

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE ADMINISTRACIÓN



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

**“La influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la
Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_ 2022”**

Línea de Investigación

Relaciones Humanas Laborales

Autores

Dávila Vergaray, Ciro Alexander

Vigo Rodríguez, Giancarlo Fabian

Jurado Evaluador:

Presidente : Castañeda Nassi, José Alfredo

Secretario : Fiestas Dejo, Iris Paola

Vocal : Vilca García, Cristobal Napoleón

Asesora

Herbias Figueroa, Margot Isabel

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 2023/10/04

"La influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchamarca, Bolívar_2022"

INDICE DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

0%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PROPIAS



repositorio.upao.edu.pe

Fuente de Internet

3%



bib.us.es

Fuente de Internet

3%



dspace.esPOCH.edu.ec

Fuente de Internet

3%



docplayer.es

Fuente de Internet

1%



May Stefanny González-Verjel, Lesley Fabiola Bohórquez-Chacón, José de Jesús Núñez-Rodríguez. "Factores que inciden en la productividad y competitividad de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la UDES Cúcuta en el marco de la Economía del Conocimiento", AiBi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería, 2023

Publicación

1%

Declaración de originalidad

Yo, *Herbias Figueroa, Margot Isabel*, docente del Programa de Estudio de Administración Pregrado, de la Universidad Privada Antenor Orrego, asesor de la tesis de investigación titulada "La influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_ 2022", autor: *Dávila Vergaray, Ciro Alexander y Vigo Rodríguez, Giancarlo Fabian*, de constancia de lo siguiente:

- El mencionado documento tiene un índice de puntuación de similitud de 19%. Así lo consigna el reporte de similitud emitido por el software Turnitin el (20-set-2023).
- He revisado con detalle dicho reporte y la tesis, y no se advierte indicios de plagio.
- Las citas a otros autores y sus respectivas referencias cumplen con las normas establecidas por la Universidad.

Trujillo, 26 de setiembre de 2023



Dr. Herbias Figueroa, Margot
Isabel

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1546-7223>

FIRMA



Bach. Dávila Vergaray, C. Alexander.

DNI: 75817919

FIRMA



Bach. Vigo Rodríguez, G. Fabian

DNI:

FIRMA

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

De acuerdo con el cumplimiento de las disposiciones del reglamento de grafos y títulos de la Universidad Privada Antenor Orrego, exponemos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: "La influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchamarca, Bólvivar_2022"

Desarrollado con el fin de obtener el título de Licenciado en Administración. El objetivo principal es Determinar la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de lamunicipalidad de Uchamarca, Bólvivar_2022

A ustedes miembros del jurado, mostramos nuestro especial y mayor reconocimiento por el dictamen que se haga merecedor y correspondiente del presente trabajo.



Bach. Vigo Rodríguez, G. Fabian
DNI:
FIRMA



Bach. Dávila Vergaray, C. Alexander.
DNI: 75817919
FIRMA

DEDICATORIA

Primeramente, gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada proyecto, gracias a la vida por permitir cumplir metas, gracias a mis padres por creer en mí y hacer todo esto posible. Les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes, mi hermosa familia.

Dávila Vergaray, Ciro Alexander

En primer lugar, agradecerle a Dios por permitirme estar con vida un día más y por haberme brindado una familia muy amorosa, gracias a mi familia por apoyarme en todo lo que realizo, gracias a la vida misma por hacerme aprender de los duros golpes que te da, les agradezco de todo corazón y hago presente mi gran afecto hacia todos ustedes, mi familia.

Vigo Rodríguez, Giancarlo Fabian

AGRADECIMIENTO

Los Autores expresamos nuestra más sincera gratitud a las personas e institución que nos brindaron su valiosa colaboración en la elaboración del presente trabajo de estudio:

- ❖ A todos los profesores de la carrera administración de empresas de la UPAO por sus valiosas enseñanzas y orientaciones que serán muy útiles en nuestra formación académico-profesional y laboral.
- ❖ A la Dra. Margot Herbias Figueroa, Gracias por sus enseñanzas y constantes observaciones y recomendaciones que nos ayudaron mucho a mejorar el presente trabajo.

Los autores

Dávila Vergaray, Ciro Alexander
Vigo Rodríguez, Giancarlo Fabian

RESUMEN

En la presente investigación se tuvo por objetivo, dar a conocer la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, las principales variables estudiadas son el clima organizacional y los riesgos laborales, la investigación es cuantitativa, de diseño no experimental, como resultados fueron obtenidos 45 opiniones de los colaboradores de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022 , los resultados se obtuvieron que el 55% de los encuestados concuerdan que existen una influencia directa y significativa entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores de la municipalidad, Solo el 45% de los encuestados, mencionan que no siempre se tiene una asociación positiva entre el objetivo y las variables de estudios, debido a que los riesgos laborales influyen directamente sobre el clima organizacional de la municipalidad, Se concluye que brinden nuevas iniciativas que hagan que los colaboradores sean más eficientes en el campo laboral y que se debe de crear un plan de seguridad acorde con todos los tipos de riesgos que se sufren en la municipalidad. Tomando en cuenta los objetivos y conclusiones de los riesgos laborales según rho de Spearman influyen negativamente al clima organizacional de manera significativa.

Palabras clave: Clima organizacional & Riesgos laborales

ABSTRACT

In the present investigation, the objective was to publicize the influence of occupational hazards in the organizational climate of the municipality of Uchumarca, the variables studied are the organizational climate and occupational hazards, the main research is quantitative, of a non- experimental design, As results, 45 opinions of the employees of the municipality of Uchumarca were obtained, the results were obtained that he _% of the respondents agree that there is a direct and significant influence between the organizational climate and the performance of the employees of the municipality, Only him _% of the respondents mention that there is not always a positive association between the objective and the study variables, due to the fact that occupational risks directly influence the organizational climate of the municipality. It is concluded that they provide new initiatives that make the collaborators are more efficient in the labor field and that it is necessary to create a security plan in accordance with all types of risks suffered in the municipality. Taking into account the objectives and conclusions of occupational risks according to Spearman's rho, they negatively influence the organizational climate in a significant way.

Keyword: organizational climate & occupational hazards

INDICE DE CONTENIDOS

| | |
|---|-----|
| DEDICATORIAS | |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| RESUMEN | v |
| ABSTRACT | vi |
| INDICE DE CONTENIDOS | vii |
| INDICE DE TABLAS | ix |
| INDICE DE FIGURAS | X |
| I. INTRODUCCIÓN | 11 |
| 1.1. Formulación del Problema | 11 |
| 1.1.1. Realidad problemática..... | 11 |
| 1.1.2. Enunciado del problema..... | 12 |
| 1.2. Justificación..... | 12 |
| 1.3. Objetivos | 13 |
| 1.3.1. Objetivo general..... | 13 |
| 1.3.2. Objetivos específicos | 13 |
| II. MARCO DE REFERENCIA | 14 |
| 2.1. Antecedentes | 14 |
| 2.1.1. A nivel internacional | 14 |
| 2.1.2. A nivel nacional | 14 |
| 2.1.3. A nivel local..... | 15 |
| 2.2. Marco teórico | 19 |
| 2.2.1. Aspectos legales..... | 19 |
| 2.2.2. Riesgos Físicos | 20 |
| 2.2.3. R. psicosociales, Ergonomicos, químicos..... | 22 |
| 2.3. Marco conceptual | 25 |
| 2.4. Hipótesis..... | 28 |
| 2.5. Variables..... | 29 |
| III. MATERIAL Y MÉTODOS | 32 |
| 3.1. Material | 32 |
| 3.1.1. Población..... | 32 |
| 3.1.2. Marco muestral | 32 |
| 3.1.3. Unidad de análisis | 32 |

| | |
|---|-----------|
| 3.1.4. Muestra | 32 |
| 3.2. Métodos..... | 32 |
| 3.2.1. Diseño de contrastación | 32 |
| 3.2.2. Técnicas e instrumentos de colecta de datos..... | 33 |
| 3.2.3. Procesamiento y análisis de datos..... | 34 |
| IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS | 35 |
| 4.1. Presentación de resultados..... | 43 |
| 4.2. Discusión de resultados | 50 |
| CONCLUSIONES..... | 53 |
| RECOMENDACIONES..... | 54 |
| REFERENCIAS..... | 55 |
| ANEXOS..... | 59 |

INDICE DE TABLAS

TABLAS DE ENCUESTAS

| | |
|---|----|
| Tabla 1. Los riesgos psicológicos influyen en la motivación de labor de la municipalidad | 35 |
| Tabla 2. La motivación influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad | 35 |
| Tabla 3. Las condiciones de trabajo influyen de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad | 36 |
| Tabla 4. La comunicación influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad | 36 |
| Tabla 5. Identificar como influye los riesgos físicos en el trabajo en equipo en los riesgos laborales | 36 |
| Tabla 6. Los riesgos ergonómicos influyen en los riesgos laborales de la municipalidad | 37 |
| Tabla 7. Los riesgos químicos influyen en los riesgos laborales de la M..... | 37 |
| Tabla 8. Los riesgos ergonómicos influyen de manera directa a los riesgos laborales de la municipalidad | 38 |
| Tabla 9. La responsabilidad influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad | 39 |
| Tabla 10. Identificar los riesgos psicológicos de manera directa en el trabajo de equipo | 41 |
| Tabla 11. Influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolivar_2022 | 43 |
| Tabla 12. Riesgos laborales y su influencia en la motivación como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolivar_2022 | 44 |
| Tabla 13. Riesgos laborales y su influencia en la comunicación del clima organizacional de la M. DE Uchumarca, Bolivar_2022 | 45 |
| Tabla 14. Riesgos laborales y su influencia en la responsabilidad del clima organizacional de la M. de Uchumarca, Bolivar_2022 | 46 |
| Tabla 15. Riesgos laborales y su influencia en las condiciones de trabajo del clima organizacional de la M. Uchumarca, Bolivar_2022 | 47 |

TABLA DE NORMALIDAD

| | |
|--------------------------------------|----|
| Tabla 16. Prueba de normalidad | 48 |
| Tabla 17. Prueba de hipótesis | 67 |
| Tabla 18. Tabla de normalidad | 68 |

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA DE ENCUESTAS

| | |
|--|----|
| Figura 1. Riesgos psicológicos influyen en la motivación de labor de la Municipalidad..... | 35 |
| Figura 2. La motivación influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad..... | 35 |
| Figura 3. Las condiciones del trabajo influyen de manera directa en el clima organizacional de la Municipalidad..... | 36 |
| Figura 4. La comunicación influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad..... | 36 |
| Figura 5. Identificar como influye los riesgos físicos en el trabajo en equipo en los riesgos laborales | 36 |
| Figura 6. Los riesgos ergonómicos influyen en los riesgos laborales de la municipalidad | 37 |
| Figura 7. Los riesgos químicos influyen en los riesgos laborales de la M..... | 37 |
| Figura 8. Los riesgos influyen de manera directa a los riesgos laborales de la M. | 37 |
| Figura 9. La responsabilidad influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad | 38 |
| Figura 10. Identificar los riesgos psicológicos de manera directa en el trabajo de equipo..... | 38 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Formulación del Problema

1.1.1. Realidad problemática:

Los riesgos laborales en la Municipalidad de Uchamarca se manifiesta de forma inestable, y con muy poca seguridad; en la cual no se previene correctamente las protecciones correspondientes tales casos como son: no utilización de cascos, herramientas sin mantenimiento, no se tienen tareas planteadas correctamente; en las que tomamos en cuenta que afecta a los riesgos físicos, psicosociales, ergonómicos; afectando así al recurso mas importante de la municipalidad que es el ser humano.

