, encuestadores de campo, personalmente o por teléfono. Para asegurar la participación efectiva, los cuestionarios deben ser interesantes, objetivos, claros, fáciles de completar y concisos. Además, incluirán preguntas sustantivas relevantes para el estudio y preguntas demográficas para facilitar el análisis y clasificación de respuestas.

En este estudio, se utilizará el cuestionario como instrumento de recolección de datos.

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos de esta investigación, se emplearán herramientas estadísticas mediante el software SPSS versión 26. Además, para contrastar las hipótesis, se aplicará la prueba de normalidad de Rho de Spearman, con el objetivo de determinar la prueba estadística adecuada para verificar las hipótesis planteadas.

4.8. Aspectos éticos de la Investigación

Susan K. y Jennifer R. (2019). La investigación debe tener un propósito ético, protegiendo los derechos de los participantes y demás personas involucradas. Este estudio cumple con el artículo 5 del Código de Ética para la Investigación Científica de la Universidad Peruana de los Andes, garantizando originalidad y sometiéndose a sanciones en caso de plagio.

Además, se obtuvo consentimiento informado del gerente y colaboradores de “Expreso Chupaca S.A”, asegurando su conocimiento del objetivo, confidencialidad de datos y participación voluntaria.

CAPITULO V

RESULTADOS

5.1. Descripción de Resultados

A partir de los resultados obtenidos de la encuesta, en esta sección se llevaron a cabo análisis descriptivos de las variables: Higiene y Seguridad, así como Cultura Organizacional.

5.1.1. Resultados de la Variable 1: Higiene y Seguridad

La información sobre la variable de higiene y seguridad se recopiló utilizando una escala de valoración que abarca las siguientes dimensiones: higiene en el trabajo, condiciones ambientales laborales, condiciones atmosféricas y seguridad en el trabajo.

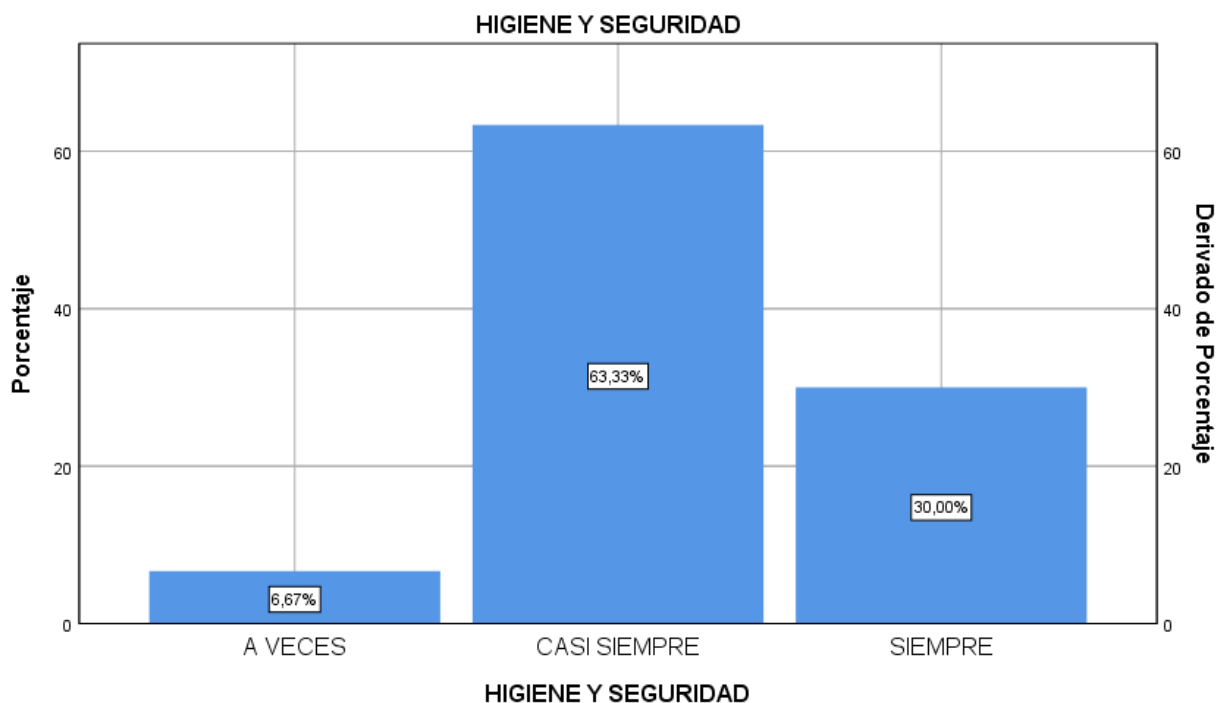
a. Variable 1. Higiene y Seguridad

Tabla N° 3

Resultados de la variable higiene y seguridad

Higiene y seguridad		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	4	6,7
	CASI SIEMPRE	38	63,3
	SIEMPRE	18	30,0
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 3*Resultados porcentuales de higiene y seguridad**Nota:* Elaboración propia**Interpretación:**

En la tabla 3 y en la figura 3, se observa que el 63,33% de los encuestados indican que los empleados de la empresa “Expreso Chupaca S.A” , casi siempre la Higiene y Seguridad se realiza adecuadamente, un 30,00% indican que siempre los colaboradores muestran tener Higiene y Seguridad y un mínimo porcentaje de 6,67% afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, a veces muestran tener Higiene y Seguridad.

b. Dimensión 1: Higiene en el trabajo**Tabla N° 4***Resultados de la dimensión higiene en el trabajo*

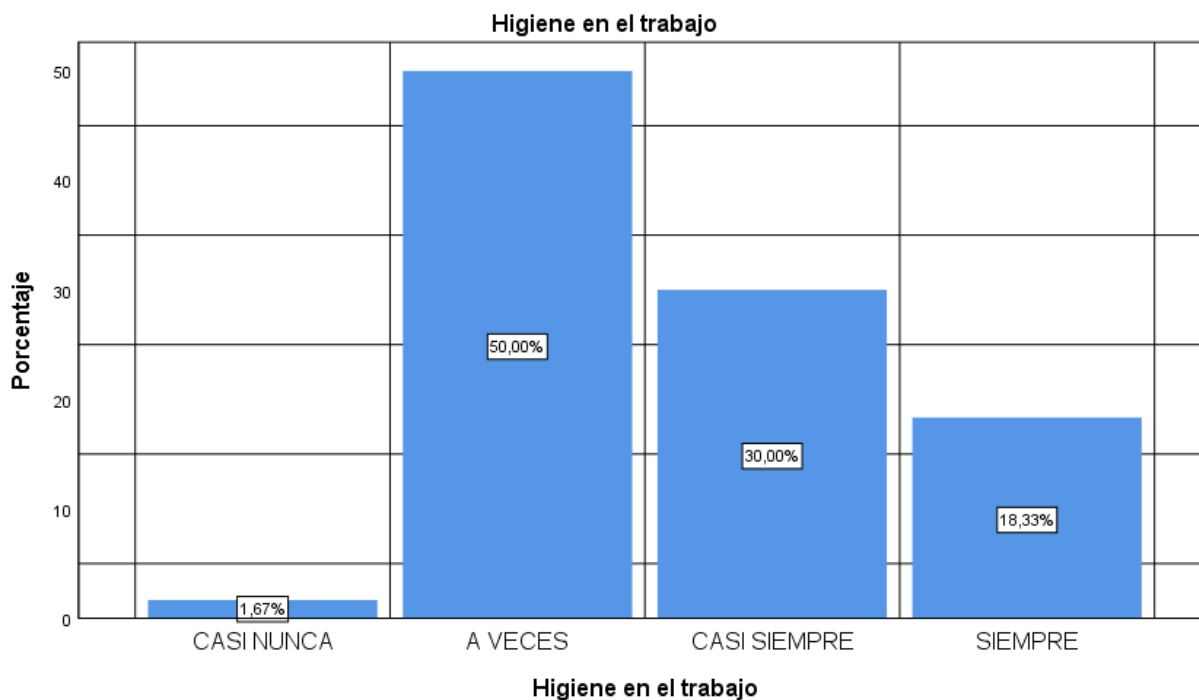
Higiene en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	1	1,7
	A VECES	30	50,0
	CASI SIEMPRE	18	30,0
	SIEMPRE	11	18,3
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 4

Resultados porcentuales de higiene en el trabajo



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4 y figura 4, se observa que el 50,00% de los encuestados, indican que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, a veces la higiene en el trabajo se realiza adecuadamente, un 30,00% indican que casi siempre los colaboradores muestran tener Higiene en el trabajo, el 18,33% señala que siempre se mantiene la higiene en el trabajo y un menor porcentaje de 1,67% señalan que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” , casi nunca muestran tener higiene en el trabajo.

c. Dimensión 2: Condiciones Ambientales de Trabajo**Tabla N° 5**

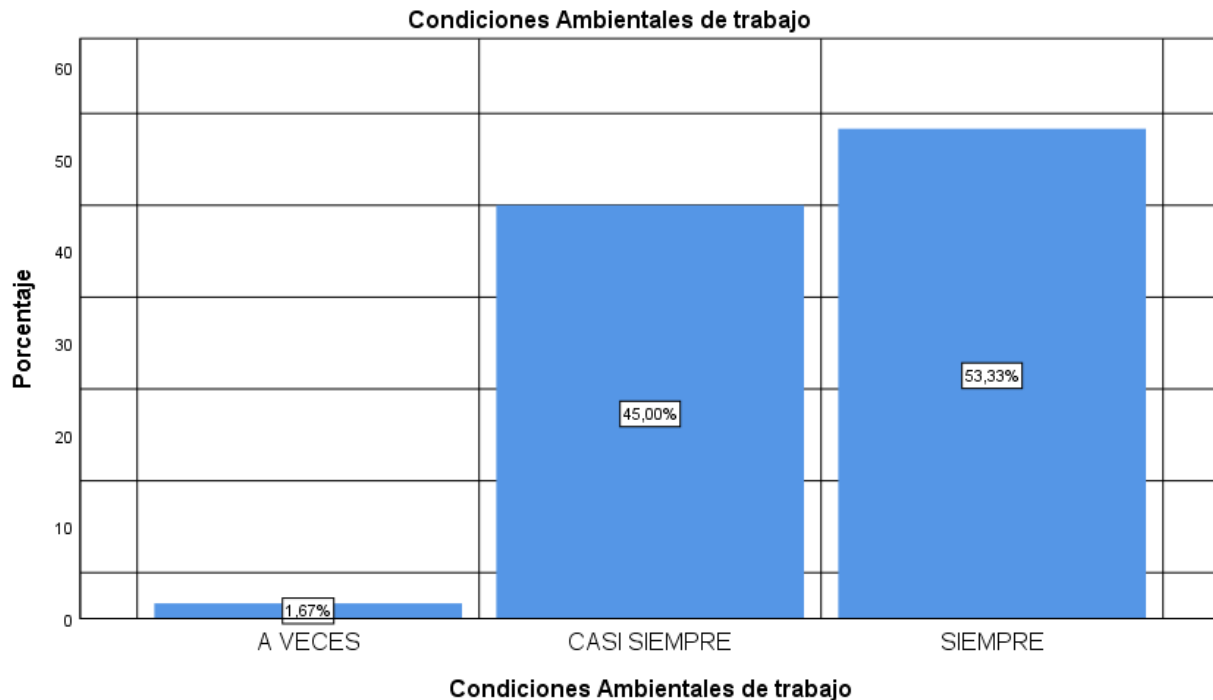
Resultados de la dimensión condiciones ambientales en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	1	1,7
	CASI SIEMPRE	27	45,0
	SIEMPRE	32	53,3
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 5

Resultados porcentuales de condiciones ambientales de trabajo



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 5 y figura 5, se observa que el 53,33% de los encuestados, indican que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, las condiciones ambientales de trabajo siempre se realizan adecuadamente, un 45,00% indican que casi siempre los colaboradores muestran tener condiciones ambientales de trabajo, y un menor porcentaje de 1,67% señalan que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” a veces muestran tener buenas condiciones ambientales de trabajo.

d. Dimensión 3: Condiciones Atmosféricas

Tabla N° 6

Resultados de la dimensión condiciones atmosféricas

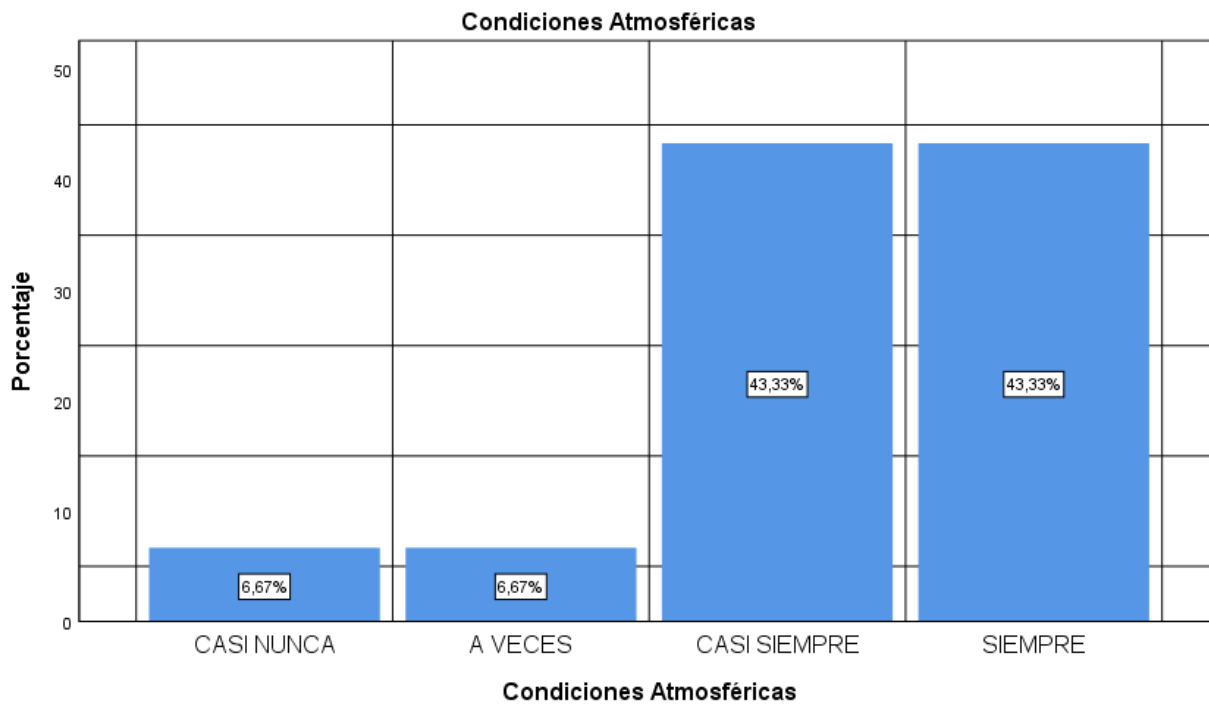
Condiciones Atmosféricas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	4	6,7
	A VECES	4	6,7
	CASI SIEMPRE	26	43,3
	SIEMPRE	26	43,3
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 6