(Diana Constanza, 2012, pág. 13). “Actualmente el concepto de clima organizacional es un tema que despierta el interés de múltiples profesionales y disciplinas; a partir de su misma razón de ser en los contextos organizacionales reconocen la importancia de su estudio, en el que priman las interacciones sujeto organización y sujeto-sujeto.”

(Fiallo Moncayo, Alvarado Andino, & Soto Medina, 2015, pág. 34). “El clima Organizacional es un ambiente donde una persona se desempeña en su trabajo asignado diariamente, también tiene que ver el trato que tiene un jefe con sus empleados, la relación entre los personales de la empresa e incluso la relación que existe con proveedores y clientes, todos estos elementos conforman a el Clima Organizacional. Para que una persona pueda trabajar bien y ser más productiva debe sentirse bien consigo mismo, lo cual confirma el principio de que la gente feliz entrega mejores resultados.”

El clima laboral en la Municipalidad de Uchamarca no cuentan con prevenciones, personal capacitado para poder organizar un posible riesgo laboral, debido a estos indicios se podría tomar en cuenta que carecen de insuficientes métodos de prevención afectando a un clima organizacional, ocasionando una insatisfacción y mal humor de los colaboradores administrativos y obreros, deteniendo para ellos la oportunidad de mejora continua en su calidad de vida, gracias a estos acontecimientos podremos tomar medidas de solución para ayudar en cada problema interno y externo ayudando al desarrollo tanto urbano como municipal.

Hoy en día las organizaciones tanto privadas como públicas se están enfocando en la calidad de vida laboral y en el desarrollo del personal a diferencia de años anteriores donde estas instituciones se preocupaban más del rendimiento, las ganancias y la productividad que generaban los trabajadores, sin importarles sus emociones, sentimientos y las condiciones en las que se encuentran.

Por ende, Sin una institución no toma en cuenta tanto el clima organizacional, genera desventajas frente a otras instituciones que, si las toman muy en cuenta, lo cual van a poder evitar los riesgos laborales y mejorar sus servicios.

La municipalidad distrital de Uchumarca cuyo alcalde es Renán Mestanza, cuentan con recursos tanto humanos como económicos disponibles pero que no están siendo manejados como corresponde, trayendo esto:

- Oficinas pequeñas
- Desorden
- Degradación del ambiente de trabajo
- Falta de liderazgo
- Falta de compañerismo y empatía
- Falta de motivación y estrés.
- Falta de implementos en obras.
- Desinterés en charlas motivacionales.

1.1.2. Enunciado del problema

¿De qué manera influye los riesgos laborales en el clima organizacional en la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_ 2022?

1.2. Justificación

- Teórica:

Este trabajo de análisis de la Municipalidad tiene el valor teórico que se obtiene de acuerdo con los resultados de la investigación, que podrán ser utilizados como antecedentes para futuras investigaciones, proyectos de investigación y consolidar a través de las bases teóricas los conocimientos en la variable de riesgo laborales del clima organizacional de las municipalidades distritales.

- Práctica:

- Al conocer los riesgos y el clima laborales existentes en la municipalidad de Uchumarca se podrá identificar puntos de mejora, esta investigación sirve para se pueden tomar las medidas y acciones con el propósito de mejorar la capacidad y eficiencia en la toma de decisiones en posición organizacional.

- Metodológica:

Teniendo en base a los métodos de recopilación de datos para nuestro trabajo de tesis 1, se podrán diseñar nuevos y complementar futuras investigaciones en base a las municipalidades y sus riesgos que influyen a los laborantes de dichas instituciones del estado.

- Social:

Esta radica en que esta elaboración de investigación será analizada a abordar la problemática que respecta al clima organizacional, con el fin de mejorar el valor de los recursos públicos, de tal manera que influya de manera adecuadamente y con esto poder contribuir en alcanzar mejoras y de la misma manera incrementar el servicio y la calidad del clima organizacional en el lugar de análisis.

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar si los riesgos laborales influyen en la motivación como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022
- Determinar los riesgos laborales que influye en la comunicación como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022
- Identificar los riesgos laborales que influyen en la responsabilidad como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022
- Determinar los riesgos laborales que influyen en las condiciones de trabajo como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional:

(Román Caisa & Vargas Chiza, 2021, Plan de prevención de riesgos laborales y Salud ocupacional en el taller del Gobierno Autónomo Descentralizado de la Municipalidad de Ambato). "El objetivo del presente proyectotécnico fue la elaboración un, con la finalidad de tener una mejor seguridad laboral y salud ocupacional al realizar las diferentes tareas. En los diferentes puestos de trabajo dentro de las áreas es evidente la existencia de peligros, lo cuales se analizaron y evaluaron mediante las metodologías INSHT, REBA, MESERI, ISTAS 21, NTP 324, NTP 481 y NTP 536, para determinar el nivel de riesgo de forma cualitativa y cuantitativa. La recopilación de la información se obtuvo a través de revisión bibliográfica, visitas técnicas, entrevistas abiertas y encuestas. Se analizaron y valoraron un total de 229 riesgos mediante la matriz del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST-INSHT), obteniendo los siguientes resultados: riesgos triviales 77 que corresponde al 32%, riesgos tolerables 55 que corresponde 23%, riesgos moderados 50 que corresponde al 21%, riesgos importantes 29 que corresponde al 16% y riesgos intolerables 18 que corresponde al 8%. Mediante la evaluación de los riesgos, se requiere la elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional paramitigar y eliminar los riesgos presentes mediante señalética adecuada rigiéndose en la normativa vigente; equipos para la lucha contra incendios; clasificar los tipos de desechos que se puede generar; mapasde riesgos; dotación de equipos para la protección personal para el trabajador; exámenes médicos ocupacionales y a su vez la capacitaciónen seguridad y salud a los trabajadores. Con la elaboración del plan deprevención de riesgos laborales se logrará corregir las deficiencias detectadas en las diferentes áreas para así reducir al mínimo el riesgo de accidentes."

2.1.2. A nivel nacional:

(CÁRDENAS CASTILLO, 202, El clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad de Churcampa-2019). "esta investigación trata de demostrar la relación del clima organizacional con el desempeño laboral de los colaboradores de la municipalidad antes mencionada. Es una investigación cuantitativa, a nivel correlacional, experimental. Para su desarrollo se considera una población de 77 colaboradores administrativos en la municipalidad, y una muestra representativa de 64 colaboradores. El resultado obtenido indica que el clima organizacional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los colaboradores en la municipalidad."

2.1.3. A nivel local:

(Mendoza Castillo A. L., 2019). “Clima organizacional y desempeño laboral en la municipalidad Distrital de Huanchaco.2017: este trabajo de tesis presentado tuvo como propósito, la determinación la relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la municipalidad. Esta investigación fue del tipo aplicada con un diseño de proceso no experimental, cuya población objetivo de estudio, estuvo conformada por 480 colaboradores de la Municipalidad de Huanchaco, con un tamaño de muestra de 214 colaboradores y se obtuvo usando la fórmula para poblaciones finitas. Se llega a la conclusión que la relación este entre el clima y el desempeño laborales de los colaboradores de la municipalidad en mención para el año2017 es directa o positiva con un nivel de correlación.”

Finalmente se recomienda que se genere una visión compartida que se oriente hacia una mejora sostenida, permitiendo que cada trabajador se sienta parte importante y asuma un compromiso, lo cual permitirá implementar de manera inmediata y urgente a un plan de mejora.

2.2. Marco teórico.

2.2.1. Aspectos

legales:

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783, que tiene como objetivo promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país, establece que una enfermedad laboral es el resultado de la exposición a factores de riesgo relacionados al trabajo. Así mismo en el artículo 93, se contempla dentro de las obligaciones del empleador que, “todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo”.

Ley N° 26842 Ley General de Salud Capítulo VII: 100°, 101 Y 102°. Especifica la obligación de quienes dirigen actividades y medidas para proteger la salud y seguridad de los trabajadores y de terceras personas en sus instalaciones o ambientes de trabajo; que las condiciones de higiene y seguridad deben sujetarse a lo que señale la autoridad de salud y que las mismas sean acordes a la naturaleza de la actividad, uniformes sin distinciones de rango, categoría, edad o sexo.

2.2.2. Riesgo laboral:

Según el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, Riesgo Laboral es la “probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión”. Los riesgos laborales pueden clasificarse en:

Riesgo físico:

(Dirección General de Salud Ambiental, 2019). “Es un factor que puede causar daño con o sin contacto, también considerados como riesgos ambientales que desempeña el trabajador, siendo el ruido que perjudica al oído, o avería que cause un, malestar físico o emocional en la labor de los trabajadores que brindan un servicio al pueblo o provincia de la municipalidad; riesgo físico es el cambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre los más importantes tenemos: ruido, vibración, temperatura, humedad,

ventilación, presión, iluminación”.

Riesgos Psicosociales:

(Dirección General de Salud Ambiental, 2015). “Son condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, realización de las tareas y que afectan el bienestar o a la salud. Estas son condiciones que se presentan en una situación de trabajo, como consecuencias genera: estrés, baja el rendimiento de los colaboradores así mismo de la producción, además de un clima laboral inestable, este riesgo abarca algunos puntos: El estrés laboral por parte lo regular es la principal consciencia que afecta al personal municipal, debido a las múltiples demandas tareas administrativas y operativas que se realizan en la municipalidad, el manejo de estrés implica tratar de controlar y reducir la tensión que ocurre en las situaciones de estrés”.

Riesgo Ergonómico

(Gavarito,2011). “Es el conjunto de disciplinas y técnicas orientadas a lograr la adaptación de los elementos y medios de trabajo en el hombre, que tiene como finalidad hacer más efectiva las acciones humanas, evitando en lo posible la fatiga, lesiones, enfermedades y accidentes laborales. Anteriormente la ergonomía se consideraba para actividades operativas o en procesos industriales, posteriormente este se llevó a sectores que trabajan con una pantalla, teclado, etc. Interfiere en la calidad de vida del Trabajador, por las características físicas de la tarea como: Posturas, sobre esfuerzo, Velocidad, entre otros.”

Riesgos Químicos

(Quispe y Centeno, 2017). “Son sustancias orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas que se presentan en estado natural o también pueden ser producidas. La exposición de un agente químico en el lugar de trabajo implica el contacto con el trabajador y pueden tener un efecto irritante, corrosivo, asfixiante o tóxico. En las oficinas el polvo acumulado en los archivos, muebles, pisos, etc., así como el uso de desinfectantes, detergentes y limpiadores para el aseo, el uso de tintas de impresoras, tóner, pegamentos, son agentes químicos que se presencia generalmente en una oficina”.

Riesgos Biológicos

(Rojo, 2014) “Los contaminantes biológicos son aquellos agentes (seres vivos o derivados) que al introducirse en el cuerpo humano originan enfermedades infecciosas o parasitarias. Para la Organización Panamericana de Salud (2005) “Los agentes infecciosos o biológicos, tales como bacterias, virus, hongos o parásitos, pueden transmitirse por contacto con material contaminado o con líquidos o secreciones corporales”.

2.2.3. Clima organizacional:

(Según Palacios y Vargas, citado en Panduro & Solsol., 2019, pág. 18). “El clima organizacional es un ambiente interno favorable de trabajo en que se sitúan las personas y que tienen características propias para hacer un mejor desempeño en todas las labores del trabajo”.

(Mendez, citado en Panduro & Solsol., 2019, pág.12).“Expresa que el clima organizacional es el ambiente propio de la institución, que es creado y comprendido por el trabajador para mejorar las condiciones de interacción social y en la misma estructura organizacional, donde se destaca la participación como un elemento clave para poder medir la perspectiva del clima institucional.”

Quiñonez Tapia, Pérez Avalos, Campos Sánchez, & Cuellar Hernández, 2015, pág. 11) “Del mismo modo, El clima organizacional, se concibe como un elemento multifacético en donde se comparten los colaboradores dentro de una organización, su objetivo es estudiar el comportamiento individual de los colaboradores, sus exigencias, donde se destacan elementos aparte como la innovación, confianza, cohesión, presión, apoyo, equidad, que actúan de manera relacionada.”

De la misma manera, (Goncalves, 2001, pág. 122). “define al clima organizacional como el proceso organizacional donde los factores y las tendencias motivacionales interactúan entre ellos, esto se traduce en comportamientos con consecuencias en la organización como son una buena productividad, satisfacción, rotación.”

(Ramírez, 2012, pág. 24). “El clima organizacional se expresa en el desarrollo individual de cada laborador, en donde la definición más recurrente son los patrones de comportamiento, actitudes y sentimientos que caracterizan la vida en una organización, y se refieren a las situaciones actuales en una organización y los vínculos entre los grupos de trabajo, los empleados y el desempeño laboral. Por ende, La gerencia siempre está pendiente e interactúa con mayor facilidad sobre la cultura para impactar de manera directa el comportamiento de los laboradores.”

Según lo expresado por los autores, el clima organizacional se expresa en el clima que se llega a generar en una organización por diversos factores como son: las emociones laborales, las actitudes, las responsabilidades y las motivaciones laborales.

2.2.4. Motivación.

Definición:

Según, (Robbins 1999 citado en Sheila, 2017). "Indica que la motivación se basa en la voluntad individual que se tiene para poder llegar a una meta empresarial con el fin de satisfacer tu necesidad individual, en síntesis, Robbins quiere dar a entender que la motivaciones algo interno que cada persona los siente como una característica propia, pasando esto al tema organizacional los gerentes suelen tachar de perezosos a los empleados que carecen de motivación."

Motivación teoría:

Jerarquía de necesidades:

(Robbins & Judge, 2019, pág. 210). "Es bastante seguro afirmar que la teoría mejor conocida sobre la motivación es la de la jerarquía de las necesidades, enunciada por Abraham Maslow que planteó la hipótesis de que dentro de cada ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades: Fisiológicas. Incluyen hambre, sed, cobijo, sexo y otras necesidades corporales, Seguridad. Están el cuidado y la protección contra los daños físicos y emocionales, Sociales. Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad. Estima. Quedan incluidos factores de estimación internos como el respeto de sí, la autonomía y el logro; y factores externos de estimación, como el estatus, el reconocimiento y la atención. Autorrealización. Impulso para convertirse en aquello que uno es capaz de ser: se incluyen el crecimiento, el desarrollo del potencial propio y la autorrealización."

La teoría de McGregor (X, Y)

"McGregor propuso 2 maneras de ver a los seres humanos, la teoría X que en esencia es negativa y la teoría Y que es lo opuesto lo positivo, de acuerdo con esta teoría la X los gerentes creen que sus empleados están disconformes con su trabajo actual, por ende, se debería dirigir e incluso forzarlos a realizar su trabajo. En la teoría Y los gerentes tienen entendido que sus laborantes comprenden el trabajo de forma simple y natural como un juego o descanso, Por lo que al final se llegó a la conclusión que se debe de proponer cosas como los trabajos responsables en donde se plantearan retos, toma de decisiones de forma participativa y mejorar el clima laboral, para maximizar la motivación de los laborantes en el trabajo." (Robbins & Judge, 2009, pág. 211)

Teoría de los factores:

(Robbins & Judge, 2019, pág. 214). "La teoría de los dos factores no cuenta con mucho apoyo en la bibliografía y tiene muchos detractores. Entre las críticas que se le hacen se encuentran las siguientes: 1. El procedimiento que utilizó Herzberg está limitado por su metodología. Cuando las cosas salen bien la gente tiende a asignarse el crédito. Por el contrario, culpan de las fallas al ambiente extrínseco. 2. La confiabilidad de la metodología de Herzberg está cuestionada. Los evaluadores tienen que hacer interpretaciones, por lo que existe la posibilidad de que contaminen los descubrimientos al interpretar una respuesta de una manera y de otra una respuesta similar. 3. No se utilizó ninguna medición general de la satisfacción. A alguien podría disgustarle una parte de su trabajo y a pesar de eso pensar que éste es aceptable. 4. Herzberg

supuso que hay una relación entre la satisfacción y la productividad, pero la metodología de investigación que empleó sólo considera la satisfacción, pero no la productividad. Para que su investigación sea relevante se debe suponer una relación fuerte entre ambas dimensiones.”

2.2.5. Comunicación:

Definición:

(Santos García, 2016) “Cada vez que un individuo escucha un mensaje que forma parte de un discurso, que a su vez ha sido estructurado en un contexto específico en el que intervienen fuerzas políticas, económicas y sociales múltiples y cambiantes, tiene la posibilidad de interpretar de acuerdo con sus creencias, su experiencia, los códigos y sistemas que ha aprendido y una cantidad de elementos que resultan tan extensos como complejos”

Según este autor la comunicación es un mensaje por el cual se interpreta mediante el contexto en el cual se lo hayan dicho no, como puede ser una opinión política en el cual cada receptor que capta el mensaje lo adecua a su percepción de como cada uno define la política y así con los demás casos referidos.

(Yang, Medina Saladrigas, & Torres Ponjuán, 2016) “La comunicación humana presenta todas y cada una de las características que identifican los sistemas finalizados; en la comunicación intervienen componentes cuyas relaciones están organizadas; los componentes de la comunicación son heterogéneos y asumen funciones diferenciadas en el proceso comunicativo; la comunicación humana persigue algún fin. La comunicación entre actores humanos aparece como un sistema finalizado, cuyos componentes están constreñidos a ocupar las posiciones y cumplir las funciones que les asignan los comunicadores.”

Niveles de la comunicación:

Intrapersonal:

La comunicación intrapersonal es una de las ramas comunicativas más asociadas al entendimiento y uso del lenguaje, empero a partir de una perspectiva interior. O sea, hace referencia al modo en que las personas seleccionan y articulan todos los signos del lenguaje, empero no necesariamente para comunicar una iniciativa a otro, sino, además para reflexionar. Los diálogos con uno mismo, en los cuales uno apela a un voz interior que en algunos casos pregunta y en otras responde acerca del sentido de la vida, o los hechos diarios, son ejemplos de la forma en la que hacemos un uso íntimo, intrapersonal, de la comunicación. (Santos García, 2012, pág. 20)

Interpersonal: La especificación de la comunicación interpersonal parece un ejercicio simple una vez que, en verdad, muestra sus propias trampas. Aunque nadie puede negar que este proceso se da entre dos o más individuos que cambian mensajes por medio de un canal, el primordial problema fue precisar el resultado de tales encuentros a partir de las propiedades de los emisores/receptores, su número y el canal utilizado. (Santos García, 2012, pág. 20)

Para el autor en mención, La comunicación se subdivide en 5 categorías:

- 1.- Comunicación masiva
- 2.- Comunicación Publica
- 3.- Comunicación interpersonal
- 4.- Comunicación Intrapersonal
- 5.- Comunicación en pequeños grupos.

Grupal:

“Los grupos se forman cuando dos o más personas perciben o creen que algo se puede lograr por medio de la acción conjunta, y no por la acción individual.”
(Fernández, citado por Santos García, 2017, pág. 23)

Para el autor Los individuos que alcanzan sitios influyentes en cualquier esfera de la actividad humana tienden a que su triunfo se debe a su capacidad de tener relación con equipos afines y desarrollar estrategias que lo posicionen a él dentro de una organización.

(Fernández, citado por Santos García, 2016, pág. 23) “Las metas de grupo, la necesidad de afiliación o el logro de metas exteriores intervienen en la elección de cada individuo. En los intercambios cotidianos, la noción de rol es importante para comprender cómo una posición, cualquiera que ésta sea, sirve para definir las conductas de los integrantes con respecto a otra persona.”

2.2.6. Organizacional:

(Fernández, citado por Santos García, 2019, pág. 24) “La comunicación organizacional es diferente cualitativa y cuantitativamente, a la comunicación que se establece en otros contextos (familiar, laboral, amistoso, etc.), debido a la presión (debido a la presión (positiva y negativa) que se ejerce al organizar y que la organización misma pone en la comunicación.”

De esta definición tenemos la necesidad de deducir que para Fernández la presión hace alusión a que es el resultado de la necesidad que debe llevar a cabo los organismos con las metas que lo mantienen unida y que ofrecen sentido a sus ocupaciones. Por cierto, la predominancia de los fines habituales es un rasgo característico a las distintas nociones que hay sobre la comunicación organizacional.

Masiva:

La comunicación masiva se centra sobre la posibilidad que existe en usar distintos canales mediáticos que te permiten transmitir mensajes propagandísticos dirigidos a una gran masa de público.

(Santos García, 2015, pág. 27). “La comunicación orientada a las masas se caracteriza por poner en circulación mensajes para una gran cantidad de receptores cuyo número resulta impreciso. Sólo puede establecerse que se

trata de un conglomerado, y la comunicación diseñada a éste se opone por completo a los intercambios mucho más íntimos y cercanos.”

Para el autor la comunicación masiva cuando se orienta a un gran público siempre está dirigido a poner mensajes que no suelen ser entendidos en el grupo de receptores a los cuales va dirigido el mensaje ya sea porque los receptores no entendieron el mensaje o porque estostenían una idea contraria a su emisor.

2.2.7. Responsabilidad

ad:Definición:

(Fernández, pág. 95) “Es un el concepto más utilizado por los seres humanos. En diferentes circunstancias se puede emplear dichos conceptos, desde cuando nuestros padres nos dicen que somos responsables de tender la cama una vez que nos hayamos levantado, hasta cuando un policía de la esquina nos dice que somos responsables de darnos una vuelta prohibida, estos conceptos, aunque señalen lo mismo, son diferentes por su ámbito de aplicación. Esto también podemos pasar desde la responsabilidad moral, espiritual, jurídica, etc.”

El autor da a entender que la responsabilidad esta desde la más mínima actividad que hagas, sin importar si eres un soldado con una misión de destruir a tu enemigo o si tienes que comprar la comida para tu día a día, la responsabilidad siempre estará presente en las acciones y en la manera en la cual interactúas en tu entorno y también en cuanto empeño le pongas a lo que estás haciendo.

Tipos de Responsabilidad

Responsabilidad Subjetiva:

(Fernández, pág. 96) “La característica principal es la conducta, siendo la culpa del autor la conducta determinante para la imputabilidad de la responsabilidad, por ello es muy importante en cada caso de responsabilidad analizar detalladamente la acción u omisión y el grado de culpa en que incurrió para con ello determinar la responsabilidad.”

Por lo que entendí de lo que dijo el autor, la conducta es la causa por la cual se mide el grado de responsabilidad que tiene un sujeto en determinados casos, Esto se complementa con la acción que tenga el individuo en su nivel de responsabilidad para justamente poder determinarla de una manera adecuada.

Responsabilidad Objetiva:

(Fernández, pág. 96) “La responsabilidad objetiva también es conocida como la responsabilidad por riesgo creado, que implica que cualquier situación que se genere, por su propia naturaleza, es un riesgo para los terceros, para determinar quién es el responsable no se tiene que analizar la conducta y con ello el grado de culpa del causante, si no que, por el simple hecho de

encontrarse en ese supuesto de riesgo, se es responsable y se tiene que reparar el daño generado, y, en su caso, losprejuicios causados.”

El autor da a entender que las acciones que uno comete en la vida ya sea de manera voluntaria o involuntaria siempre van a afectar a terceros, ya que las decisiones que uno como individuo tome siempre afecta al colectivo, por ende, el grado de culpabilidad se mide por el riesgo creado antes de efectuar alguna decisión.

Condiciones de trabajo:

Definición:

(Ocas Mares & Huayra Huamani, 2017) “Las condiciones de trabajo sonaquellas que determinan las características laborales en relación con la seguridad y salud del trabajo es fundamental que el trabajador se sienta seguro para poder desarrollar sus tareas de manera eficiente y segura.”