Resultados porcentuales de condiciones atmosféricas



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 6 y figura 6, se observa que el 43,33% de los encuestados, indican que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” , siempre mantienen una adecuada condición atmosférica, un 43,33% indican que casi siempre los colaboradores muestran tener condiciones atmosféricas, el 6,67% señala que a veces se mantiene las condiciones atmosféricas y un 6,67% encuestados afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” , casi nunca muestran tener condiciones atmosféricas.

e. Dimensión 4: Seguridad en el Trabajo

Tabla N° 7

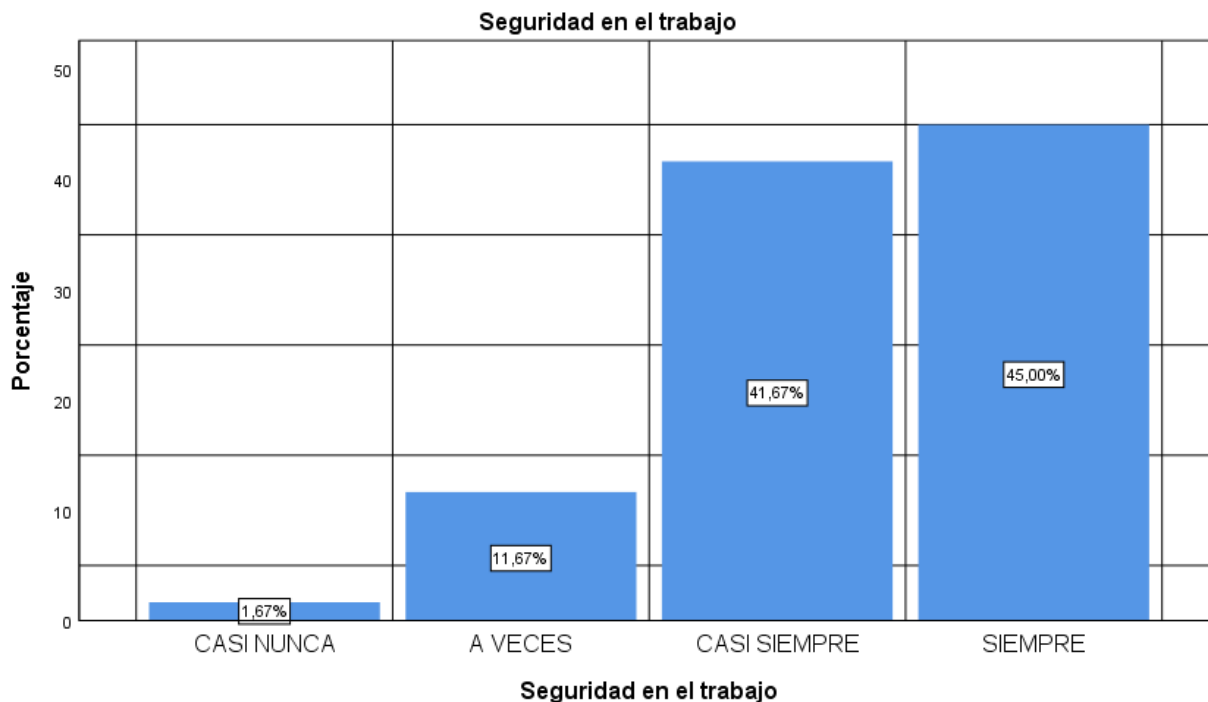
Resultados de la dimensión seguridad en el trabajo

		Seguridad en el trabajo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	1	1,7
	A VECES	7	11,7
	CASI SIEMPRE	25	41,7
	SIEMPRE	27	45,0
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 7

Resultados porcentuales de seguridad en el trabajo



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 7 y figura 7, se observa que el 45,00% de los encuestados, indican que los colaboradores de la empresa "Expreso Chupaca S.A", la seguridad en el trabajo siempre se realiza adecuadamente, un 41,67% indican que casi siempre los colaboradores muestran tener seguridad en el trabajo, el 11,67% señala que a veces se mantiene la seguridad en el trabajo y en un menor porcentaje de 1,67% señalan que los colaboradores de la empresa "Expreso Chupaca S.A" , casi nunca muestran tener seguridad en el trabajo.

5.1.2. Resultados de la Variable 2: Cultura Organizacional

La información sobre la variable cultura organizacional se recolectó utilizando una escala de valoración, la cual abarca las siguientes dimensiones: innovación y

aceptación del riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad.

a. Variable 2: Cultura Organizacional

Tabla N° 8

Resultados de la variable cultura organizacional

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI SIEMPRE	30	50,0
	SIEMPRE	30	50,0
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 8

Resultados porcentuales de cultura organizacional



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 8 y figura 8, se observa que el 50,00% de los encuestados, indican que los colaboradores de la empresa "Expreso Chupaca S.A" siempre muestran tener una cultura organizacional, y el 50,00% de porcentaje afirman que los colaboradores de la empresa "Expreso Chupaca S.A", casi nunca muestran tener una cultura organizacional.

b. Dimensión 1: Innovación y Aceptación del Riesgo

Tabla N° 9

Resultados de la dimensión innovación y aceptación de riesgo

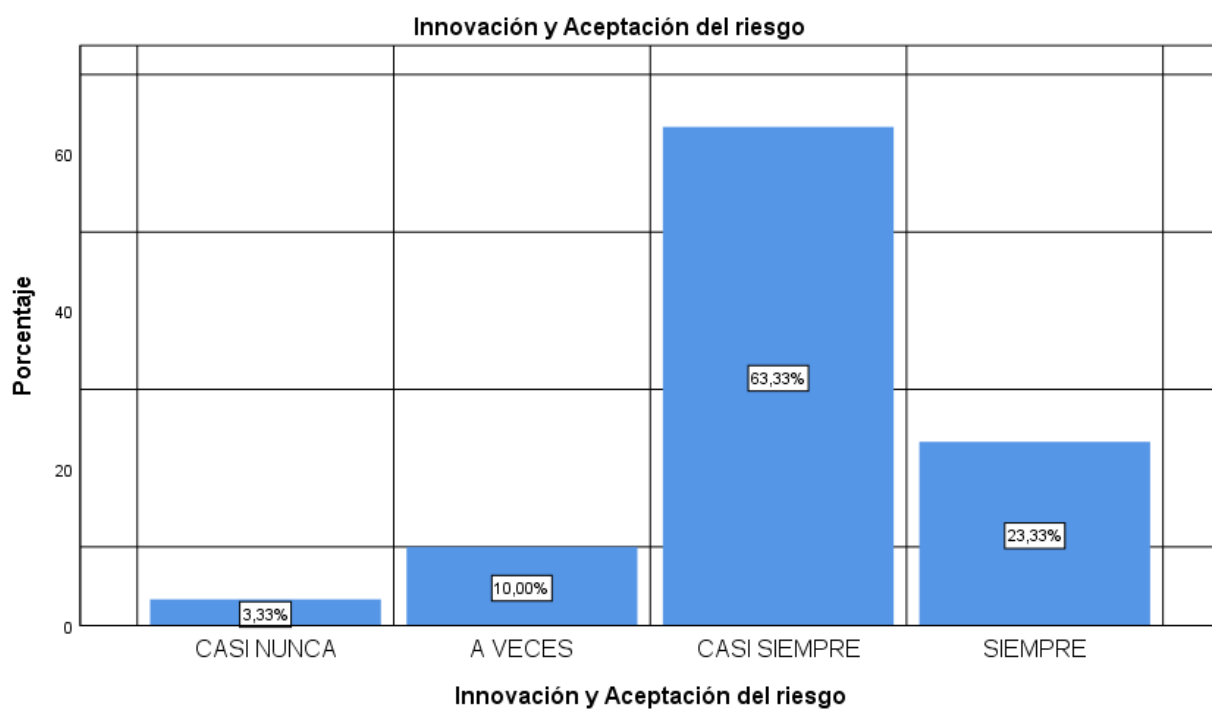
Innovación y Aceptación del riesgo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	2	3,3
	A VECES	6	10,0
	CASI SIEMPRE	38	63,3
	SIEMPRE	14	23,3
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 9

Resultados porcentuales de innovación y aceptación de riesgos



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 9 y figura 9, se puede observar que el 63,33% de los encuestados, indican que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” casi siempre logran una innovación y aceptación del riesgo, un 23,33% indican que siempre muestran tener innovación y aceptación del riesgo, el 10,00% señala que a veces se mantiene la innovación y aceptación del riesgo y un mínimo porcentaje de 3,33% afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” , casi nunca muestran tener una innovación y aceptación del riesgo.

c. Dimensión 2: Atención al detalle**Tabla N° 10**

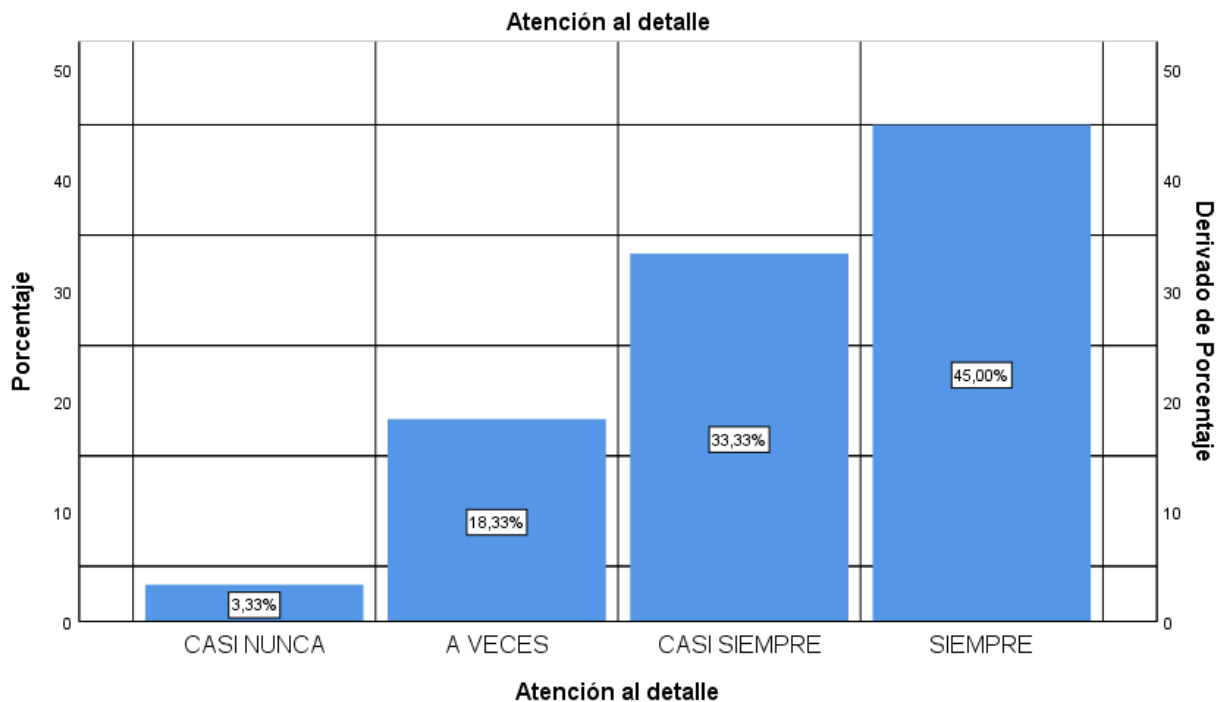
		Atención al detalle	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	2	3,3
	A VECES	11	18,3
	CASI SIEMPRE	20	33,3
	SIEMPRE	27	45,0
	Total	60	100,0

Resultados de la dimensión atención al detalle

Nota: Elaboración propia

Figura N° 10

Resultados porcentuales de atención al detalle



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 10 y figura 10, se observa que el 45,00% de los encuestados, indican que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, siempre se realiza una adecuada atención al detalle, un 33,33% indican que casi siempre los colaboradores muestran tener atención al detalle, el 18,33% señala que a veces se mantiene la atención al detalle y un mínimo porcentaje de 3,33% afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, casi nunca muestran tener atención al detalle.