Según las autoras, las condiciones de trabajos se focalizan en todas las características laborales en correlación con la sanidad y vitalidad que hay en el trabajo para que los trabajadores de esa forma se sientan seguros y puedan desarrollar sus actividades de manera segura.

(Chiavenato, citado por Ocsa Mares & Huayra Huamani, 2017, pág. 21)“Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que elemporado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización.”

Para Chiavenato, las condiciones de trabajo se basan en las particularidades que afectan físicamente a los laboradores cuandoocupan un cargo en una empresa.

2.3. Marco conceptual

Riesgos laborales

- Valores laborales: (Rodríguez Díaz, 2021, Valores laborales). “los valores laborales son creencias y principios referidos a actividades propias de una empresa, por lo que el objetivo principal será el conseguir la estabilidad de todo el grupo que forma parte de toda organización”.
- Amenazas del entorno: (Dr. Philip Kotler, 2016). “el entorno tiene dos partes el microentorno y el macroentorno. Microentorno de Mercadotecnia: Son los factores que tienen una relación cercana con Mercadotecnia e influyen directamente en la Dirección para lograr relaciones duraderas con los clientes”.
- La empresa: (Julio García y Cristóbal, 2017. Casanueva Los autores del libro *Prácticas de la Gestión Empresarial*), “una empresa es una entidad que, mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros, proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de recursos y la consecución de determinados objetivos.”
- Relacionado al mercado. (Philip Kotler, 2016. autor del libro Dirección de Mercadotecnia), “afirma que el concepto de intercambio conduce al concepto de mercado. En ese sentido, un mercado está formado por todos los clientes potenciales que comparten una necesidad o deseo específico y que podrían estar dispuestos a participar en un intercambio que satisfaga esa necesidad o deseo”
- Financiación: (Ferraro & Rojo, 2018). “las cuales son agentes económicos con capacidad de crear empleo, pero a la vez mantienen bajos niveles de productividad y elevada informalidad”.
- Deudas: (Vento, 2015), “define al endeudamiento como posibilitar un aumento en la rentabilidad de un capital de una empresa o proyecto, si las condiciones económicas no son adecuadas, se llegue a un nivel mayor de endeudamiento lo cual puede disminuir la rentabilidad de un proyecto en marcha u organización.”
- Operaciones: Según (Lee J. Krajewski, 2019): “La administración de operaciones se refiere al diseño, dirección y control sistemático de los procesos que transforman insumos en servicios y productos para los clientes tanto internos como externos”.
- Pagos: (Lee J. Krajewski, 2019), “Pago es toda aquella acción que realizamos para extinguir o cancelar una obligación.”
- Prevención: (Janet P. Pantoja-Rodríguez, 2019), “El objetivo principal es de

eliminar o reducir la probabilidad del accidente o enfermedad al que está expuesto cada persona en sus tareas diarias; es decir, planificar y tomar medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral.”

- Incapacidades: (José Manuel Vicente Pardo, 2020). “La incapacidad es un indicador de salud laboral, siendo exponente de su pérdida. La incapacidad laboral, tanto temporal como permanente, deriva de múltiples variables que la causan, la condicionan y la modulan, pero de entre todas ellas la significativa variabilidad de presentación por territorios”

Clima organizacional: Indicadores

- Incentivos: (Stoner, citado por Airac, 2019, pág. 18) “Los incentivos son herramientas las cuales ayudan como un factor motivante que sirve para conducir el comportamiento individual o grupal”.

- Compañerismo: (González, R., 2022) “El compañerismo refiere a una actitud de buena predisposición y solidaridad con los compañeros, es decir, con los pares con quienes se forma un vínculo, grupo, equipo o comunidad”.

- Comprensión: (Ucha, F., 2014) “La comprensión se trata de una habilidad netamente intelectual que no solamente se ve envuelto en entender frases o palabras si no que consiste en captar de la mejor manera posible un texto”.

- Ambiente laboral: (Ucha, F., 2014) “Las personas ni bien nacemos somos colocados en un entorno, que este compuesto por diversas características y que claro, También influirán en el desarrollo de uno como persona”.

- Derechos humanos: (Westreicher, 2020): “Los derechos humanos son una serie de prerrogativas que son inherentes para todas las personas sin importar su condición social, racial y sentimental”.

- Social: (Rodríguez, 2021): “Social quiere decir sociedad en donde un grupo de personas que comparten una misma cultura que interactúan entre sí para conformar una comunidad”.

- Amenazas externas e internas: (Quiroa, M., 2020) “Las amenazas externas e internas se definen como un elemento dentro de una empresa, que afecta a la permanencia en el mercado”.
- RSE (Responsabilidad social integrada): (Ferrer, citado por Ramos, 2013, pág. 7) “La RSE abarca en una dimensión social tanto externa como interna, la dimensión externa se enfoca en grupos de intereses más allá de las fronteras y las internas se enfocan en las iniciativas de los trabajadores en cuanto a las actividades sociales”.
- Preocupación: (Ucha, 2013): “La preocupación es un miedo constante que le genera a una persona”.
- Satisfacción: (Martínez, citado por Arévalo, Bardales & García, 2007, pág. 6) “Se afirma que la satisfacción de los empleados se ha convertido en una de las principales prioridades corporativas de los últimos años”.

2.4. Hipótesis

Los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, influye de manera directa.

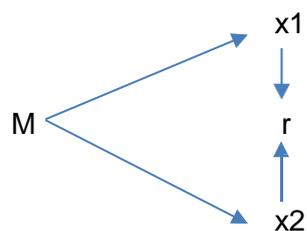
Diseño causal:

Influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchumarca. Provincia de Bolívar, 2022

Variables:

X1: Riesgos laborales

Y1: Clima Organizacional



Influye en que hay distintos tipos de riesgos laborales que sufre la municipalidad de Uchumarca que surge al clima organizacional y que se ve amenazado constantemente, y esta tiende a que los trabajadores laboren de manera ineficiente y poco ético.

2.5. Variables

2.5.1. Operacionalización de variables.

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORES |
|-------------------|--|---|--------------------|---|---------|-------------------|
| RIESGOS LABORALES | (Ing. Carlos Medina, Ley 29783, UNMS, 2017). “Fuente, situación o acto con potencial para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de éstos.” | El riesgo laboral se da en un lugar de trabajo, tema en el que se tiene la posibilidad de que un trabajador sufra algún peligro en el ambiente laboral o por causas de salud relacionado con las dimensiones. | Riesgo físico | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ruido ▪ Temperatura ▪ Iluminación ▪ Ventilación | 1 - 4 | Ordinal |
| | | | Riesgo químico | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Desinfectantes ▪ Antisépticos ▪ Formaldehído | 5 -10 | Ordinal |
| | | | Riesgo biológico | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gafas protectoras ▪ Guantes – botas ▪ Punzocortantes ▪ Incumplimiento de normas de seguridad | 11 - 14 | Ordinal |
| | | | Riesgo Ergonómico | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Mobiliario adecuado ▪ Postura ▪ Carga pesada ▪ Tiempo prolongado en la computadora | 15 - 19 | Ordinal |
| | | | Riesgo psicosocial | <ul style="list-style-type: none"> ▪ Estrés ▪ Jornadas no programadas ▪ Carga laboral | 20 - 24 | Ordinal |

| VARIABLE | DEFINICION CONCEPTUAL | DEFINICION OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA DE VALORES |
|----------------------|--|--|------------------------|---|-------------|-------------------|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Según Palacios y Vargas (2015, citado en Panduro & Solsol., 2019, pág. 18). “El clima organizacional es un ambiente interno favorable de trabajo en que se sitúan las personas y que tienen características propias para hacer un mejor desempeño en todas las labores del trabajo”. | El clima organizacional es fundamental para toda empresa, son un conjunto prioridades medibles acerca del espacio de trabajo percibido ya sea directa o indirectamente. Por los trabajadores que actúan en este ambiente y que influencia en la motivación y comportamientos de la organización. | Motivación | -Incentivos | 11 | Ordinal |
| | | | Comunicación | -Compañerismo -Comprensión | 12, 13 y 14 | Ordinal |
| | | | Responsabilidad | -Derechos humanos -Social -Amenazas externas e internas | 15,16 y 17 | Ordinal |
| | | | Condiciones de trabajo | -RSE (Responsabilidad social integrada) -Preocupación -Satisfacción | 18,19 y 20 | Ordinal |

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Material

3.1.1. Población

Los 45 colaboradores administrativos, operarios y personal de la Municipalidad de Uchumarca, Bolivar_2022.

3.1.2. Marco muestral

No tenemos un número exacto sobre cuántos trabajadores hay por lo que sabemos son alrededor entre 40 – 50 trabajadores, por ende, la Formula que usaríamos es cuando no se conoce el tamaño de la población exacta.

Considerando la fuente de datos del reporte de planilla del personal en la municipalidad de Uchumarca en el mes de mayo-noviembre del 2022.

3.1.3. Unidad de análisis

El personal de la Municipalidad Distrital de Uchumarca. Provincia de Bolivar_2022.

3.1.4. Muestra

El tamaño de muestra será la misma que el marco muestral, ya que nos dirigimos principalmente a los 45 colaboradores que estén laborando en la Municipalidad Uchumarca, Bolivar_2022

3.2. Métodos

De acuerdo con el alcance de la investigación:

Esta investigación es Descriptivo puesto que se tiene un transcurso de desarrollo de estudio, donde se busca mostrar la organización que existe en la municipalidad en las dos variables laborales y clima organizacional.

Según el enfoque de investigación

Se presenta una investigación cuantitativa motivo que después de la recopilación de datos e información, será necesario examinar los resultados y ver si fueron favorables o no.

Según fuentes de investigación:

Este trabajo es un estudio primario en la zona por la razón que será la primera vez que se realizará un estudio de riesgos laborales y clima organizacional estudiando estas dos variables en la municipalidad.

Según diseño de investigación:

El presente estudio es no experimental ya que la situación es observar y analizar las variables, sin realizar algún tipo de manipulación.

Diseño causal:

Influencia de los riesgos laborales en el clima Organizacional de la municipalidad distrital de Uchumarca. Provincia de Bolívar, 2022

X1: Riesgos laborales Y1: Clima Organizacional



3.2.1. Técnicas e instrumentos de colecta de datos La encuesta:

Feria Ávila (2022), "la entrevista y la encuesta, generalmente, se han considerado como técnicas de investigación; sin embargo, en este trabajo en la que trataremos las variables riesgos laborales y clima organizacional, como un tipo de método empírico. También se toma en cuenta la definición con el cuestionario, frente a ambos métodos y a la encuesta se ve esencialmente, como alternativa a la entrevista."

TECNICA E INSTRUMENTO

| TECNICA | INSTRUMENTO |
|----------|---------------|
| ENCUESTA | CUESTINONARIO |

Según una encuesta en la cual incluye a las dos variables, con un total de 34 preguntas compuestas por 5 puntos: totalmente de acuerdo (1), de acuerdo (2), ni en acuerdo ni en desacuerdo (3), en desacuerdo (4), totalmente en desacuerdo (5).

De igual manera se llegar a un análisis de los cuestionarios hechos a la cantidad de colaboradores de la muestra.

3.2.2. Procesamiento y análisis de datos

Para analizar los datos obtenidos por las encuestas se va a utilizar programas de Microsoft Excel, Word.

En primer lugar, Las estadísticas que nos apoyó shapiro wilk, chi cuadrado y la versión spss, que viene a ser un sistema de paquete estadístico para las ciencias sociales, con la cual llevamos a cabo un análisis de datos más certero.

Luego la confiabilidad del sistema del alfa de conbrach, en la cual nos permite conocer la aceptación de nuestra investigación.

Por otro lado, el programa de Word, para la utilización de hacer nuestro cuestionario al público objetivo, obteniendo resultados en el programa de Excel, para los datos estadísticos, para ello con nuestra investigación hallar la correlación buscada de resultados y los datos obtenidos se viopropicio utilizar. Buscar soluciones más relevantes con datos que se conocen es mucho más fácil que tratar de obtener algo sin utilizar ningún tipo de investigación.

IV. PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

OBJETIVO GENERAL: Determinar la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

Según objetivo específico se no pide: Analizar si los riesgos laborales influyen en la motivación como dimensión del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

Tabla 1

Los riesgos psicológicos influyen en la motivación de labor de la municipalidad.

| Calificación/Criterios | Valores laborales (P. 1) | | Amenazas del entorno (P. 2) | |
|--------------------------------|--------------------------|-------|-----------------------------|------|
| | f _i | % | f _i | % |
| Totalmente de acuerdo | 12 | 26.67 | 6 | 13.3 |
| De acuerdo | 20 | 44.44 | 18 | 40 |
| Ni de acuerdo ni en desacuerdo | 5 | 11.1 | 7 | 15.6 |
| En desacuerdo | 6 | 13.3 | 12 | 26.7 |
| Totalmente en desacuerdo | 2 | 4.4 | 2 | 4.4 |
| total | 45 | 100 | 45 | 100 |

Descripción: Los colaboradores con respecto a los valores laborales en su gran mayoría están de acuerdo y en relación con las amenazas del entorno las opiniones son variadas y muy parejas.

Figura 1.

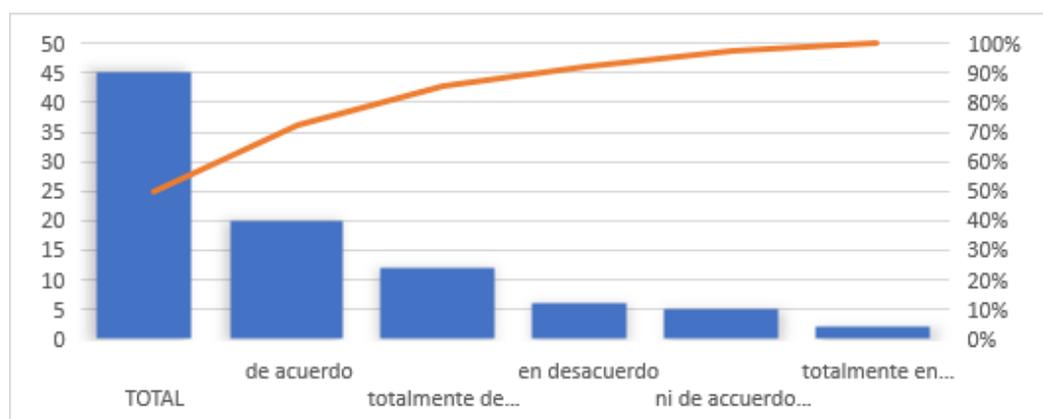


Tabla 2

La motivación influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad.

| Calificación/Criterios | Incentivos (P.11) | |
|--------------------------------|-------------------|------|
| | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 8 | 17.8 |
| de acuerdo | 18 | 40 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 22.2 |
| en desacuerdo | 6 | 13.3 |
| totalmente en desacuerdo | 3 | 6.7 |
| TOTAL | 45 | 100 |

Descripción: Los colaboradores sienten que los incentivos están bien dados por eso más del 50% está de acuerdo con los incentivos que da la municipalidad.

Figura 2.

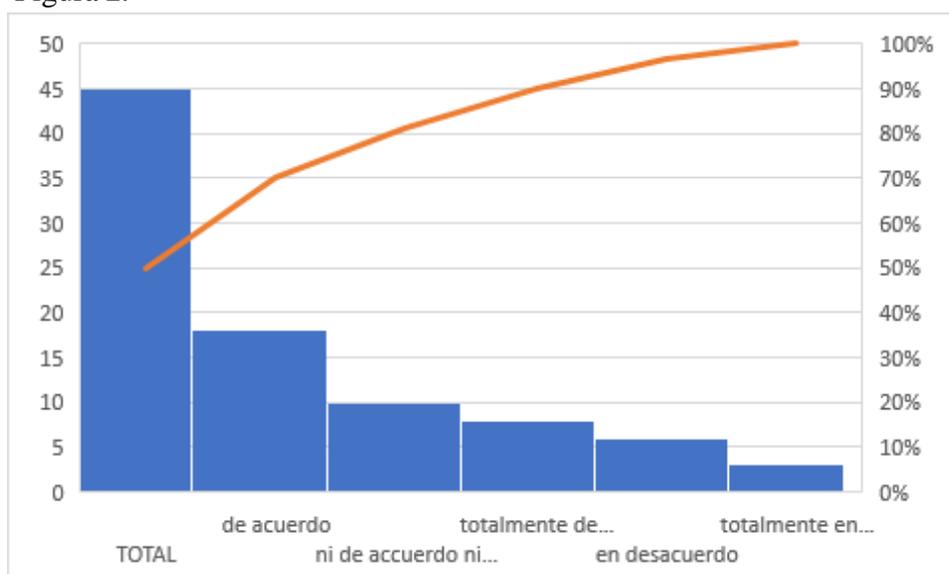


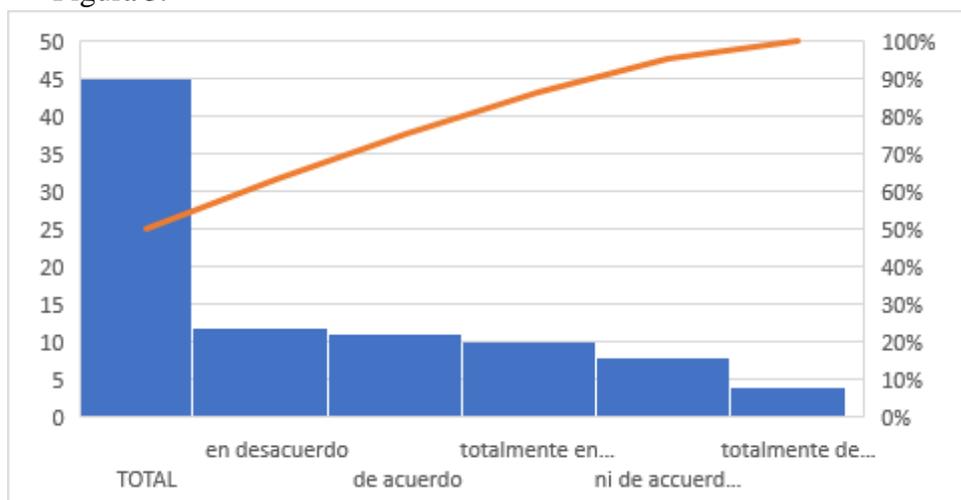
Tabla 3

Las condiciones del trabajo influyen de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad

| Calificación/Criterios | RSE (P.18) | | Preocupación (P.19) | | Satisfacción (P.20) | |
|--------------------------------|------------|------|---------------------|------|---------------------|------|
| | fi | % | fi | % | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 4 | 8.9 | 3 | 6.7 | 7 | 15.6 |
| de acuerdo | 11 | 24 | 24 | 53.3 | 19 | 42.2 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 8 | 17.8 | 6 | 13.3 | 12 | 26.7 |
| en desacuerdo | 12 | 26.7 | 7 | 15.6 | 5 | 11.1 |
| totalmente en desacuerdo | 10 | 22.2 | 5 | 11.1 | 2 | 4.4 |
| TOTAL | 45 | 100 | 45 | 100 | 45 | 100 |

Descripción: Los colaboradores con respecto al RSE, no hay una tendencia fija. En cuanto a la preocupación la mayoría está de acuerdo y a la Satisfacción tenemos que los colaboradores también se encuentran muy a favor de estos.

Figura 3.



Objetivo específico: Determinar los riesgos laborales que influye en la comunicación como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchamarca, Bolívar_2022

Tabla 4

La comunicación influye de manera directa en el clima organizacional de la Municipalidad

| Calificación/Criterios | Compañerismo (P.14) | | Comprensión (P.13) | |
|--------------------------------|---------------------|------|--------------------|------|
| | fi | % | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 6 | 13.3 | 7 | 15.6 |
| de acuerdo | 26 | 58 | 12 | 26.7 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 1 | 2.2 | 13 | 28.9 |
| en desacuerdo | 8 | 17.8 | 8 | 17.8 |
| totalmente en desacuerdo | 4 | 8.9 | 5 | 11.1 |
| TOTAL | 45 | 100 | 45 | 100 |

Descripción: Los trabajadores están de acuerdo con más del 60% y con respecto a la comprensión la mayoría de los entrevistados no están ni acuerdo ni desacuerdo.

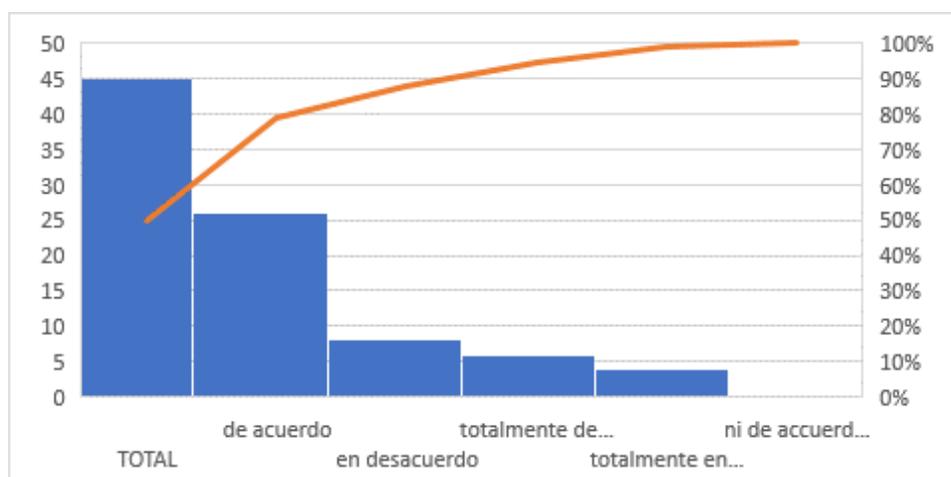


Tabla 5

Identificar como influye los riesgos físicos en el trabajo en equipo en los riesgos laborales

| Calificación/Criterios | prevenciones (P. 8) | | (P. 9) | |
|--------------------------------|---------------------|-------|--------|------|
| | fi | % | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 8 | 17.78 | 2 | 4.4 |
| de acuerdo | 16 | 35.56 | 26 | 57.8 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 13 | 28.89 | 8 | 17.8 |
| en desacuerdo | 4 | 8.89 | 4 | 8.9 |
| totalmente en desacuerdo | 4 | 8.89 | 5 | 11.1 |
| TOTAL | 45 | 100 | 45 | 100 |

Descripción: Los colaboradores con respecto a las 2 preguntas de prevención en su gran mayoría están de acuerdo ambos con más del 50%.

Figura 5.