d. Dimensión 3: Orientación a los resultados

Tabla N° 11

Resultados de la dimensión orientación a los resultados

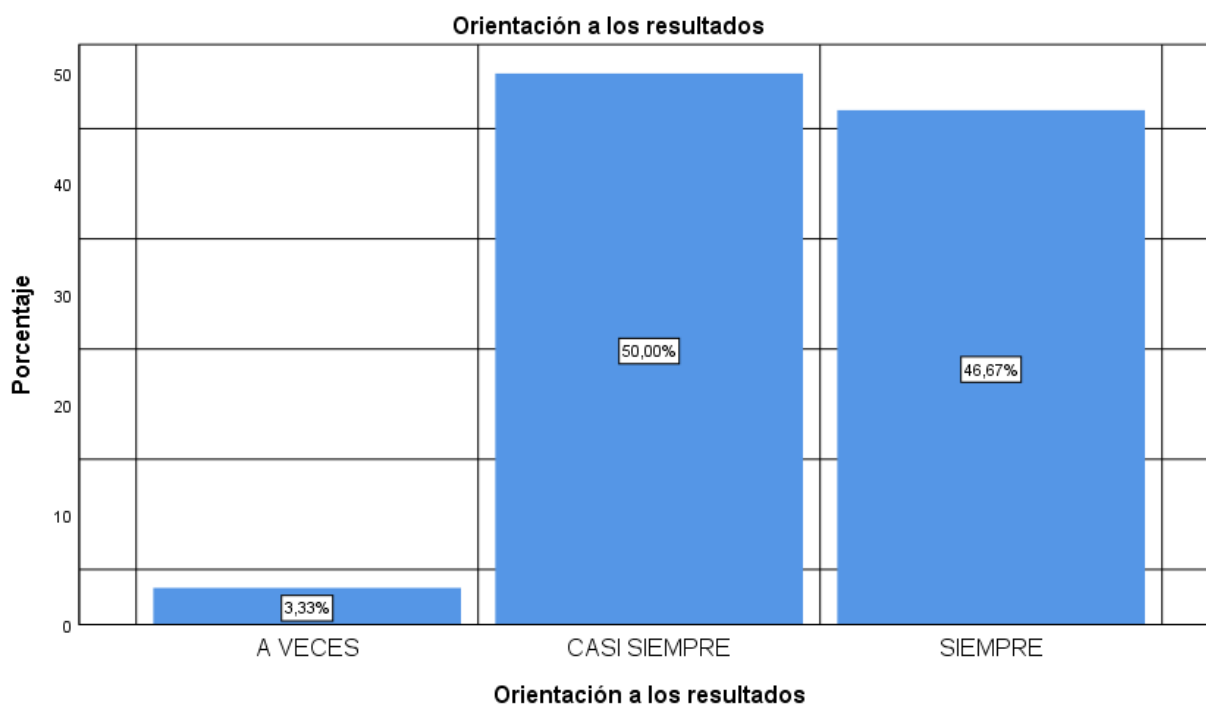
Orientación a los resultados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	2	3,3
	CASI SIEMPRE	30	50,0
	SIEMPRE	28	46,7
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 11

Resultados porcentuales de orientación a los resultados



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 11 y figura 11, se puede observar que el 50,00% de los encuestados, muestran que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, casi siempre se realiza adecuadamente la orientación a los resultados, un 46,67% indican que siempre

los colaboradores muestran tener orientación a los resultados, y un mínimo porcentaje de 3,33% afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, casi nunca muestran tener orientación a los resultados.

e. Dimensión 4: Orientación a la gente

Tabla N° 12

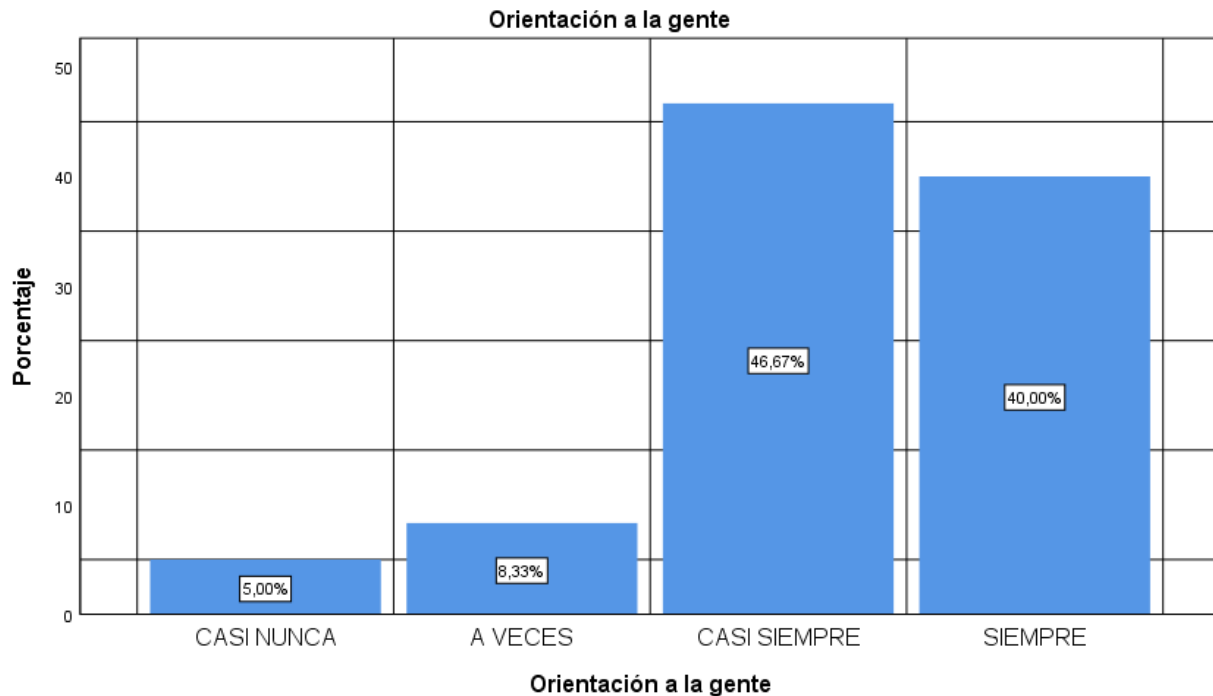
Resultados de la dimensión orientación a la gente

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	3	5,0
	A VECES	5	8,3
	CASI SIEMPRE	28	46,7
	SIEMPRE	24	40,0
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 12

Resultados porcentuales de orientación a la gente



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 12 y figura 12, se puede observar que el 46,67% de los encuestados, muestran que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, casi siempre se realiza adecuadamente una orientación a la gente, un 40,00% indican que siempre los colaboradores muestran tener orientación a la gente, el 8,33% señala que a veces se mantiene la orientación a la gente y un mínimo porcentaje de 5,00% afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, casi nunca muestran tener orientación a la gente.

f. Dimensión 5: Orientación a los equipos

Tabla N° 13

Resultados de la dimensión orientación a los equipos

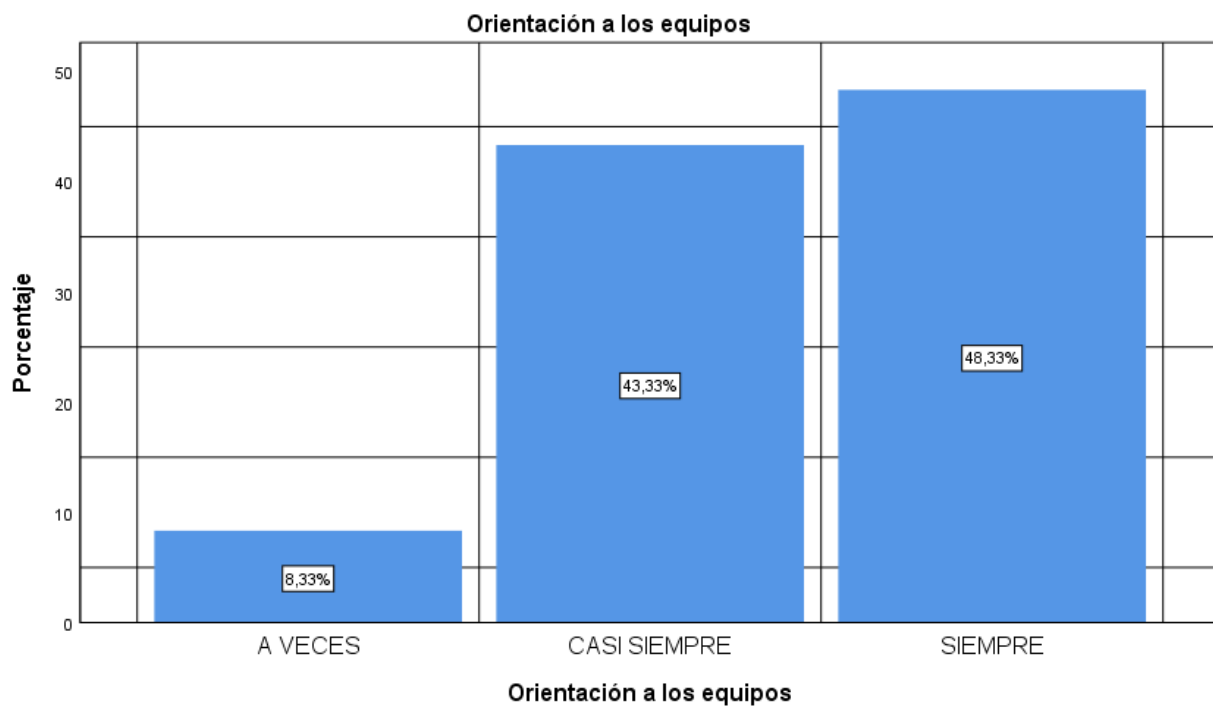
Orientación a los equipos

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	5	8,3
	CASI SIEMPRE	26	43,3
	SIEMPRE	29	48,3
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 13

Resultados porcentuales de orientación a los equipos



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 13 y figura 13, se observa que el 48,33% de los encuestados, muestran que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca”, siempre se realiza adecuadamente una orientación a los equipos, un 43,33% indican que casi siempre los

colaboradores muestran tener orientación a los equipos y un mínimo porcentaje de 8,33% afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, a veces muestran tener orientación a los equipos.

g. Dimensión 6: Agresividad

Tabla N° 14

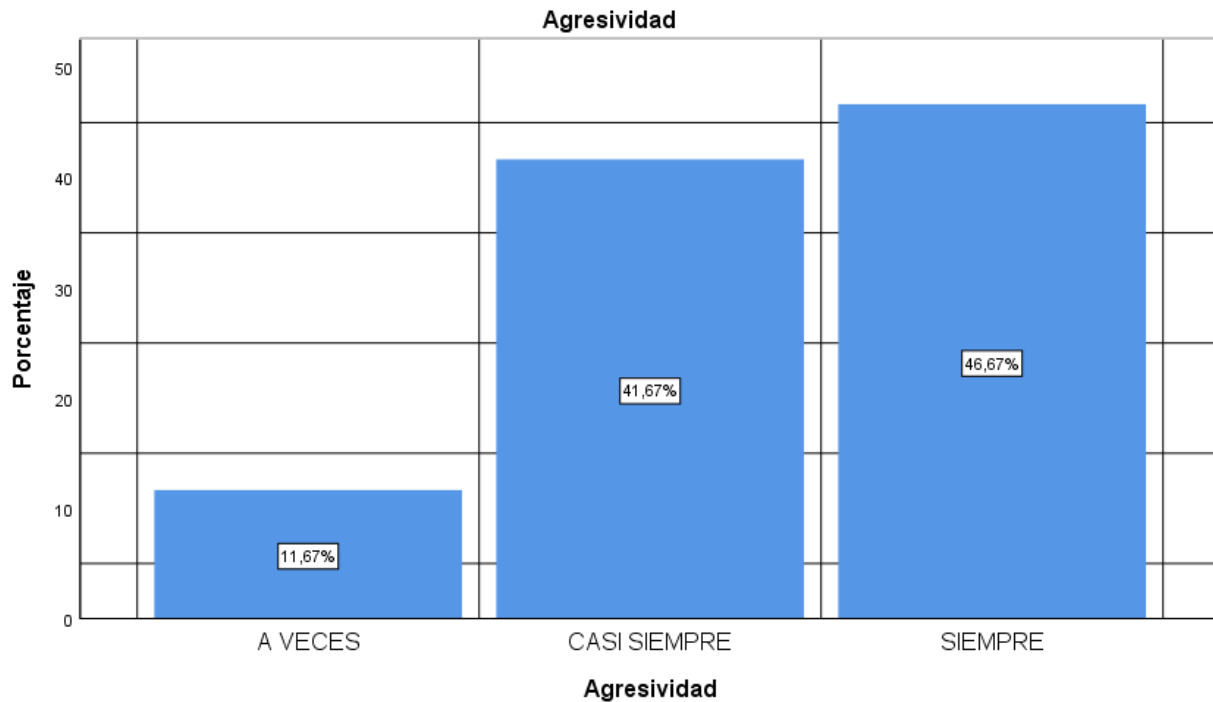
Resultados de la dimensión agresividad

		Agresividad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	A VECES	7	11,7
	CASI SIEMPRE	25	41,7
	SIEMPRE	28	46,7
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 14

Resultados porcentuales de agresividad



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 14 y figura 14, se observan que el 46,67% de los encuestados, muestran que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” , siempre realizan la acción de agresividad, un 41,67% indican que casi siempre los colaboradores muestran tener interés de la dimensión de agresividad y un mínimo porcentaje de 11,67% afirman que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A” , a veces muestran tener interés al tema de la dimensión de la agresividad.

g. Dimensión 7: Estabilidad

Tabla N° 15

Resultados de la dimensión estabilidad

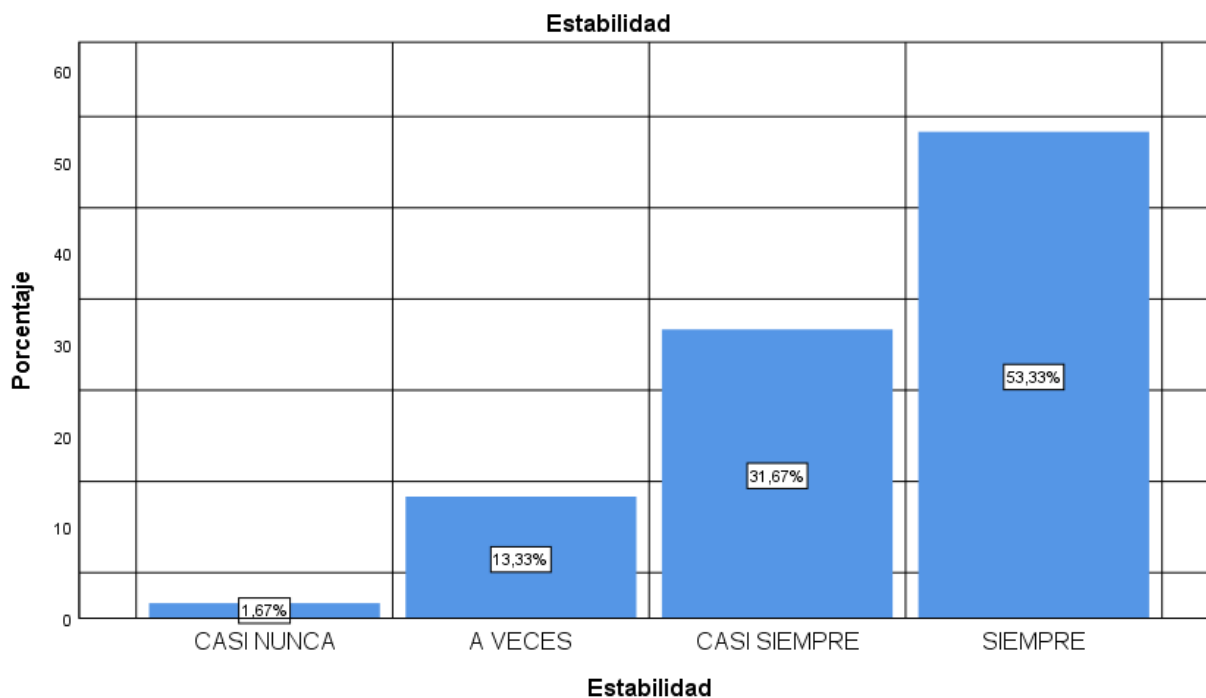
Estabilidad

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	CASI NUNCA	1	1,7
	A VECES	8	13,3
	CASI SIEMPRE	19	31,7
	SIEMPRE	32	53,3
	Total	60	100,0

Nota: Elaboración propia

Figura N° 15

Resultados porcentuales de estabilidad



Nota: Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 15 y figura 15, se puede observar que el 53,33% de los encuestados, muestran que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, siempre tienen una estabilidad adecuada, un 31,67% indican que casi siempre los colaboradores muestran tener estabilidad, el 13,33% señala que a veces se mantiene la estabilidad y un menor porcentaje de 1,67% señalan que los colaboradores de la empresa “Expreso Chupaca S.A”, casi nunca muestran tener estabilidad.

5.2. Contrastación de hipótesis

5.2.1. Hipótesis general

a.- Planteamiento de hipótesis de trabajo

H0: No hay relación entre las variables de higiene y seguridad y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca – Junín - 2023.

H1: Existe una relación entre las variables de higiene y seguridad y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca- Junín - 2023.

b.- Determinar el margen de error

Dado que se trata de una investigación social con variables cualitativas medidas en una escala ordinal, el margen de error es del 5%, o 0,05.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Dado que el tamaño de la muestra es de 60 encuestados, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla N° 16 : *Correlación de hipótesis general*

CORRELACIONES ENTRE VARIABLES: HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL				
			HIGIENE Y SEGURIDAD	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	HIGIENE Y SEGURIDAD	Coeficiente de correlación	1,000	,356
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	60	60
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,356	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	60	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

NOTA: *Elaboración propia*

Figura N°16: Baremo de interpretación de Rho de Spearman

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

NOTA: J. Wachsmann

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,356, lo que indica una correlación positiva baja entre las variables Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional.

d.- Regla de decisión

Si el valor p es mayor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H0).

Si el valor p es menor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H1).

P VALOR = 0,005 < 0,05

e.- Conclusión estadística

Dado que el valor de p es 0,005, que es menor que el margen de error de 0,05, se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto implica que existe una relación entre las variables de Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa "Expreso Chupaca S.A"-Chupaca - Junín - 2023.

En la encuesta realizada en esta empresa de transporte, se encontró una correlación positiva baja entre las variables de higiene y seguridad y la cultura organizacional. Esto sugiere que los empleados no están integrando adecuadamente las prácticas de higiene y seguridad en su cultura organizacional.

5.2.2. Hipótesis específica 1

a.- Planteamiento de hipótesis de trabajo

H0: No hay relación entre la dimensión de higiene en el trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca – Junín - 2023.

H1: Existe una relación entre la dimensión de higiene en el trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca- Junín, 2023.

b.- Determinar el margen de error

Dado que se trata de una investigación social con variables cualitativas medidas en una escala ordinal, el margen de error es del 5%, o 0,05.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Dado que el tamaño de la muestra es de 60 encuestados, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla N°17: *Correlación de hipótesis específica N° 01*

Correlaciones entre: dimensión 1 Higiene en el Trabajo y Cultura Organizacional				
			HIGIENE EN EL TRABAJO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	HIGIENE EN EL TRABAJO	Coeficiente de correlación	1,000	,302
		Sig. (bilateral)	.	,014
		N	60	60
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,302	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	.
		N	60	60
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).				

Nota: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,302, lo que indica una correlación positiva baja entre la dimensión Higiene en el Trabajo y Cultura Organizacional.

d.- Regla de decisión

Si el valor p es mayor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H0).

Si el valor p es menor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H1).

P VALOR = 0,014 < 0,05

e.- Conclusión estadística

Dado que el valor de p es 0,014, que es menor que el margen de error de 0,05, se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto implica que existe una relación entre la dimensión de Higiene en el Trabajo y Cultura Organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A.”-Chupaca - Junín - 2023.

En la empresa “Expreso Chupaca S.A”, la encuesta reveló una correlación positiva baja entre la higiene en el trabajo y la cultura organizacional. Esta correlación

es débil debido a que los colaboradores no cuentan con un plan organizado para la prevención de riesgos asociados a la falta de higiene en el trabajo.

5.2.3. Hipótesis específica 2

H0: No hay relación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca-Junín- 2023.

H1: Existe una relación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca- Junín - 2023.

b.- Determinar el margen de error

Dado que se trata de una investigación social con variables cualitativas medidas en una escala ordinal, el margen de error es del 5%, o 0,05.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Dado que el tamaño de la muestra es de 60 encuestados, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla N°18: Correlación de hipótesis específica N° 02

Correlaciones Entre: dimensión 2 Condiciones Ambientales de Trabajo y Cultura Organizacional				
			CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	CULTURA ORGANIZACIONAL
CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	CONDICIONES AMBIENTALES DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	1,000	,339
		Sig. (bilateral)	.	,009
		N	60	60

Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	,339	1,000
		Sig. (bilateral)	,009	.
		N	60	60
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,339 lo que indica una correlación positiva baja entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y cultura organizacional.

d.- Regla de decisión

Si el valor p es mayor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H0).

Si el valor p es menor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H1).

P VALOR = 0,009 < 0,05

e.- Conclusión estadística

Dado que el valor de p es 0,009, que es menor que el margen de error de 0,05 se acepta hipótesis alterna (H1). Esto implica que existe relación entre la dimensión condiciones ambientales de trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023.

En la empresa “Expreso Chupaca S.A”, tras aplicar la encuesta y analizar los datos, se concluye que existe una correlación positiva baja entre las condiciones ambientales de trabajo y la cultura organizacional. Esto se debe a que la empresa no dispone de un local fijo y cambia de sede con frecuencia.

5.2.4. Hipótesis específica 3

a.- Planteamiento de hipótesis de trabajo

H0: No hay relación entre la dimensión condiciones atmosféricas y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca- Junín- 2023.

H1: Existe una relación entre la dimensión condiciones atmosféricas y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca- Junín- 2023.

b.- Determinar el margen de error

Dado que se trata de una investigación social con variables cualitativas medidas en una escala ordinal, el margen de error es del 5%, o 0,05.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Dado que el tamaño de la muestra es de 60 encuestados, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla N° 19: *Correlación de hipótesis específica N° 03*

Correlaciones entre: dimensión 3 Condiciones Atmosféricas y Cultura Organizacional				
			CONDICIONES ATMOSFÉRICAS	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spearman	CONDICIONES ATMOSFÉRICAS	Coeficiente de correlación	1,000	,186
		Sig. (bilateral)	.	,133
		N	60	60
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	,186	1,000
		Sig. (bilateral)	,133	.
		N	60	60

NOTA: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,186 lo que indica una correlación positiva muy baja entre la dimensión condiciones atmosféricas y cultura organizacional.

d.- Regla de decisión

Si el valor p es mayor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H0).

Si el valor p es menor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H1).

P VALOR = 0,133 > 0,05

e.- Conclusión estadística

Dado que el valor de p es 0,133 que es mayor que el margen de error de 0,05, se acepta la hipótesis nula (H0). Esto implica que no existe una relación entre la dimensión condiciones atmosféricas y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca - Junín - 2023.

Por lo tanto, dado que en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” no se consideran adecuadamente las medidas para proteger la salud de los colaboradores en relación con las temperaturas extremas en sus vehículos, se observa una correlación positiva muy baja entre la dimensión de condiciones atmosféricas y la cultura organizacional.

5.2.3. Hipótesis específica 4

a.- Planteamiento de hipótesis de trabajo

H0: No hay relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca – Junín - 2023.

H1: Existe una relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca- Junín - 2023.

b.- Determinar el margen de error

Dado que se trata de una investigación social con variables cualitativas medidas en una escala ordinal, el margen de error es del 5%, o 0,05.

c.- Determinar el estadístico de prueba

Dado que el tamaño de la muestra es de 60 encuestados, se debe utilizar el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla N° 20: *Correlación de hipótesis específica N° 04*

Correlaciones entre: dimensión 4 Seguridad en el Trabajo y Cultura Organizacional				
			SEGURIDAD EN EL TRABAJO	CULTURA ORGANIZACIONAL
Rho de Spear man	SEGURIDAD EN EL TRABAJO	Coefficiente de	1,000	,376
		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	60	60
	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de	,376	1,000
		correlación		
Sig. (bilateral)		,002	.	
	N	60	60	
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).				

Nota: Elaboración propia

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman obtuvo un valor de 0,376 lo que significa, que la correlación positiva baja entre la dimensión seguridad en el trabajo y cultura organizacional.

d.- Regla de decisión

Si el valor p es mayor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H0).

Si el valor p es menor que el margen de error de 0,05, se acepta la (H1).

P VALOR = 0,002 < 0,05

e.- Conclusión estadística

Dado que el p valor es 0,002, que es menor que el margen de error = 0,05 se acepta la hipótesis alterna (H1). Esto implica que existe relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023.

Los resultados muestran una correlación positiva baja entre la dimensión de seguridad en el trabajo y la cultura organizacional. Esto se debe a que el gerente no está reconociendo la importancia de este aspecto, ya que la mayoría de los vehículos carecen de equipos de primeros auxilios y extintores, y los colaboradores no reciben capacitación adecuada sobre prevención de robos e incendios en su entorno laboral.

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los resultados del estudio en relación con el objetivo general: Establece la relación entre la higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” - Chupaca - Junín – 2023, se concluye que la relación existente entre las variables higiene y seguridad y cultura organizacional, con Rho de Spearman con un coeficiente de correlación positiva baja de 0,356, relación que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, por lo tanto, para aseverar este resultado obtenido en el estudio se cita a (Campos J. , 2020). En la investigación “*Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Satisfacción Laboral en la Empresa ASC OUTSOURCING SAC del Distrito Huamachuco al año 2020*” menciona que con un coeficiente de correlación positiva débil de (0,286), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo se menciona a (Chavez, Pantigoso, Vargas, & Valverde, 2023); quien En su artículo científico “*Cultura Organizacional y desempeño docente*”, publicado en la revista científica Episteme Koininía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes – Perú. La muestra estuvo compuesta por 48 docentes, tanto nombrados como contratados. Los resultados mostraron una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el desempeño docente. La cultura organizacional resulta ser un factor clave para lograr un desempeño docente de calidad, ya que promueve la proyección de los valores institucionales entre los miembros. La mejora continua, junto con un proceso de retroalimentación constante, crítico, reflexivo y colaborativo, se identifica como el valor institucional esencial para alcanzar este objetivo, esto se corrobora con (Rodellar, 2018), define a la higiene y seguridad como componentes esenciales de las condiciones laborales. El verdadero entendimiento de

las causas de los peligros y de los agentes involucrados en estos riesgos es lo que permite aplicar de manera óptima las técnicas y medidas específicas para prevenir sus consecuencias negativas, en palabras de (Chiavenato, 1999). Los programas de seguridad y salud representan actividades complementarias esenciales para preservar tanto las condiciones físicas como psicológicas del personal. Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, la higiene y la seguridad en el trabajo son actividades interconectadas, cuyo objetivo principal es asegurar condiciones laborales tanto personales como materiales que promuevan y mantengan un nivel adecuado de salud para los empleados.

Los resultados obtenidos con respecto al primer objetivo específico, que busca establecer la relación entre la higiene en el trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023: Se determina que la relación entre la dimensión de higiene en el trabajo y la variable de cultura organizacional, con un coeficiente de correlación positiva baja de 0.302 según Rho de Spearman. Esta relación permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Los resultados obtenidos se comparan con la investigación mencionada por Alcántara Jiménez, Víctor Alberto (2022) en su tesis *“Propuesta de Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en el diagnóstico situacional de la empresa CONSTRUCTORA RUIZ VIL SRL, 2021”*. La investigación tuvo como objetivo principal implementar una propuesta de seguridad y salud laboral basada en un diagnóstico situacional de la gestión de peligros y riesgos en la empresa constructora Ruiz Vil SRL en 2021. Se trata de un estudio descriptivo simple, con un enfoque cuantitativo. La muestra consistió en 10 trabajadores de la empresa mencionada. La técnica utilizada fue la encuesta, aplicada

tanto para evaluar la seguridad y salud en el trabajo como para el diagnóstico de peligros y riesgos. Los principales instrumentos de recolección de datos fueron cuestionarios aplicados al personal de la empresa. Para el análisis de los resultados, se utilizó el software estadístico SPSS versión 23, que permitió la elaboración de tablas y gráficos estadísticos en línea con los objetivos generales y específicos del estudio, asimismo, se cita a (González & González, 2020), Quien menciona en su artículo científico, " *Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis períodos de confinamiento social*" Venezuela. El artículo tiene como objetivo describir cómo la cultura organizacional y la sostenibilidad pueden servir como estrategias para enfrentar la crisis económica provocada por el COVID-19 en el sector del comercio de ropa minorista en la ciudad de Cabimas, estado Zulia. Utilizando una metodología cuantitativa, se aplicó un cuestionario estandarizado (validado por expertos y con un coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach de 0,92, considerado muy alto) con 16 preguntas a 14 pequeñas y medianas empresas (Pymes) del sector minorista de ropa infantil en Cabimas. El cuestionario fue distribuido en abril de 2020 a través de Google Forms. La información recopilada fue procesada con el software estadístico SPSS, permitiendo realizar un análisis descriptivo de los datos. Los resultados principales indican que la crisis económica y sanitaria derivada del COVID-19 ha impulsado a las empresas a adoptar estrategias empresariales orientadas al comercio electrónico y al uso intensivo de redes sociales, tanto oficiales como gestionadas por los empleados. Estos, al cumplir responsablemente con sus compromisos, han creado redes y relaciones con clientes que han fortalecido formas alternativas de intercambio comercial. En cuanto a la base teórica, Idalberto Chiavenato define en su libro que la higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos destinados a proteger la integridad

física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico en el que se llevan a cabo.