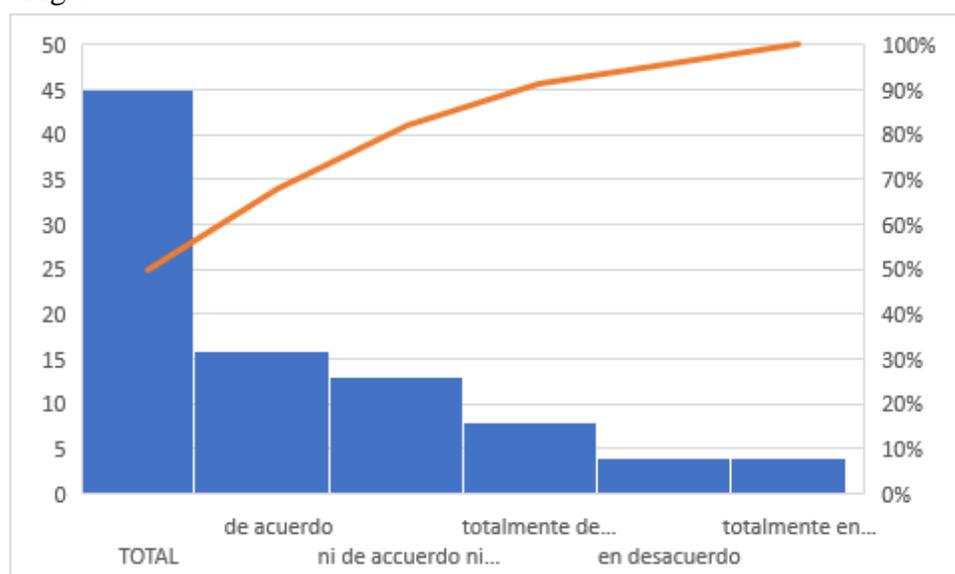


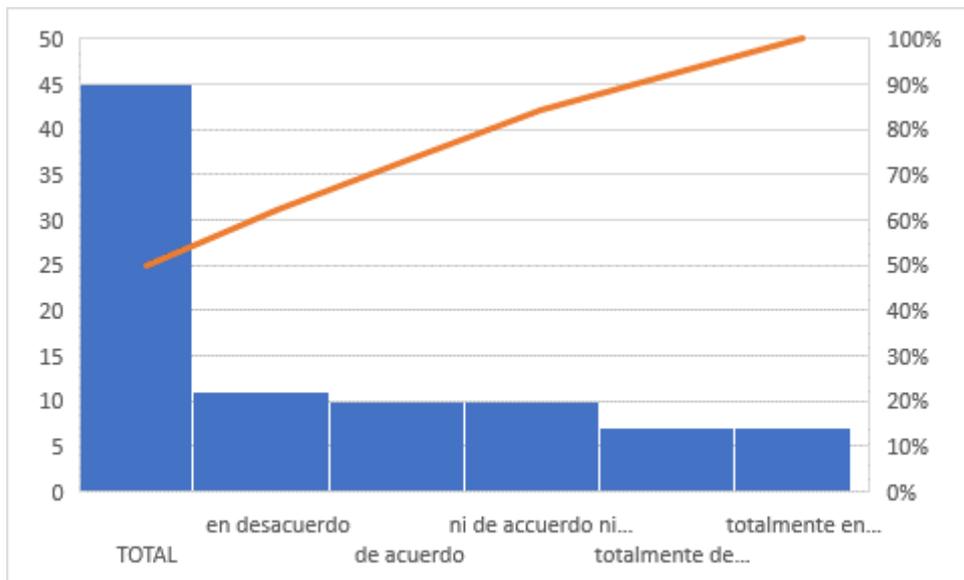
Tabla 6

Los riesgos ergonómicos influyen en los riesgos laborales de la municipalidad

| Calificación/Criterios | análisis (P. 6) | | prevenciones (P. 7) | |
|--------------------------------|-----------------|--------|---------------------|------|
| | fi | % | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 7 | 15.6 | 6 | 13.3 |
| de acuerdo | 10 | 22.2 | 22 | 48.9 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 22.2 | 9 | 20 |
| en desacuerdo | 11 | 24.4 | 5 | 11.1 |
| totalmente en desacuerdo | 7 | 15.6 | 3 | 6.7 |
| TOTAL | 45 | 100.00 | 45 | 100 |

Descripción: Los trabajadores con más del 50% creen que las prevenciones están bien hechas, y con el análisis la mayoría está en desacuerdo con más del 60% de la opinión.

Figura 6.



Objetivo específico: Identificar los riesgos laborales que influyen en la responsabilidad como dimensión del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca,2022

Tabla 7

Los riesgos químicos influyen en los riesgos laborales de la municipalidad

| Calificación/Criterios | Incentivos (P.3) | |
|--------------------------------|------------------|------|
| | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 7 | 15.6 |
| de acuerdo | 15 | 33.3 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 12 | 26.7 |
| en desacuerdo | 7 | 15.6 |
| totalmente en desacuerdo | 4 | 8.9 |
| TOTAL | 45 | 100 |

Descripción: Los trabajadores en un 55 % están de acuerdo con respecto a lo relacionado al mercado.

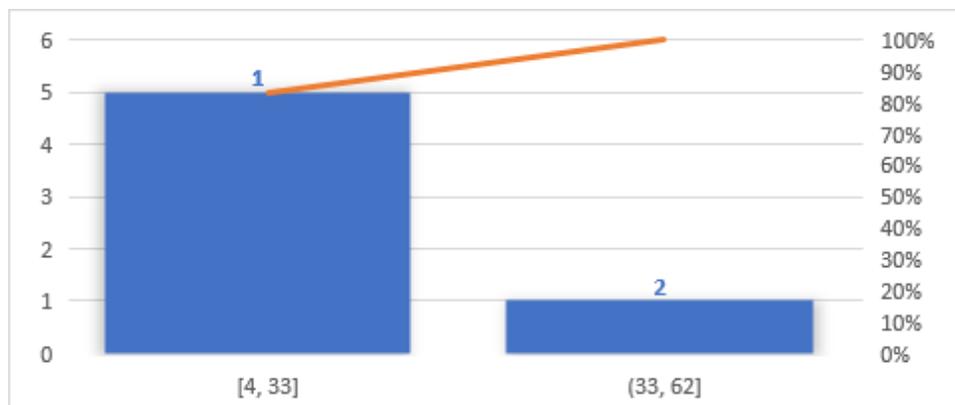


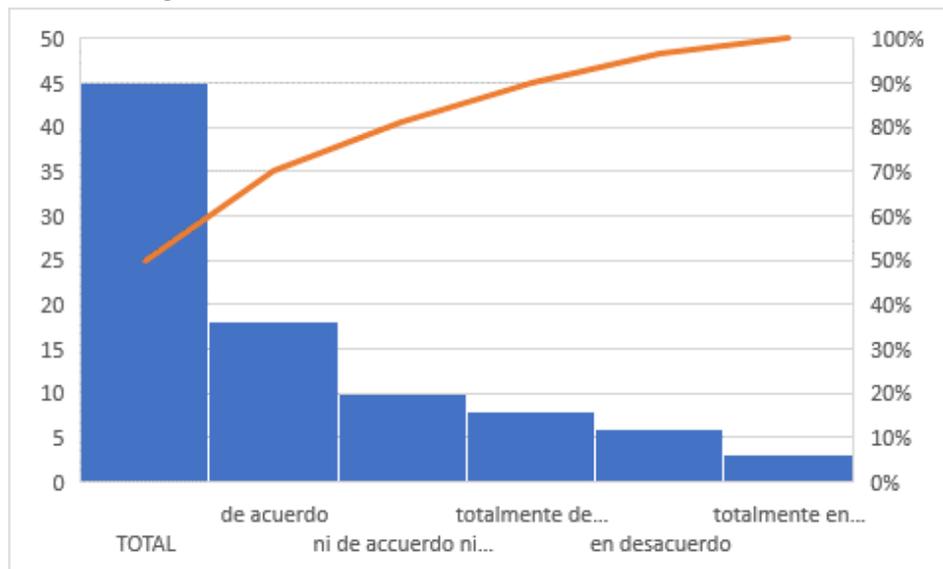
Tabla 8

Los riesgos Ergonomicos influyen directamente a los riesgos laborales de la municipalidad

| Calificación/Criterios | deudas (P. 4) | | operaciones, pagos (P. 5) | |
|--------------------------------|---------------|------|---------------------------|-------|
| | fi | % | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 8 | 17.8 | 4 | 8.9 |
| de acuerdo | 18 | 40 | 18 | 40.00 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 22.2 | 14 | 31.1 |
| en desacuerdo | 6 | 13.3 | 3 | 6.7 |
| totalmente en desacuerdo | 3 | 6.7 | 6 | 13.3 |
| TOTAL | 45 | 100 | 45 | 100 |

Descripción: Los entrevistados están de acuerdo con mas del 45% que con respecto a los pagos y las deudas.

Figura 8.



Objetivo específico: Determinar los riesgos laborales que influyen en las condiciones de trabajo como dimensión del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, 2022

Tabla 9.

La responsabilidad influye de manera directa en el clima organizacional de la municipalidad.

| Calificación/Criterios | Derechos humanos (P.15) | | Social (P.16) | | Amenazas externas e internas (P.17) | |
|--------------------------------|-------------------------|------------|---------------|------------|-------------------------------------|------------|
| | Fi | % | fi | % | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 9 | 20.0 | 1 | 2.2 | 1 | 2.2 |
| de acuerdo | 14 | 31 | 11 | 24.4 | 22 | 48.9 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 10 | 22.2 | 10 | 22.2 | 9 | 20.0 |
| en desacuerdo | 7 | 15.6 | 16 | 35.6 | 7 | 15.6 |
| totalmente en desacuerdo | 5 | 11.1 | 7 | 15.6 | 6 | 13.3 |
| TOTAL | 45 | 100 | 45 | 100 | 45 | 100 |

Descripción: Los entrevistados con respecto a los derechos humanos y a lo social está de acuerdo con un más del 50% y en el tema de las amenazas externas e internas también están de acuerdo con más de la mitad de los entrevistados.

Figura 9.

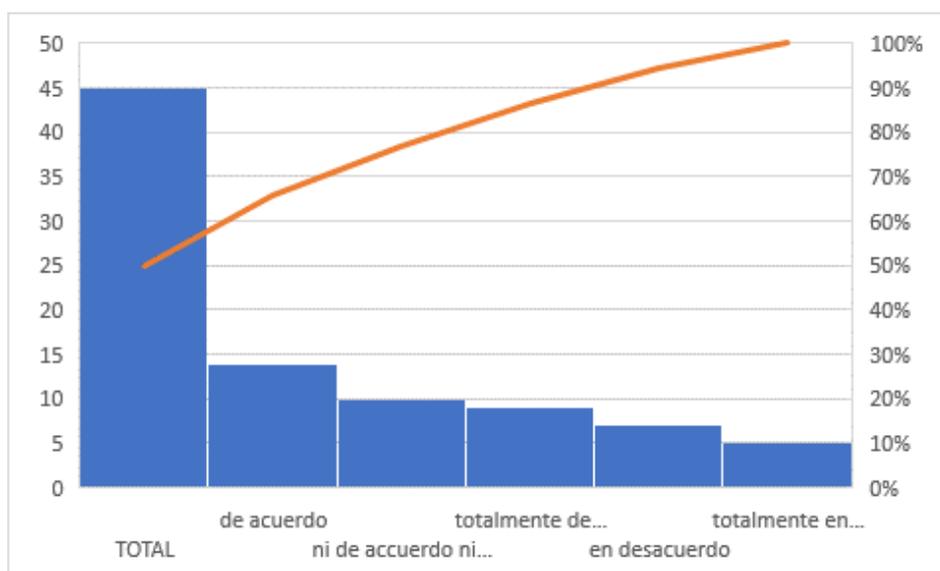


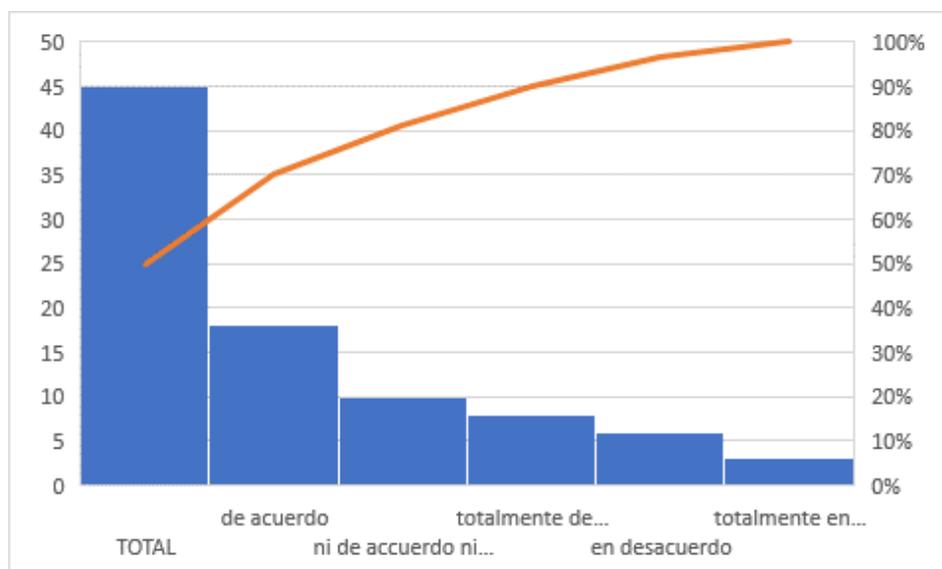
Tabla 10

Identificar los riesgos psicológicos de manera directa en el trabajo de Equipo

| Calificación/Criterios | Incentivos (P.11) | |
|--------------------------------|-------------------|------------|
| | fi | % |
| totalmente de acuerdo | 10 | 22.2 |
| de acuerdo | 18 | 40 |
| ni de acuerdo ni en desacuerdo | 8 | 17.8 |
| en desacuerdo | 3 | 6.7 |
| totalmente en desacuerdo | 6 | 13.3 |
| TOTAL | 45 | 100 |

Descripción: Los colaboradores creen en una su mayoría con más del 60% que las amenazas son muy altas en las incapacidades de la municipalidad.