Sobre los datos recopilados para el segundo objetivo específico, que busca establecer la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A"-Chupaca- Junín-2023, se determinó que la relación entre la dimensión de condiciones ambientales de trabajo y la variable de cultura organizacional, con un coeficiente de correlación positiva baja de 0.339 según Rho de Spearman. Esta relación permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Para reforzar los resultados hallados, se considera a (Sabastizagal, Astete, & Benavides, 2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú*; publicado en la revista científica, "Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud" de Perú. La empresa en estudio presenta deficiencias en su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (SG-SSO). El propósito de este estudio descriptivo y correlacional, con un diseño no experimental transversal, es identificar los factores del SG-SSO que están relacionados con la protección del trabajador. Para ello, se recolectaron datos a través de una encuesta realizada a 46 trabajadores en junio de 2020. Los resultados indicaron la presencia de 27 riesgos laborales en las actividades que impactan la protección del trabajador y la empresa. Además, se determinó un índice de protección del trabajador (IPT) del 68%, que se asoció con factores significativos del SG-SSO. Asimismo, se cita a (Montalvo, 2022). En la tesis titulada "Modelo de Cultura Organizacional para la Gestión del Conocimiento en la empresa Triguisar de Colombia S.A." para optar el Grado la

Maestría Administrativa en el Instituto Universitaria Reacreditada en Alta Calidad-Medellín (2020). Este estudio analiza la relación entre la gestión del conocimiento y la cultura organizacional mediante el desarrollo de un modelo para la empresa Triguisar de Colombia S.A. Se identificaron las variables de cultura organizacional vinculadas a la gestión del conocimiento y se diseñó y validó un modelo específico para la empresa. La investigación, de tipo correlacional con enfoque mixto, se llevó a cabo en Triguisar, que cuenta con 60 empleados. Se utilizó una encuesta virtual aplicada a 41 empleados seleccionados por muestreo a conveniencia. Los resultados indicaron un modelo que muestra una asociación entre factores culturales, como el apoyo organizacional, la consistencia, la misión y la adaptabilidad, y factores de gestión del conocimiento, como la adquisición, el almacenamiento, la distribución y el mantenimiento. Para corroborar la información se cita a (Chiavenato, 1999) quien indica que las condiciones ambientales de trabajo se refieren a las circunstancias físicas que rodean al empleado mientras realiza sus tareas en la organización, es decir, el entorno físico en el que el trabajador lleva a cabo su labor.

Los resultados obtenidos en relación al tercer objetivo específico. En cuanto a la relación entre las condiciones atmosféricas y la cultura organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A" -Chupaca – Junín - 2023, se determinó que dicha relación es muy baja. Esto se refleja en el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, que arrojó un valor de 0,186. Este resultado permite rechazar la hipótesis alterna y aceptar la hipótesis nula, lo que indica que no existe una relación entre las condiciones atmosféricas y la cultura organizacional en la empresa. Por lo cual, citamos a (Toro, Rodriguez, & Castro, 2020). Quien indica en su artículo científico, "Normativa

en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador” de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Ecuador. En Ecuador, el marco legal en seguridad y salud ocupacional tiene como objetivo prevenir accidentes y enfermedades profesionales derivadas de las actividades laborales en los distintos centros de trabajo, tanto en el sector público como en el privado; del mismo modo, (Naranjo, Vasquez, & Rodriguez, 2021), En su artículo científico, ‘Cultura organizacional para manejo y prevención de riesgos laborales en una institución educativa, Quito-Ecuador’, en la Revista de Investigación Administrativas y Sociales - Ecuador. Las enfermedades ocupacionales y el ausentismo laboral son factores influenciados por las condiciones del entorno de trabajo en las instituciones. Esta investigación se centró en analizar los riesgos reportados en el personal de una institución de educación superior. Durante 2019, se registraron aproximadamente 831 consultas médicas relacionadas con diversas patologías, siendo las más frecuentes las enfermedades musculo esqueléticas, respiratorias, metabólicas y neurológicas. El ausentismo laboral tiene un impacto significativo en los costos económicos y en el rendimiento de los trabajadores, con una estimación de 4093 horas perdidas debido a permisos médicos. De estas, 349 horas (9%) fueron generadas por el médico ocupacional. Entre los diagnósticos más comunes se encuentran la epicondilitis lateral, trastorno mixto de ansiedad y depresión, cervicalgia, síndrome cérvico-braquial y lumbalgia inespecífica. La planificación, el control y la supervisión son fundamentales para garantizar lugares de trabajos seguros y saludables, promoviendo el bienestar físico, mental y social de los empleados. Para corroborar la información citamos a Chiavenato (1999), define que las condiciones atmosféricas en el entorno laboral se caracterizan por factores como temperaturas elevadas, que suelen encontrarse en proximidad a hornos siderúrgicos, de cerámica o forjas, donde el calor es intenso y

constante. Asimismo, en ciertos ambientes laborales, como en los telares, se requiere una elevada humedad para facilitar el tratamiento de los hilos, lo que genera condiciones de trabajo con alta humedad. Estas variables pueden afectar tanto la salud como el bienestar de los trabajadores si no se controlan adecuadamente.

Sobre los datos recopilados en relación con el cuarto objetivo específico, que es establecer la relación entre la seguridad en el trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A" - Chupaca - Junín – 2023: Se determina que la relación entre la dimensión seguridad en el trabajo y la variable cultura organizacional es baja. Esto se refleja en el coeficiente de correlación positiva baja de 0.376, según el Rho de Spearman, lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Asimismo (Anangonó, 2020), se refiere en su tesis "*Sistema de gestión de seguridad y salud bajo la norma Oshas 18001 en la administración del taller de mecánica automotriz de la Policía Metropolitana de Quito*", El proyecto comenzó con una recopilación de información para analizar los factores de riesgo en la institución, utilizando un enfoque cualitativo y una metodología descriptiva, con investigación de campo. El estudio incluyó a 14 personas, utilizando encuestas como técnica y cuestionarios como instrumento de evaluación. Este proyecto tiene como objetivo beneficiar directamente a los servidores de la institución mencionada, promoviendo una cultura de prevención frente a los riesgos en el lugar de trabajo. Se espera reducir el ausentismo laboral, las observaciones, multas y glosas, así como disminuir el índice de accidentes y enfermedades profesionales, creando un ambiente de trabajo más seguro y eficiente; del mismo modo (Godoy, Godoy, & Villasante, 2021). En su investigación "Medición cuantitativa de la protección del trabajador como

percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú,2021". El objetivo de este estudio descriptivo y correlacional, con diseño no experimental transversal, es identificar qué factores del SG-SSO se relacionan con la protección del trabajador. Para ello, se recogieron datos mediante una encuesta aplicada a 46 trabajadores en junio de 2020. Los resultados revelaron la existencia de 27 riesgos laborales en las actividades que afectan tanto la protección del trabajador como la empresa. Además, se calculó un índice de protección del trabajador (IPT) del 68%, que se vinculó con factores significativos del SG-SSO. Se concluye que las medidas de control relacionadas con un ambiente de trabajo seguro, la limpieza y mantenimiento, y las áreas comunes disponibles son las más relevantes para la protección del trabajador, ya que ayudan a reducir peligros, riesgos laborales, accidentes y enfermedades. Se recomienda implementar estrategias para fomentar el compromiso y la participación activa de los trabajadores. Para el sustento teórico de seguridad en el trabajo, Chiavenato (1999) define que el tema de seguridad en el trabajo consiste en un conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas diseñadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones inseguras en el entorno laboral e instruir o persuadir a las personas sobre la implementación de medidas preventivas.

CONCLUSIONES

1. En consecuencia, con respecto al objetivo general "establecer la relación entre higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A"- Chupaca-Junín-2023", se encontró que existe una relación entre las variables Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa "Expreso Chupaca S.A" – Chupaca-Junín- 2023. Para el procesamiento de datos se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, ya que ambas variables se midieron en escalas ordinales. El coeficiente Rho resultó ser $r = 0.356$ y la significación bilateral fue $p = 0.005$, lo que permite afirmar que la relación entre ambas variables es una correlación positiva baja.
2. En consecuencia, con respecto al primer objetivo específico "establecer la relación entre higiene en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A" - Chupaca-Junín-2023", se encontró que existe una relación entre la dimensión de higiene en el trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A" –Chupaca-Junín-2023. Para el procesamiento de datos se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, ya que ambas se midieron en escalas ordinales. El coeficiente Rho resultó ser $r = 0.302$ y la significación bilateral fue $p = 0.014$, lo que permite afirmar que la relación es una correlación positiva baja. Esta relación débil se debe a que los colaboradores no cuentan con un plan organizado para la prevención de riesgos derivados de la falta de higiene en el trabajo.
3. En consecuencia, con respecto al segundo objetivo específico "establecer la relación entre las condiciones ambientales de trabajo y la cultura organizacional en la

empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca- Junín- 2023”, se encontró que existe una relación entre la dimensión de condiciones ambientales de trabajo y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A.” – Chupaca-Junín- 2023. Para el procesamiento de datos se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, ya que ambas se midieron en escalas ordinales. El coeficiente Rho resultó ser $r = 0.339$ y la significación bilateral fue $p = 0.009$, lo que permite afirmar que la relación es una correlación positiva baja. Esto se debe a que la empresa no cuenta con un local propio y cambia de sede periódicamente.

4. En consecuencia, con respecto al tercer objetivo específico “establecer la relación entre las condiciones atmosféricas y la cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca-Junín-2023”, se determinó que no existe una relación significativa entre la dimensión de condiciones atmosféricas y la cultura organizacional en la empresa “Expreso Chupaca S.A” – Chupaca-Junín-2023. Para el procesamiento de datos se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman, ya que ambas se midieron en escalas ordinales. El coeficiente Rho resultó ser $r = 0.186$ y la significación bilateral fue $p = 0.133$, lo que indica una correlación positiva muy baja entre las condiciones atmosféricas y la cultura organizacional. Esto se debe a que no se implementan medidas adecuadas para proteger la salud de los colaboradores frente a temperaturas extremas en los vehículos.

5. En consecuencia, en relación con el cuarto objetivo específico, “establecer la relación entre seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” - Chupaca-Junín-2023”, se encontró que existe una relación entre la dimensión de seguridad en el trabajo y la cultura organizacional en la

empresa. Se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman para el procesamiento de datos, dado que ambas se midieron en escalas ordinales. El coeficiente Rho resultó ser $r = 0.186$ y la significación bilateral fue $p = 0.002$, lo que indica una correlación positiva baja entre la seguridad en el trabajo y la cultura organizacional. Esta baja correlación se debe a que el gerente no está considerando la importancia de la seguridad, ya que la mayoría de los vehículos carecen de equipos de primeros auxilios y extintores, y los colaboradores no reciben una capacitación adecuada en prevención de robos e incendios en su entorno laboral.

RECOMENDACIONES

1. Los miembros del directorio de la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” deberían implementar programas de sensibilización sobre la seguridad e higiene, y realizar capacitaciones continuas para sus colaboradores, de esa manera se podrá mejorar el modelo de cultura organizacional para mantener una buena convivencia, que permitirá a los colaboradores identificarse como parte de la empresa, esto aumentara la eficiencia, ya que ellos trabajarán con más seguridad, menos peligro y más comodidad.
2. El Gerente General debería desarrollar un plan de capacitación respecto al tema de higiene en el trabajo a cargo de profesionales expertos, asimismo deberían brindar un seguro médico de ESSALUD para garantizar el bienestar de los colaboradores, en cuanto a la parte administrativa deberá realizar el seguimiento y mantener en vigencia el SOAT de los vehículos que están inscritos en la empresa.
3. El Gerente General de la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”, debería presentar una propuesta a los miembros del directorio para mejorar las condiciones ambientales de trabajo, como son la infraestructura, limpieza y orden de instalaciones de local y a futuro obtener un local propio, con un amplio espacio y una mejor implementación, para la comodidad de los colaboradores ya que podrían descansar en tiempo de la espera a su turno para realizar su labor, también es importante implementar su reglamento interno de acuerdo a la normatividad laboral vigente.
4. El Gerente General de la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A” debería establecer una planificación de trabajo teniendo en cuenta la temperatura ideal según las condiciones atmosféricas, como la humedad, alta temperatura y precipitación, de este modo concientizar a los colaboradores a preocuparse por mantener una temperatura

ideal en sus vehículos, para brindar un mejor servicio a los pasajeros y acondicionar sus actividades de esfuerzo físico para sentirse cómodos al conducir.

5. El Gerente General de la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A.” debería presentar una propuesta de la implementación de un programa de plan de seguridad en el trabajo a los miembros del directorio , de este modo contratar remotamente a una persona especializada en el tema de seguridad en el trabajo, dando a conocer lugares donde existen riesgos potenciales, así como también identificación de señales de seguridad y las medidas que deben adoptarse, del mismo modo capacitaciones para utilizar e implementar en sus vehículos un equipo de primeros auxilios básico, instalar un extintor y capacitarlos en el uso del mismo, es derecho de los colaboradores desarrollar sus funciones en su entorno laboral con las medidas necesarias de protección a su integridad física.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional* (Primera ed.). Buenos Aires: Granica.

Obtenido de <https://www.u->

[cursos.cl/inap/2019/2/AP01211/3/material_docente/bajar?id_material=2799274](https://www.u-cursos.cl/inap/2019/2/AP01211/3/material_docente/bajar?id_material=2799274)

Anangón, M. (2018). *Sistema de gestión de seguridad y salud bajo la norma Oshas 18001 en la administración del taller de mecánica automotriz de la Policía Metropolitana de Quito.*

Obtenido de Repositorio Universidad Central del Ecuador :

<http://resoluciones.uce.edu.ec/>

Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación*. República Bolivariana de Venezuela: Episteme.

BBC Mundo. (2017). ¿Cuáles son las ciudades con mejor y peor transporte público en América

Latina? *BBC NEWS MUNDO*. Obtenido de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-38927134>

Bernal, C. (2010). *Metodología de la Investigación*. Colombia: Pearson.

Campos, J. (2020). *Gestión de seguridad y salud en el trabajo y la satisfacción laboral en la empresa ASC OUTSOURCING SAC del distrito Huamachuco al año 2020*. Obtenido de

Repositorio de Tesis Digitales CYBERTESIS:

<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16472>

Campos, M. (2017). *Metodos de Investigación Académica*.

Castejon, E., & Benavides, F. (11 de Octubre de 2021). De la seguridad e higiene a la seguridad y salud: 50 años de prevención de riesgos laborales en España. *SciELO Analytics*,

XXIV(2). Obtenido de https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1578-25492021000200099

Castro, J., Gómez, L., & Camargo, E. (2023). *La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI*. Colombia: Tecnura. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/2570/257074909008/html/>

Chavez, M., Pantigoso, N., Vargas, S., & Valverde, W. (2023). *Cultura organizacional y desempeño docente*. Obtenido de Episteme Koinonía. Revista Electrónica de Ciencias de la Educación, Humanidades, Artes y Bellas Artes: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2665-02822023000200198&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (Quinta ed.). (L. Solano Arevalo, Ed.) Colombia: MC GRAW HILL. Obtenido de https://www.academia.edu/43770274/Administraci%C3%B3n_de_Recursos_Humanos_I_dalberto_Chiavenato_5ta_Edici%C3%B3n

Chiaverri , D. (2017). DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN EN. *Revista de Ciencias Sociales*, 190.

Congreso. (2021). Ley N°31246. *El peruano*. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1966676-1>

Cortez, J. (2012). *SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO* (Decimo ed.). Mexico. Obtenido de [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20\(JM%20Corte-10ed\)-comprimido%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/seguridad%20e%20higiene%20en%20el%20trabajo%20(JM%20Corte-10ed)-comprimido%20(1).pdf)

Días de Rada, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*.

Madrid: ESIC. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Dise%C3%B1o_y_elaboraci%C3%B3n_de_cuestionarios/kER9q4koSnYC?hl=es-419&gbpv=1&dq=tecnica+de+recoleccion+de+datos+encuesta&pg=PA13&printsec=frontcover

Días, V. (2006). *Metodología de la Investigación Científica y Bioestadística*. (RIL, Ed.) Chile.

Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/Metodolog%C3%ADa_de_la_investigaci%C3%B3n_cient/KfscYYsconYC?hl=es-419&gbpv=1&dq=Dise%C3%B1o+de+la+investigaci%C3%B3n+-+No+experimental,+transversal&pg=PA101&printsec=frontcover

Díaz, C. (2006). *Metodología de La Investigación Científica (OCR) (Por Ganz1912)*. Lima: San Marcos.

El Comercio. (2023). Bus que volcó y dejó 25 muertos pertenece a empresa con 37 multas por velocidad y sanción por más de S/ 2 millones. (M. Panizo Arana, Ed.) *El Comercio*.

Obtenido de <https://elcomercio.pe/peru/bus-que-volco-y-dejo-25-muertos-pertenece-a-empresa-con-37-multas-por-velocidad-y-sancion-por-mas-de-s-2-millones-accidente-huancavelica-churcampa-expreso-internacional-molina-anco-noticia/>

García, M., & García, M. (2012). *Los Métodos de la Investigación*. Obtenido de

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

- Godoy, M., Godoy, M. & Villasante, G. (2021). *Medición cuantitativa de la protección del trabajador como percepción conjunta de Seguridad y Salud Ocupacional en una empresa del sector gráfico y publicitario en Lima-Perú, 2021*. Obtenido de Industrial Data: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932022000100051
- Gomez, A. (2003). *Acerca del trabajo en grupos o equipos*. Obtenido de SCIELO ACIMED: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352003000600011
- González, R., & González, K. (2020). *Cultura organizacional y Sustentabilidad empresarial en las Pymes durante crisis periodos de confinamiento socialD*. Obtenido de Dialnet: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8528303>
- Goñi, J. (2012). *Creatividad y talento para la innovación*. Madrid. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Creatividad_y_talento_para_la_innovaci%C3%B3n/B3/6R-eAwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1
- Gordon, W. (2005). *Presupuestos Planificación y Control*. Mexico: Pearson. Obtenido de <https://www.google.com.pe/books/edition/Presupuestos/mbobGfzJ5-YC?hl=es-419&gbpv=1&dq=orientaci%C3%B3n+a+la+gente+de+una+organizaci%C3%B3n+de+una+organizaci%C3%B3n&pg=PA4&printsec=frontcover>
- Hayes, B. (1999). *Como medir la satisfacción del cliente*. Gestión 2000. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?redir_esc=y&hl=es&id=dicScdBb6IcC&q=muestra+censal#v=onepage&q&f=false
- Hernandez, R. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: Mc Graw Hill. Obtenido de [metodologia de la investigacion_4ta edicion_sampieri 2006_marcado.pdf - Google Drive](#)

- Icart, T., Fuentelsaz, C., & Pulpón, A. (2006). *Elaboracion y Presentacion de un proyecto de investigación y una tesina*. Barcelona: UBe. Obtenido de https://www.google.com.pe/books/edition/Elaboraci%C3%B3n_y_presentaci%C3%B3n_de_un_proye/5CWKWi3woi8C?hl=es-419&gbpv=1&dq=poblaci%C3%B3n+y+muestra+de+una+investigaci%C3%B3n&pg=PA55&printsec=frontcover
- Knecht, M. (2020). La seguridad e Higiene en el contexto del covid-19. *RÍO NEGRO*. Obtenido de <https://www.rionegro.com.ar/la-seguridad-e-higiene-en-el-contexto-del-covid-19-1457506/>
- Montalvo , E. (2022). *Modelo de cultura organizacional para la gestión del conocimiento en la empresa Triguizar de Colombia S.A.* Obtenido de Repositorio Institucional ITM (INSTITUCION UNIVERSITARIA REACREDITADA EN ALTA CALIDAD): <https://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/5713>
- Moran, G., & Alvarado, D. (2010). *Métodos de Investigación*. Mexico: Pearson Educación. Obtenido de <https://mitrabajodegrado.files.wordpress.com/2014/11/moran-y-alvarado-metodos-de-investigacion-1ra.pdf>
- Muños, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (Vol. Segundo). (L. G. Figueroa, Ed.) Mexico, Mexico: Pearson.
- Naranjo, S., Vasquez, S., & Rodriguez, A. (2021). *Cultura organizacional para manejo y prevención de riesgos laborales en una institución educativa, Quito-Ecuador*. Obtenido de REVISTA DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

SOCIALES, ÑEQUE:

<https://www.revistaneque.org/index.php/revistaneque/article/view/59>

Ñaupas, H., & et al. (2023). *Metodología de la investigación total* (Sexta ed.). Bogota, Colombia: Ediciones de la U.

OIT. (1919). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--en/index.htm>

OMS. (2020). *Organizacion Mundial de la Salud*. Obtenido de Oficina Regional para las Americas: <https://www.paho.org/es/noticias/11-3-2020-oms-caracteriza-covid-19-como-pandemia>

OMS. (2022). *Organización Mundial de la Salud*. Obtenido de Brote de enfermedad por coronavirus (COVID-19): orientaciones para el público: <https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>

Perez, M. (2020). *El nacimiento de una institución*. Obtenido de Instituto Nacional de Administración Pública: https://www.google.com.pe/books/edition/El_nacimiento_de_una_instituci%C3%B3n/hn-orEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Reyes, J. (2021). Cultura organizacional para la sostenibilidad empresarial. *SciELO Analytics*, IX(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2310-340X2021000300808

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (Decimotercera ed.). (P. M. Guerrero Rosas, Ed.) México: Pearson Educación. Obtenido de

https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Rodellar, A. (2018). *Seguridad e Higiene en el trabajo*. Barcelona, España. Obtenido de

https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25470w/SEHEET_RODELLAR.pdf

Ruiz, R. (2007). *El Método Científico y sus Etapas*. Mexico, Mexico: By euler. Obtenido de

<https://www.index-f.com/lascasas/documentos/lc0256.pdf>

Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). *Condiciones de trabajo, seguridad y salud en*

la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. Obtenido de

Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica:

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342020000100032

Sanabria, P. (2018). *De la Recomendacion a la Acción*. Egob. Obtenido de

https://www.google.com.pe/books/edition/De_la_recomendaci%C3%B3n_a_la_acci%C3%B3n/Gtf0DwAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=1

Toro, J., Rodriguez, R., & Castro, F. (2020). *Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador*. Obtenido de Universidad Y Sociedad, 12(S(1):

<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1887>

Vásquez , B. (2022). *Cultura organizacional y la imagen institucional de los usuarios internos*

del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. Obtenido de Repositorio Universidad Nacional

de Tumbes: <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/64471>

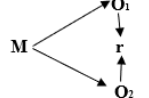
Viveros, L., Garcia, V., Solarte, C., & Rivera , G. (2022). *Orientación empresarial y*

Personalidad de Emprendedor. Ecuador. Obtenido de

Anexos

ANEXO 1: Matriz de consistencia

Título: **Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca-Junín-2023.**

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cuál es la relación entre higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A.”- Chupaca -Junín-2023?	Establecer la relación entre higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca – Junín - 2023.	Existe una relación significativa entre higiene y seguridad y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.	V1. HIGIENE Y SEGURIDAD	D1. Higiene en el trabajo D2. Condiciones ambientales de trabajo D3. Condiciones atmosféricas D4. Seguridad en el Trabajo	<p>Método general: Método científico. Métodos específicos: Método deductivo, Tipo de investigación: Básica. Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental, transversal</p>  <p>Donde: M: muestra O: variable R: relación Población y muestra: 60 sujetos de estudio. (muestra censal) Técnicas: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnicas de análisis y procesamiento de información: Estadística descriptiva Estadística inferencial Programa Excel y SPSS V26</p>
<p>PE1 ¿Cuál es la relación entre higiene en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023?.</p> <p>PE2 ¿Cuál es la relación entre condiciones ambientales de trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023?.</p> <p>PE3 ¿Cuál es la relación entre condiciones atmosféricas y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023?.</p> <p>PE4 ¿Cuál es la relación entre seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023?.</p>	<p>OE1 Establecer la relación entre higiene en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.</p> <p>OE2 Establecer la relación entre condiciones ambientales de trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.</p> <p>OE3 Establecer la relación entre condiciones atmosféricas y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.</p> <p>OE4 Establecer la relación entre seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.</p>	<p>HE1 Existe una relación significativa entre higiene en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca - Junín-2023.</p> <p>HE2 Existe una relación significativa entre condiciones ambientales de trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023.</p> <p>HE3 Existe una relación significativa entre condiciones atmosféricas y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”- Chupaca -Junín-2023.</p> <p>HE4 Existe una relación significativa entre seguridad en el trabajo y cultura organizacional en la empresa de transporte “Expreso Chupaca S.A”-Chupaca -Junín-2023.</p>		V2. CULTURA ORGANIZACIONAL	

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
<p style="text-align: center;">V₁</p> <p style="text-align: center;">HIGIENE Y SEGURIDAD</p>	<p>Chiavenato I. (1999) Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, constituye una de las principales bases para la preservación de la fuerza adecuada. De manera genérica, la higiene y seguridad en el trabajo constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales y materiales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados.</p>	<p>Higiene y Seguridad, la higiene y la seguridad en el trabajo son actividades interconectadas, cuyo objetivo principal es asegurar condiciones laborales tanto personales como materiales que promuevan y mantengan un nivel adecuado de salud para los empleados. Mediante la aplicación de la técnica de encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento y contando con los colaboradores de la empresa como informantes.</p>	<p style="text-align: center;">D.1. Higiene en el Trabajo</p>	1: Un plan organizado	Ordinal
				2: Servicios médicos adecuados	
				3: Prevención de riesgos para la salud	
			<p style="text-align: center;">D.2 Condiciones Ambientales de Trabajo</p>	1: Condiciones ambientales de trabajo	
				2: Condiciones de tiempo	
				3: Condiciones sociales	
			<p style="text-align: center;">D.3 Condiciones Atmosféricas</p>	1: Temperatura	
				2: Humedad	
			<p style="text-align: center;">D.4 Seguridad en el Trabajo</p>	1: Prevención de accidentes	
				2: Prevención de robos	
				3: Prevención de incendios	

Variables	D. Conceptual	D. Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V2 CULTURA ORGANIZACIONAL	(Robbins S. y Judge T.) (2009). La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otras. Este sistema de significados compartidos se manifiesta en una serie de características clave que la organización valora.	La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la distingue de otras. Este sistema de significados compartidos se manifiesta en una serie de características clave que la organización valora. La evaluación se llevará a cabo utilizando las siguientes dimensiones: Innovación y aceptación del riesgo, atención al detalle, orientación a los resultados, orientación a las personas, orientación a los equipos, agresividad y estabilidad.	D.1: Innovación y aceptación del riesgo:	1: Siempre existe un riesgo	Ordinal
				2: La aceptación Social	
			D.2 Atención al detalle:	1: Precisión	
				2: Atención por los detalles	
			D.3 Orientación a los resultados	1: Resultados	
				2: Meta deseada	
			D.4 Orientación a la gente:	1: Decisiones de la dirección.	
				2: Desarrollar un personal eficaz	
			D.5 Orientación a los equipos:	1: Número pequeño de personas	
				2: Tienen habilidades complementarias	
				3: Compromiso de los miembros	
			D.6 Agresividad:	1: Desafiar a sus competidores	
				2: Hacer las cosas de forma diferente	
			D.7 Estabilidad:	1: Normas	
	2: Valores				

Anexo 3: Matriz de operacionalización del instrumento

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
V₁ HIGIENE Y SEGURIDAD	D.1. Higiene en el trabajo	1: Un plan organizado 2: Servicios médicos adecuados 3: Prevención de riesgos para la salud	1. ¿La empresa cuenta con un plan de trabajo sobre higiene y seguridad? 2. ¿La empresa les brinda los servicios médicos adecuados para garantizar su bienestar? 3. ¿Los directivos se preocupan por tener vigente el SOAT en sus vehículos? 4. ¿La empresa mantiene al día el pago a ESSALUD?	Escala Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
	D.2. Condiciones ambientales de trabajo	1: Condiciones ambientales de trabajo 2: Condiciones de tiempo 3: Condiciones sociales	5. ¿La infraestructura de la empresa brinda las condiciones adecuadas a los colaboradores? 6. ¿Se cumplen con los horarios establecidos para sus turnos? 7. ¿Existen sanciones en caso de incumplimiento de horarios? 8. ¿Usted utiliza el uniforme que lo identifica como parte de la empresa?	
	D.3. Condiciones atmosféricas	1: Temperatura 2: Humedad	9. ¿Usted utiliza medidas para el cuidado de su salud, en cuanto a una temperatura elevada y/o baja en su vehículo? 10. ¿Considera adecuada la temperatura de la oficina, como para quedarte a descansar después de manejar? 11. ¿Utiliza algún método para evitar y prevenir la humedad de tu vehículo?	
	D.4. Seguridad en el trabajo	1: Prevención de accidentes 2: Prevención de robos 3: Prevención de incendios	12. ¿La empresa les brinda capacitaciones para prevenir accidentes de tránsito? 13. ¿En su unidad móvil, cuenta con equipo de primeros auxilios? 14. ¿Dentro de la empresa hacen uso de las normas para la prevención y sanción contra los robos? 15. ¿La empresa cuenta con extintores y capacita en el uso de estos equipos en casos de incendios en sus unidades?	