Figura 10.



RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

Tabla 11. *Influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarca,2022*

| | | Riesgos laborales | Clima organizacional |
|----------------------|------------------------|-------------------|----------------------|
| Riesgos laborales | Correlación de Pearson | 1 | -,283* |
| | Sig. (unilateral) | | ,030 |
| | N | 45 | 45 |
| Clima organizacional | Correlación de Pearson | -,283* | 1 |
| | Sig. (unilateral) | ,030 | |
| | N | 45 | 45 |

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

De la tabla 1, se observa un coeficiente De Pearson de -0.283, evidenciando que hay una influencia significativa (sig.<0.05); en sentido negativo de nivel bajo; Indicando que, a mayores riesgos laborales, menor es el clima organizacional en lamunicipalidad distrital de uchumarca,2022

Objetivo específico 1

Analizar si los riesgos laborales influyen en la motivación como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

Tabla 12.

Riesgos laborales y su influencia en la motivación como dimensión del clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarca,2022

| | | | Motivación |
|-----------------|--------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Riesgo físico | Coeficiente de correlación | ,159 |
| | | Sig. (unilateral) | ,148 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo químico | Coeficiente de correlación | -,147 |
| | | Sig. (unilateral) | ,168 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo biológico | Coeficiente de correlación | -,120 |
| | | Sig. (unilateral) | ,216 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo psicosocial | Coeficiente de correlación | -,313* |
| | | Sig. (unilateral) | ,018 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo ergonómico | Coeficiente de correlación | -,197 |
| | | Sig. (unilateral) | ,097 |
| | | N | 45 |
| | Riesgos laborales | Coeficiente de correlación | -339 |
| | | Sig. (unilateral) | ,011 |
| | | N | 45 |

De la tabla 1, se aprecia una influencia negativa de los riesgos psicosociales en la motivación del clima organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.313 (sig.<0.05); indicando que cuando mayor es el riesgo operativo, menor es la motivación del clima organizacional.

Objetivo específico 2

Determinar los riesgos laborales que influyen en la comunicación como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

Tabla 13. *Riesgos laborales y su influencia en la comunicación del clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarca,2022*

| | | | Comunicación |
|-----------------|--------------------|----------------------------|---------------|
| Rho de Spearman | Riesgo físico | Coeficiente de correlación | ,419** |
| | | Sig. (unilateral) | ,002 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo químico | Coeficiente de correlación | ,196 |
| | | Sig. (unilateral) | ,102 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo biológico | Coeficiente de correlación | ,193 |
| | | Sig. (unilateral) | ,098 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo psicosocial | Coeficiente de correlación | -,304* |
| | | Sig. (unilateral) | ,021 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo ergonómico | Coeficiente de correlación | -,034 |
| | | Sig. (unilateral) | ,413 |
| | | N | 45 |
| | Riesgos laborales | Coeficiente de correlación | -,205 |
| | | Sig. (unilateral) | ,088 |
| | | N | 45 |

De la tabla 2, se aprecia una influencia positiva o directa de los riesgos físicos en la comunicación del clima organizacional, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.419 (sig.<0.05); indicando que, a mayor presencia de los riesgos físicos, se incrementa la comunicación en un nivel moderado. De igual manera a mayor riesgo psicosocial menor comunicación, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.304 (sig. <0.05).

Objetivo específico 3

Identificar los riesgos laborales que influyen en la responsabilidad como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

Tabla 14. *Riesgos laborales y su influencia en la responsabilidad del clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarca,2022*

| | | | Responsabilidad |
|-------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------|
| Rho de Spearman | Riesgo físico | Coeficiente de correlación | ,151 |
| | | Sig. (unilateral) | ,162 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo químico | Coeficiente de correlación | -,027 |
| | | Sig. (unilateral) | ,431 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo biológico | Coeficiente de correlación | -,222 |
| | | Sig. (unilateral) | ,071 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo psicosocial | Coeficiente de correlación | ,014 |
| | | Sig. (unilateral) | ,463 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo ergonómico | Coeficiente de correlación | ,096 |
| | | Sig. (unilateral) | ,266 |
| | | N | 45 |
| Riesgos laborales | Coeficiente de correlación | -,038 | |
| | Sig. (unilateral) | ,403 | |
| | N | 45 | |

De la tabla 3, se aprecia que no hay influencia significativa (Sig.>0.05) de los riesgos laborales en la responsabilidad del clima organizacional.

Objetivo específico 4

Determinar los riesgos laborales que influyen en las condiciones de trabajo como dimensión del clima organizacional de la municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022

Tabla 15. *Riesgos laborales y su influencia en las condiciones del trabajo del clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarca,2022*

| | | | Condiciones del trabajo |
|-----------------|--------------------|----------------------------|-------------------------|
| Rho de Spearman | Riesgo físico | Coeficiente de correlación | -,270* |
| | | Sig. (unilateral) | ,037 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo químico | Coeficiente de correlación | -,280* |
| | | Sig. (unilateral) | ,031 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo biológico | Coeficiente de correlación | ,075 |
| | | Sig. (unilateral) | ,313 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo psicosocial | Coeficiente de correlación | ,068 |
| | | Sig. (unilateral) | ,328 |
| | | N | 45 |
| | Riesgo ergonómico | Coeficiente de correlación | -,326* |
| | | Sig. (unilateral) | ,015 |
| | | N | 45 |
| | Riesgos laborales | Coeficiente de correlación | -,262* |
| | | Sig. (unilateral) | ,041 |
| | | N | 45 |

De la tabla 4, se aprecia una influencia negativa o inversa de los riesgos físicos con las condiciones de trabajo, con un coeficiente Rho de Spearman de - 0.270 (sig.<0.05); indicando que, a mayor presencia del riesgo físico, caen las condiciones de trabajo en un nivel bajo. De igual manera a mayor riesgo químico, menores condiciones de trabajo, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.280 (sig. <0.05). Para el caso del riesgo ergonómico se encontró un coeficiente Rho de Spearman de -0.326 (sig.<0.05), mostrando que cuando el riesgo ergonómico aumenta, las condiciones de trabajo decaen.

Tabla 16. Prueba de normalidad de las variables y sus dimensiones.

| | Shapiro-Wilk | | Sig. |
|----------------------------|--------------|----|------|
| | Estadístico | gl | |
| Riesgos laborales | ,964 | 45 | ,166 |
| Riesgo físico | ,934 | 45 | ,014 |
| Riesgo químico | ,886 | 45 | ,000 |
| Riesgo biológico | ,943 | 45 | ,027 |
| Riesgo psicosocial | ,940 | 45 | ,021 |
| Riesgo ergonómico | ,854 | 45 | ,000 |
| Clima organizacional | ,981 | 45 | ,651 |
| Motivación | ,889 | 45 | ,000 |
| Comunicación | ,967 | 45 | ,224 |
| Responsabilidad | ,964 | 45 | ,173 |
| Condiciones del trabajo | ,954 | 45 | ,072 |

4.2. Discusión de resultados

En la actualidad y debido a los diversos cambios siempre se van a presentar riesgos; en el presente informe que tuvo como propósito analizar si la motivación influye en los riesgos laborales del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022. Se consiguió demostrar la hipótesis general, tal como se aprecia en la tabla 1, estableciendo que existe influencia significativa ($\text{Sig.} < 0.05$), en sentido inverso, con grado bajo de relación, de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022; verificando un coeficiente de correlación de Pearson de -0.283 y según la figura 1, se aprecia un coeficiente de determinación de 0.08 , el cual indica que los riesgos laborales influyen en 8% en la variación del clima organizacional; esto quiere decir que a mayores riesgos laborales, menor es la valoración del clima organizacional. Los resultados que se evidencian tienen relación a los encontrados por Dirección General de Salud Ambiental (2018) donde se halló con un coeficiente de Pearson de 0.798 , indicando que, a mayor gestión de prevención de riesgo laboral, mayor será la calidad de vida en la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022. Así mismo, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N°29783, que tiene como objetivo promover la cultura de prevención de riesgos laborales en el país, establece que una enfermedad laboral es el resultado de la exposición a factores de riesgo relacionados al trabajo. Así mismo en el artículo 93, se contempla dentro de las obligaciones del empleador que, “todo desplazamiento que realice el trabajador en cumplimiento de una orden del empleador o la ejecución de una labor por encargo de éste, como parte de las funciones asignadas, incluso si ésta se desarrolla fuera del lugar y las horas de trabajo”. Según Quiñonez Tapia, Pérez Avalos, Campos Sánchez, & Cuellar Hernández (2015), postulan que el clima organizativo es un elemento polifacético que influye en la forma de interacción de los empleados en una organización; siendo el propósito comprender cómo se comportan individualmente los empleados y qué necesitan, resaltando la innovación, la confianza, etc. Según lo antes mencionado, se verifica la hipótesis que sostiene que los riesgos laborales, influyen de manera inversa, en el clima organizacional, de la Municipalidad de Uchumarca; por ello por lo que es necesario, mantener una adecuada gestión, que contribuya en la prevención de riesgos laborales de tal manera que no afecte el desarrollo del clima entre los funcionarios.

Con relación al primer objetivo, se propuso Analizar si los riesgos laborales influyen en la motivación según dimensión del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022. Encontrando que los riesgos físicos influyen negativamente en la motivación del clima organizacional, observando un coeficiente Rho de Spearman de -0.313 (sig.<0.05); evidenciando que a medida que el riesgo físico aumenta, la motivación del clima organizacional disminuye. Según la Dirección General de Salud Ambiental (2015). “riesgo físico es el cambio brusco de energía entre el individuo y el ambiente, en una proporción mayor a la que el organismo es capaz de soportar, entre los más importantes tenemos: ruido, vibración, temperatura, humedad, ventilación, presión, iluminación”., expresando que la motivación es algo interno que cada personal siente como una característica propia. Así mismo Estrada (2018) en su teoría, considera que el riesgo, resulta inapropiados o fallidos procedimientos internos, por parte del equipo directivo y de situaciones no controladas. De lo explicado anteriormente, se observa la relación e influencia inversa que existe entre el riesgo psicosocial sobre la motivación, ya que considerando que al tener fallas por situaciones no controlables está ejerce menormotivación, en los funcionarios de la Municipalidad; lo cual, conlleva a analizar los procedimientos con la finalidad de evitar resultados negativos.