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Respuesta
<p style="text-align: center;">V₂ CULTURA ORGANIZACIONAL</p>	<p style="text-align: center;">D.1. Innovación y aceptación del riesgos.</p>	<p>1: Existe un riesgo 2: La aceptación Social</p>	<p>16. ¿Usted se siente con la libertad de recomendar nuevas ideas y asumir los riesgos de estas dentro de la empresa? 17. ¿Usted se siente a gusto de pertenecer a la empresa?</p>	<p>Escala Likert 1. Nunca 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre</p>
	<p style="text-align: center;">D.2. Atención al detalle.</p>	<p>1: Precisión 2: Atención por los detalles</p>	<p>18. ¿Usted toma en cuenta las normas de tránsito en el servicio que usted presta? 19. El gerente se preocupa por su bienestar personal?</p>	
	<p style="text-align: center;">D.3. Orientación a los resultados</p>	<p>1: Resultados 2: Meta deseada</p>	<p>20. ¿La empresa realiza acciones para brindar un mejor servicio a los clientes? 21. ¿En la empresa se considera importante el cumplimiento de metas por alcanza?</p>	
	<p style="text-align: center;">D.4. Orientación a la gente.</p>	<p>1: Decisiones de la dirección. 2: Desarrollar un personal eficaz</p>	<p>22. ¿Generalmente concuerdas con las decisiones que toma la gerencia? 23. ¿La empresa realiza acciones de sensibilización para desarrollar tu capacidad, efectividad y utilidad?</p>	

	<p>D.5. Orientación a los equipos.</p>	<p>1: Número pequeño de personas 2: Tienen habilidades complementarias 3: Compromiso de los miembros</p>	<p>24. ¿En la empresa usualmente te consideras parte de un equipo con los que comparten la misma cultura, valores y creencias? 25. ¿Pones en práctica otras habilidades en tus labores como conductor? 26. ¿Usted colabora en las actividades que la empresa puede realizar?</p>
	<p>D.6. Agresividad.</p>	<p>1: Desafiar a sus competidores 2. Hacer las cosas de forma diferente</p>	<p>27. ¿Usted mantiene una relación de respeto con el usuario? 28. ¿Usted siente la libertad de recomendar nuevas acciones para la empresa?</p>
	<p>D.7. Estabilidad</p>	<p>1: Normas 2: Valores</p>	<p>29. ¿Existen normas de conducta en la organización? 30. ¿Considera usted que los valores son primordiales en su entorno laboral?</p>

ANEXO 4 Instrumento de Investigación y Constancia de su Aplicación

CUESTIONARIO

Nos es grato dirigirnos a Ud., para solicitarle su colaboración respondiendo las preguntas del presente cuestionario de manera objetiva, cuya información será anónima y utilizada únicamente con fines académicos en el proceso de investigación que venimos desarrollando.

Objetivo: Recopilar información para el trabajo de investigación: **HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE "EXPRESO CHUPACA S.A"-CHUPACA-JUNÍN-2023.**

Instrucciones: Por favor, marque con de manera objetiva las preguntas considerando la siguiente escala:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 1: HIGIENE Y SEGURIDAD

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. ¿La empresa cuenta con un plan organizado sobre higiene y seguridad?					
2. ¿La empresa les brinda los servicios médicos adecuados para garantizar su bienestar?					
3. ¿Los directivos se preocupan por tener vigente el SOAT en sus vehículos?					
4. ¿La empresa mantiene al día el pago a ESSALUD?					
5. ¿La infraestructura de la empresa brinda las condiciones adecuadas a los colaboradores?					
6. ¿Se cumplen con los horarios establecidos para sus turnos?					
7. ¿Existen sanciones en caso de incumplimiento de horarios?					
8. ¿Usted utiliza el uniforme que lo identifica como parte de la empresa?					
9. ¿Usted utiliza medidas para el cuidado de su salud, en cuanto a una temperatura elevada y/o baja en su vehículo?					
10. ¿Considera adecuada la temperatura de la oficina como para quedarte a descansar después de manejar?					
11. ¿Utiliza algún método para evitar y prevenir la humedad de su vehículo?					
12. ¿La empresa les brinda capacitaciones para prevenir accidentes de tránsito?					
13. ¿En su unidad móvil, cuenta con equipo de primeros auxilios?					
14. ¿Dentro de la empresa hacen uso de las normas para la prevención y sanción contra los robos?					
15. ¿La empresa cuenta con extintores y capacita en el uso de estos equipos en casos de incendios en sus unidades?					

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 2: Cultura Organizacional					
PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. ¿Usted se siente con la libertad de recomendar nuevas ideas y asumir los riesgos de estas dentro de la empresa?					
2. ¿Usted se siente a gusto de pertenecer a la empresa?					
3. ¿Usted toma en cuenta las normas de tránsito en el servicio que usted presta?					
4. ¿El gerente se preocupa por su bienestar personal?					
5. ¿La empresa realiza acciones para brindar un mejor servicio a los clientes?					
6. ¿En la empresa se considera importante el cumplimiento de metas por alcanzar?					
7. ¿Generalmente concuerda con las decisiones que toma la gerencia?					
8. ¿La empresa realiza acciones de sensibilización para desarrollar tu capacidad, efectividad y utilidad?					
9. ¿En la empresa usualmente te consideras parte del equipo con los que comparten la misma cultura, valores y creencias?					
10. ¿Pones en práctica otras habilidades en tus labores como conductor?					
11. ¿Usted colabora en las actividades que la empresa puede realizar?					
12. ¿Usted mantiene una relación de respeto con el usuario?					
13. ¿Usted siente la libertad de recomendar nuevas acciones para la empresa?					
14. ¿Existen normas de conducta en la organización?					
15. ¿Considera usted que los valores son primordiales en su entorno laboral?					

"Una empresa es tan buena como la gente que trabaja en ella"

GRACIAS

CUESTIONARIO

Nos es grato dirigirnos a Ud., para solicitarle su colaboración respondiendo las preguntas del presente cuestionario de manera objetiva, cuya información será anónima y utilizada únicamente con fines académicos en el proceso de investigación que venimos desarrollando.

Objetivo: Recopilar información para el trabajo de investigación: **HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE "EXPRESO CHUPACA S.A"-CHUPACA-JUNÍN-2023.**

Instrucciones: Por favor, marque con de manera objetiva las preguntas considerando la siguiente escala:

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 1: HIGIENE Y SEGURIDAD					
PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. ¿La empresa cuenta con un plan organizado sobre higiene y seguridad?				X	
2. ¿La empresa les brinda los servicios médicos adecuados para garantizar su bienestar?		X			
3. ¿Los directivos se preocupan por tener vigente el SOAT en sus vehículos?			X		
4. ¿La empresa mantiene al día el pago a ESSALUD?	X				
5. ¿La infraestructura de la empresa brinda las condiciones adecuadas a los colaboradores?			X		
6. ¿Se cumplen con los horarios establecidos para sus turnos?				X	
7. ¿Existen sanciones en caso de incumplimiento de horarios?			X		
8. ¿Usted utiliza el uniforme que lo identifica como parte de la empresa?			X		
9. ¿Usted utiliza medidas para el cuidado de su salud, en cuanto a una temperatura elevada y/o baja en su vehículo?				X	
10. ¿Considera adecuada la temperatura de la oficina como para quedarte a descansar después de manejar?				X	
11. ¿Utiliza algún método para evitar y prevenir la humedad de su vehículo?				X	
12. ¿La empresa les brinda capacitaciones para prevenir accidentes de tránsito?			X		
13. ¿En su unidad móvil, cuenta con equipo de primeros auxilios?				X	
14. ¿Dentro de la empresa hacen uso de las normas para la prevención y sanción contra los robos?					X
15. ¿La empresa cuenta con extintores y capacita en el uso de estos equipos en casos de incendios en sus unidades?				X	

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	2	3	4	5

Variable 2: Cultura Organizacional

PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1. ¿Usted se siente con la libertad de recomendar nuevas ideas y asumir los riesgos de estas dentro de la empresa?			X		
2. ¿Usted se siente a gusto de pertenecer a la empresa?				X	
3. ¿Usted toma en cuenta las normas de tránsito en el servicio que usted presta?				X	
4. ¿El gerente se preocupa por su bienestar personal?					X
5. ¿La empresa realiza acciones para brindar un mejor servicio a los clientes?				X	
6. ¿En la empresa se considera importante el cumplimiento de metas por alcanzar?				X	
7. ¿Generalmente concuerda con las decisiones que toma la gerencia?				X	
8. ¿La empresa realiza acciones de sensibilización para desarrollar tu capacidad, efectividad y utilidad?					X
9. ¿En la empresa usualmente te consideras parte del equipo con los que comparten la misma cultura, valores y creencias?					X
10. ¿Pones en práctica otras habilidades en tus labores como conductor?			X		
11. ¿Usted colabora en las actividades que la empresa puede realizar?				X	
12. ¿Usted mantiene una relación de respeto con el usuario?			X		
13. ¿Usted siente la libertad de recomendar nuevas acciones para la empresa?				X	
14. ¿Existen normas de conducta en la organización?				X	
15. ¿Considera usted que los valores son primordiales en su entorno laboral?					X

"Una empresa es tan buena como la gente que trabaja en ella"

GRACIAS

ANEXO 5 Confiabilidad y Validez del Instrumento

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Higiene y Seguridad**” y el instrumento 2 “**Cultura Organizacional**” que hace parte de la investigación: HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE EXPRESO CHUPACA S.A.-CHUPACA-JUNIN-2023.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: MG. YULIANA VARGAS ARISTE
Formación académica: Licenciada en Administración
Áreas de experiencia profesional: Gestión estratégica, Gestión del Talento Humano
Institución donde labora (actual): Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

❖ Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1

Variable: HIGIENE Y SEGURIDAD

ITEM/CRITERIO	1	2	3	4	5	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	COMENTARIOS
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
D2	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
D3	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	3	3	3	3	3	
D4	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mfucha Hospinal.

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
MG. YULIANA VARGAS ARISTE	Magister	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



MG. YULIANA VARGAS ARISTE
EXPERTO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSION	ÍTEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
D2	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
D3	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
D4	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
D5	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	3	3	3	3	3	
D6	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
D7	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	Nivel moderado	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

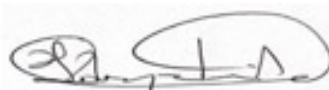
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluacion	
		Items	Calificación
MG. YULIANA VARGAS ARISTE	magister	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



MG. YULIANA VARGAS ARISTE
EXPERTO

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Higiene y Seguridad**” y el instrumento 2 “**Cultura Organizacional**” que hace parte de la investigación: HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE “EXPRESO CHUPACA S.A”-CHUPACA-JUNIN-2023.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS

Formación académica: Doctor en Administración

Áreas de experiencia profesional: Gestión estratégica, Gestión del Talento Humano

Institución donde labora (actual): Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1

Variable: HIGIENE Y SEGURIDAD

ITEMS	1	2	3	4	5	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	COMENTARIOS
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
D2	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
D3	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	3	3	3	3	3	
D4	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal.

Evaluación final por el experto: por criterios e ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS	Doctor en Administración	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS
EXPERTO

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 2

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL

#

DIMENSION	ÍTEM	SUFICIENCIA	CONCORDANCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ÍTEM	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
D2	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
D3	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
D4	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
D5	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	3	3	3	3	3	
D6	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
D7	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	Nivel moderado	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal.

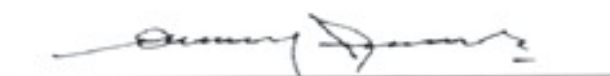
Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de
contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Ítems	Calificación
DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS	Doctor en Administración	15	Nivel moderado

Sello y firma:



DR. ULDARICO INOCENCIO AGUADO RIVEROS
EXPERTO

Planilla Juicio de Expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Higiene y Seguridad” y el instrumento 2 “Cultura Organizacional” que hace parte de la investigación: HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE “EXPRESO CHUPACA S.A”-CHUPACA-JUNIN-2023.

La evaluación de los instrumentos es de gran relevancia para lograr que sean válidos y que los resultados obtenidos a partir de estos sean utilizados eficientemente. Agradecemos su valiosa colaboración.

Nombres y apellidos del juez: Mg. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS

Formación académica: Licenciada En Administración Y Magister En Gestión De Proyectos

Áreas de experiencia profesional: Investigación Formativa

Institución donde labora (actual): Universidad Peruana Los Andes

De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

CATEGORIA	CALIFICACION	INDICADOR
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. Los ítems no son suficientes para medir la dimensión 2. Los ítems miden algún aspecto de la dimensión, pero no corresponden de la dimensión total 3. Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente 4. Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no es claro 2. El ítem requiere muchas modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de las mismas 3. Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem 4. El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. No cumple con el criterio 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem no tiene relación lógica con la dimensión 2. El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión. 3. El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo 4. El ítem se encuentra completamente relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio. 2. Nivel bajo 3. Nivel moderado 4. Nivel alto	1. El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión. 2. El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste. 3. El ítem es relativamente importante 4. El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Ficha informe de evaluación a cargo del experto

Cuestionario 1

Variable: HIGIENE Y SEGURIDAD

INDICADOR	ITEMS	AFIRMATIVOS	NEUTROS	NEGATIVOS	VALORACION	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	VALORACION
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
D2	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
D3	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	3	3	3	3	3	
D4	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	3	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospital.

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1. No cumple con el criterio
	2. Nivel bajo
	3. Nivel moderado
	4. Nivel alto

Validez de contenido
Cuadro 1
Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
Mg. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS	Magister	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



Mg. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS
EXPERTO

Cuestionario 1

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSION	ITEM	SUFICIENCIA	COHERENCIA	RELEVANCIA	CLARIDAD	EVALUACION CUALITATIVA POR ITEMS	OBSERVACIONES
D1	1	3	3	3	3	3	
	2	3	3	3	3	3	
D2	3	3	3	3	3	3	
	4	3	3	3	3	3	
D3	5	3	3	3	3	3	
	6	3	3	3	3	3	
D4	7	3	3	3	3	3	
	8	3	3	3	3	3	
D5	9	3	3	3	3	3	
	10	3	3	3	3	3	
	11	3	3	3	3	3	
D6	12	3	3	3	3	3	
	13	3	3	3	3	3	
D7	14	3	3	3	3	3	
	15	3	3	3	3	3	
EVALUACION CUALITATIVA CRITERIOS	POR	3	3	3	3	Nivel moderado	

Fuente: tomado del libro Validez y Confiabilidad de instrumentos de investigación: Luis F. Mucha Hospinal

Evaluación final por el experto: por criterios y ítems, tomando como medida de tendencia central: la moda.

Calificación:	1.	No cumple con el criterio
	2.	Nivel bajo
	3.	Nivel moderado
	4.	Nivel alto

Validez de contenido

Cuadro 1

Evaluación final

Experto	Grado académico	Evaluación	
		Items	Calificación
Mg. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS	Magister	15	NIVEL MODERADO

Sello y Firma:



Mg. ROCIO MIRELLA GUTARRA ELIAS
EXPERTO

ANEXO 6

La Data del Procesamiento de Datos

VARIABLE 1 - HIGIENE Y SEGURIDAD																					
PREMIOS EXCELENTES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	D1	D2	D3	D4	VA	
1	4	2	3	1	3	3	5	4	2	3	1	3	3	1	2	10	15	6	9	40	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	15	20	75	
3	5	1	5	1	5	5	5	5	5	2	5	5	5	3	5	12	20	12	18	62	
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	20	20	15	20	75	
5	4	1	3	1	5	5	5	5	5	1	1	1	3	3	1	9	20	7	8	44	
6	5	3	5	1	3	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	14	18	11	17	60	
7	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	5	15	16	11	16	58	
8	3	2	5	1	5	5	3	5	5	3	5	4	1	4	1	11	18	13	10	52	
9	3	1	3	1	4	4	5	5	3	5	3	3	5	3	2	8	18	11	13	50	
10	4	2	3	1	3	3	5	4	2	3	1	3	3	1	2	10	15	6	9	40	
11	4	2	3	2	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	5	11	13	14	18	56	
12	3	4	5	4	5	5	5	3	4	5	3	5	5	4	5	16	18	12	19	65	
13	4	3	5	3	4	5	5	5	2	3	2	5	3	5	5	15	19	7	18	59	
14	5	2	5	1	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	13	18	13	20	64	
15	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	20	15	20	74	
16	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	5	5	18	19	11	19	67	
17	5	1	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	16	20	12	20	68	
18	5	4	5	3	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	4	17	19	11	17	64	
19	2	2	5	3	4	4	4	5	4	5	2	2	5	4	3	12	17	11	14	54	
20	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	19	19	15	20	73	
21	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	15	15	13	15	58	
22	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	18	17	14	17	66	
23	3	2	4	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	5	12	17	14	19	62	
24	3	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	16	17	11	18	62	
25	3	2	5	2	5	5	3	5	5	4	5	5	1	4	2	12	18	14	12	56	
26	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	14	19	12	16	61	
27	4	3	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	15	18	11	18	62	
28	3	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	5	4	4	5	14	19	11	18	62	
29	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	15	15	13	15	58	
30	3	4	4	5	2	4	4	3	5	4	3	4	4	1	5	16	13	12	14	55	
31	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	17	17	13	18	65	
32	3	2	4	1	3	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	10	13	13	18	54	
33	3	4	1	3	2	4	4	5	5	5	5	4	3	5	1	11	15	15	13	54	
34	4	5	5	5	4	4	5	3	3	4	4	5	5	5	4	19	16	11	19	65	
35	3	4	1	4	4	4	3	5	5	1	2	5	4	3	5	12	16	8	17	53	
36	4	4	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	13	15	13	19	60	
37	3	4	1	5	5	2	3	3	5	4	3	5	3	5	3	13	13	12	16	54	
38	3	2	4	1	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	10	16	13	18	57	
39	3	5	4	1	3	5	4	5	3	3	5	4	4	3	3	13	17	11	14	55	
40	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	14	18	13	14	59	
41	3	2	3	1	3	3	3	4	5	4	4	5	2	3	5	9	13	13	15	50	
42	2	5	1	4	3	3	4	5	4	3	3	5	4	4	3	12	15	10	16	53	
43	4	2	3	1	3	3	3	3	4	4	5	4	3	4	4	10	12	13	15	50	
44	4	3	5	5	5	5	4	1	3	2	5	4	3	3	3	17	15	10	13	55	
45	3	2	3	1	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	4	9	13	14	15	51	
46	2	3	1	3	2	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	9	16	12	15	52	
47	3	2	4	1	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	10	17	13	17	57	
48	2	4	1	4	2	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	11	14	14	17	56	
49	3	2	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	9	13	12	13	47	
50	3	4	1	3	4	5	5	4	3	1	2	2	4	3	3	11	18	6	12	47	
51	4	3	5	5	5	4	5	1	1	3	4	4	3	3	3	17	15	8	13	53	
52	3	1	3	2	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	9	15	13	16	53	
53	3	4	4	1	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	12	15	11	16	54	
54	3	2	5	2	5	5	3	5	5	4	5	5	1	4	2	12	18	14	12	56	
55	3	2	1	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	3	10	14	12	12	48	
56	3	1	4	1	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	9	17	13	17	56	
57	3	2	1	3	3	5	5	4	1	1	3	3	3	5	3	9	17	5	14	45	
58	4	5	1	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	3	4	13	19	12	14	58	
59	4	2	3	1	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	4	10	13	12	16	51	
60	4	2	1	4	3	2	5	3	5	4	3	5	3	3	4	11	13	12	15	51	

VARIABLE 2 - CULTURA ORGANIZACIONAL																																
PERSONS EN ESTADIOS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	V1									
1	2	5	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	2	5	7	6	7	7	8	6	7	48									
2	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	9	9	10	10	14	10	9	71									
3	4	4	5	4	5	5	2	2	4	1	5	3	4	4	5	8	9	10	4	10	7	9	57									
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	10	10	10	15	10	10	75									
5	3	3	5	3	3	2	1	2	4	3	5	3	3	1	5	6	8	5	3	12	6	6	46									
6	2	4	5	4	4	4	3	3	3	4	2	5	5	3	5	6	9	8	6	9	10	8	56									
7	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	5	5	3	5	8	9	8	9	14	10	8	66									
8	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	5	7	7	9	9	13	7	9	61									
9	1	3	3	3	5	2	3	4	3	5	2	5	5	2	5	4	6	7	7	10	10	7	51									
10	3	5	4	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	5	8	8	7	5	11	6	9	54									
11	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	8	9	7	8	14	8	9	63									
12	3	5	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	8	8	7	10	11	10	9	63									
13	3	5	5	4	5	4	4	3	3	5	5	4	3	4	5	8	9	9	7	13	7	9	62									
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	10	10	10	10	14	10	10	74									
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	10	10	10	10	15	10	10	75									
16	4	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	3	9	9	10	7	15	9	8	67									
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	10	10	10	10	14	9	10	73									
18	5	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	9	9	9	8	12	9	9	65									
19	3	5	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	5	5	8	8	10	6	12	9	10	63									
20	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	9	10	9	8	15	10	10	71									
21	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	8	10	7	8	11	9	9	62									
22	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	8	7	10	8	14	10	10	67									
23	4	5	4	4	5	4	3	5	4	2	4	3	5	2	9	8	9	8	11	7	7	59										
24	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	5	6	8	9	9	13	7	8	60									
25	3	4	4	5	2	3	3	4	5	3	4	5	2	4	5	7	9	5	7	12	7	9	56									
26	3	4	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	4	5	7	6	9	9	13	8	9	61									
27	4	4	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5	8	9	8	9	10	8	10	62									
28	4	4	5	4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	8	9	8	9	11	8	9	62									
29	3	4	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	7	7	10	7	13	8	10	62									
30	4	3	3	2	5	3	3	5	5	4	5	4	2	3	5	7	5	8	8	14	6	8	56									
31	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	5	8	8	8	7	11	10	9	61									
32	4	3	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	7	7	8	9	14	9	10	64									
33	5	4	4	4	3	4	5	2	2	4	3	5	3	4	3	9	8	7	7	9	8	7	55									
34	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	6	6	8	7	11	10	10	58									
35	3	4	4	5	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	3	7	9	9	8	10	8	7	58									
36	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	7	8	7	10	13	9	9	63									
37	4	3	5	5	4	3	3	5	4	3	3	5	1	4	3	7	10	7	8	10	6	7	55									
38	4	4	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	8	9	7	9	13	9	9	64									
39	4	3	5	4	5	5	1	4	5	5	3	5	2	4	3	7	9	10	5	13	7	7	58									
40	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	5	4	3	3	9	9	8	8	10	9	6	59									
41	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	5	7	6	8	10	9	8	9	57									
42	4	3	5	5	4	4	3	1	5	3	5	3	5	3	3	7	10	8	4	13	8	6	56									
43	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	7	6	8	7	10	7	6	51									
44	4	3	1	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	7	4	10	9	14	6	6	56									
45	3	4	3	3	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	7	6	9	7	13	8	9	59									
46	2	3	3	2	5	5	4	5	5	4	3	3	5	4	3	5	5	10	9	12	8	7	56									
47	4	5	3	3	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	9	6	7	8	14	8	10	62									
48	4	3	1	3	4	4	3	5	4	4	5	4	3	3	3	7	4	8	8	13	7	6	53									
49	3	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	5	4	3	5	6	8	8	8	13	9	8	60									
50	3	4	4	5	5	5	4	5	4	3	5	4	5	4	3	7	9	10	9	12	9	7	63									
51	4	3	4	4	5	5	4	4	5	2	2	4	4	3	5	7	8	10	8	9	8	8	58									
52	3	1	3	2	4	3	4	4	3	5	5	3	4	4	5	4	5	7	8	13	7	9	53									
53	4	5	4	3	3	4	4	4	3	5	2	3	2	2	4	9	7	7	8	10	5	6	52									
54	3	4	4	5	3	4	3	4	4	5	4	4	5	2	4	7	9	7	7	13	9	6	58									
55	4	3	3	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	3	7	8	10	9	11	10	7	62									
56	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	8	7	9	9	11	8	10	62									
57	5	4	4	3	5	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	9	7	8	9	13	9	8	63									
58	3	4	3	4	5	5	4	5	3	5	3	5	4	4	3	7	7	10	9	11	9	7	60									
59	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	8	9	8	9	12	7	9	62									
60	4	4	5	5	4	5	1	5	3	3	5	4	5	1	3	8	10	9	6	11	9	4	57									

ANEXO 7

Consentimiento informado

INFORME N° 001-2023/BPJ/EXPRESO CHUPACA S.A

Señoritas : Jhosely Anny Artica Ravilla
Nicol Brivith Villaverde Parraga

Asunto : Autorización para realizar trabajo de investigación

Referencia : Solicitud de Autorización y acceso desarrollar trabajo de investigación.

Por la presente, acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por las bachilleres de la carrera profesional de Administración y Sistemas de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables de la prestigiosa Universidad Peruana Los Andes, ARTICA RAVILLA JHOSELY ANNY con DNI N° 75220377 y VILLAVERDE PARRAGA NICOL BRIVITH, con DNI N° 73133517 en calidad de tesis, al fin de recabar información para la investigación titulada "HIGIENE Y SEGURIDAD Y CULTURA ORGANIZACIONAL EN LA EMPRESA DE TRANSPORTE "EXPRESO CHUPACA S.A"-CHUPACA-JUNÍN-2023"

He sido informado (a) de que el objetivo de este estudio es establecer la relación entre el Higiene y Seguridad y Cultura Organizacional en la empresa de transporte "Expreso Chupaca S.A"-Chupaca-Junín-2023. Asimismo, me han indicado también que tendré que responder un cuestionario.

Entiendo que la información que yo proporcione en estos cuestionarios es estrictamente confidencial y anónima y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio.

Chupaca, 07 de noviembre del 2023

EMPRESA DE TRANSPORTES
EXPRESO CHUPACA

Benedicto Puente Jáuregui
GERENTE GENERAL

ANEXO 8
Fotos de la Aplicación del Instrumento