Respecto al segundo objetivo específico, se planteó determinar los riesgos laborales que influyen en la comunicación según dimensión del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022. En el estudio, se encontró que, existe influencia positiva o directa de los riesgos Psicosociales, sobre la comunicación del clima organizacional; mostrando una correlación moderada de Rho = 0.419(sig.<0.05); que nos da entender que, a medida que aumentan los riesgos psicosociales, se eleva la comunicación. De igual manera, se identificó al riesgo ergonómico, con una influencia inversa sobre la comunicación, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.304 (sig. <0.05) en un nivel bajo, mostrando que a medida que aumenta los riesgos psicosociales, la comunicación disminuye. Referente a la comunicación Yang, Medina Saladrigas, & Torres Ponjuán (2016) defiende que los componentes de la comunicación son heterogéneos y asumen funciones diferenciadas en el proceso comunicativo. Es así como, considerando las aristas de la comunicación,

se afirma la influencia positiva con los riesgos estratégicos, debido que al haber comunicación se pueden incorporar estrategias que ayuden a disminuir dichos riesgos; por otra parte, con el riesgo sistemático se encontró influencias negativas en la comunicación, debido a que dependen de situaciones poco controladas e impacta económicamente.

En el tercer objetivo específico, se consideró Identificar los riesgos laborales que influyen en la responsabilidad según dimensión del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, Bolívar_2022. En la investigación se verificó, que no hay evidencia significativa ($\text{Sig.} > 0.05$) de la influencia de los riesgos laborales en la responsabilidad del clima organizacional. Estos hallazgos se contradicen a los encontrados por (Mendoza, 2019). “quien, concluye que, hay relación positiva, entre el clima y el desempeño laborales de los colaboradores de la municipalidad de Huanchaco. En relación con la responsabilidad”, (Fernández, 2019), indica que las acciones que uno realice en la vida voluntaria o involuntaria siempre van a afectar a otros, ya que las decisiones que uno como individuo tome siempre afecta al colectivo. De lo explicado, se puede concluir que los riesgos laborales siempre van a afectar en diversas situaciones, pero en diferentes niveles.

Por último, en el cuarto objetivo específico, se propuso determinar los riesgos laborales que influyen en las condiciones de trabajo según dimensión del clima organizacional de la Municipalidad de Uchumarca, 2022. En el estudio se encontró influencia negativa o inversa de los riesgos físicos, químicos y ergonómicos en las condiciones del trabajo, con un coeficiente Rho de Spearman de -0.270, -0.280 y -0.326, respectivamente; siendo en todos los casos relación significativa ($\text{sig.} < 0.05$); de nivel bajo, revelando que a mayor presencia del riesgo Ergonomicos, químicos y biológicos; conllevan a la disminución de las condiciones de trabajo. Estos hallazgos, se fundamentan en los encontrados por (Quispe y Centeno 2017). ““Son sustancias orgánicas e inorgánicas, naturales o sintéticas que se presentan en estado natural o también pueden ser producidas. La exposición de un agente químico en el lugar de trabajo implica el contacto con el trabajador y pueden tener un efecto irritante, corrosivo, asfixiante o tóxico. En las oficinas el polvo acumulado en los archivos, muebles, pisos, etc., así como el uso de desinfectantes, detergentes y

limpiadores para el aseo, el uso de tintas de impresoras, tóner, pegamentos, son agentes químicos que se presencia generalmente en una oficina”. Para Chiavenato, las condiciones de trabajo están sujetas a las características que afectan físicamente a los trabajadores cuando ocupan un cargo en una empresa. De lo expuesto, se puede determinar que los riesgos laborales en especial el riesgo físicos y psicológicos perjudican las condiciones de trabajo debido las decisiones que se deben tomar a falta de los ingresos, perjudicando la estabilidad de los trabajadores, conllevando a un mal clima dentro de la institución.

CONCLUSIONES

Se logró demostrar la hipótesis general, verificándose una relación significativa inversa entre los riesgos laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de uchumarca,2022, Con un valor (Pearson de 0.283, Sig. <0.05). Indicando que, al aumentar los riesgos laborales, deteriora el clima organizacional.

Con respecto al objetivo específico 1, Se determinó que los riesgos laborales que afectan negativamente, la motivación, son los riesgos operativos *con un coeficiente Rho de Spearman de -0.313 (sig.<0.05)*.

Con respecto al objetivo específico 2, se determinó que los riesgos laborales psicosociales, son los que influyen negativamente, en la comunicación (Rho de Spearman de -0.304, sig.<0.05) mientras que los riesgos físicos, generan mayor comunicación (Rho de Spearman de 0.419, sig.<0.05)

Con respecto al objetivo específico 3, se demostró no hay evidencia estadística que determine influencia significativa (Sig.>0.05) de los riesgos laborales en la responsabilidad del clima organizacional.

Con respecto al objetivo específico 4, se determinó que los riesgos laborales físicos, químicos y ergonómicos, son los que influyen negativamente, en las condiciones laborales (Rho de Spearman de -0.270,-0.280 y -0.326,sig.<0.05), de los trabajadores de la municipalidad distrital de uchumarca,2022

VI. RECOMENDACIONES

- Se da a conocer a la Municipalidad enfocarse en aumentar relación del clima organizacional con los riesgos laborales para poder deteriorar riesgos las cuales influyen negativamente a la institución del estado.
- Se recomienda a los responsables de las áreas de la Municipalidad, realizar una evaluación de los riesgos más frecuentes para generar actividades y propuestas en su plan de mejoramiento de la cultura organizacional.
- Se recomienda a los responsables de Gestión del talento Humano de la Municipalidad, Proponer en su planificación y la organización de trabajo evaluación de factores que afecten el clima organizacional, así como de las condiciones de trabajo de los funcionarios
- Se recomienda a futuros investigadores, analizar situaciones de riesgos que se pudieran presentar en las Municipalidades a fin de evitar perjuicio en la institución.
- Como recomendación final según la investigación se le hace saber a la municipalidad tomar medidas preventivas de motivación y seguridad dando mayor confianza al laborante y asíéndolo tener una relación de esfuerzo con la municipalidad

Referencias

- López García, Á., García Lázaro, I., & González Ramírez, T. (2015). *La definición de los objetivos de investigación*. Universidad de Sevilla, Sevilla. Obtenido de https://bib.us.es/educacion/sites/bib3.us.es.educacion/files/poat2016_2_3_2_objetivos_de_investigacion.pdf
- CÁRDENAS CASTILLO, N. (2021). *“CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHURCAMPÁ - 2019*. Universidad Peruana de Ciencias e Informática, Lima. Obtenido de <http://repositorio.upci.edu.pe/handle/upci/334>
- Diana Constanza, R. M. (2012). El Clima Organizacional, Definición, Teoría, Dimensiones y Modelos de Abordaje. *Monografía*. Universidad nacional y a distancia, Cundinamarca, Colombia. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>; [jsessionid=E397A3FBD488BB5DC040FE7FDA02455F.jvm1?sequence=1](https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf)
- Diario el Peruano (2012). Reglamento de la ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. 25 abril del 2012.
- Dirección General de Salud Ambiental, D. E. (2005). Manual de Salud Ocupacional. Lima, Lima, Perú: PERUGRAF IMPRESORES. Recuperado el 23 de mayo de 2019, de http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF
- Durán Montesinos, M. (2016). Clima organizacional y calidad de servicio al ciudadano en la municipalidad distrital de La Molina. *Licenciatura*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/8448>
- Fernández, A. F. (1998). *El concepto de responsabilidad*. México: Universal Nacional Autónoma de México.
- Fiallo Moncayo, D., Alvarado Andino, P., & Soto Medina, L. S.a. (2015). *El clima organizacional dentro de una empresa*. Servicios Académicos Intercontinentales SL, Málaga. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2015i2015-0304.html>
- Gallegos Jiménez, H. G. (2018). Elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional en el Taller de Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Sigchos. *Licenciatura*. Universidad Técnica de Cotopaxi, Cotopaxi. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/4554>
- Gavarito, A. H. (2011.). ERGONOMIA. Obtenido de <http://studylib.es/doc/8582987/qu%C3%A9-es-la-ergonom%C3%ADa%3F>.
- Ley N° 29783. (26 de Julio de 2011). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Obtenido de [Diario oficial el peruano:](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)

- https://www.isem.org.pe/portal/files/recurso/legislacion/ley_29783.pdf
- Mejía Ruédell Lamela, D. G. (2017). Clima organizacional y desempeño laboral en administrativos del ISTP ESSUMIN - Trujillo - 2017. *Licenciatura de Magister*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Mendoza Yenque, W. S. (2021). Clima organizacional y desempeño laboral del personal administrativo del Hospital Belén de Trujillo, 2020. *Licenciatura*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo. Obtenido de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17856>
- Ocsa Mares, C. M., & Huayra Huamani, Y. P. (2017). *Condiciones de trabajo del personal del área de mantenimiento de la empresa DCR minería y construcción de Arequipa 2017*. Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5752/Rlocmacm.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Organización Panamericana de Salud. (2005). Salud y seguridad de los trabajadores del sector Salud. Obtenido de Washington, D.C: OPS, ©: https://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=10838:2015-peligros-biologicos&Itemid=41432&lang=es
- Quiñonez Tapia, F., Pérez Avalos, Y., Campos Sánchez, R., & Cuellar Hernández, H. (2015). *Clima Organizacional en una Institución de Educación Superior Mexicana*. Universidad Libre Colombia, Colombia. Obtenido de <https://hdl.handle.net/10901/14935>
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Person Education. Obtenido de https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf
- Román Caisa, H. O., & Vargas Chiza, C. A. (2021). *Elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales y salud ocupacional en los talleres del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Ambato*. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, Chimborazo. Obtenido de <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/15983>
- Romero Rodríguez, M. G., & Enríquez Moya, J. A. (2016). Los equipos de protección personal y su incidencia en los riesgos laborales de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del cantón Salcedo, provincia de Cotopaxi. *Licenciatura*. Universidad Técnica de Ambato, Ambato. Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/20268>
- Santos García, D. V. (2012). *Fundamentos de la comunicación*. RED TERCER MILENIO

S.C.Obtenido de
http://190.57.147.202:90/jspui/bitstream/123456789/673/1/Fundamentos_de_comunicacion.pdf

Tello Velásquez, W. G. (2022). Análisis del clima organizacional en la municipalidad distritalde

Miraflores, Arequipa 2020. *Licenciatura*. Universidad Nacional de San Agustín deArequipa, Arequipa. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14264>

Yang, Y., Medina Saladrigas, H., & Torres Ponjuán, D. (2016). *Proceso de comunicación en la gestión del conocimiento. Análisis teórico del comportamiento a partir de modelos típicos*. La Habana: Revista Universidad y Sociedad. Obtenido de <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v8n2/rus21216.pdf>

Panduro & Solsol., (2019). Clima organizacional. Obtenido de http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/730/PANDURO_SOL_SOL_TRABINVBACH_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Dulce Airac, Richar Jim., (2019). Los incentivos laborales de los colaboradores en la municipalidad provincial del Santa, 2018. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38908>

González, R. (oct. 2022). Definición de Compañerismo. Definición ABC. Obtenido de <https://definicionabc.com/companerismo/>

Ucha, F. (junio, 2014). Definición de Comprensión. Definición ABC. Obtenido de <https://definicionabc.com/comprension/>

Ucha, F. (mayo, 2014). Definición de Ambiente de trabajo. Definición ABC. Desde <https://definicionabc.com/ambiente-de-trabajo/>

Arévalo, Bardales & García., (2020). Teorías conceptuales de satisfacción laboral. Obtenidode <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4039>

Ramos., (2021). Importancia de la responsabilidad social empresarial (RSE). Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/4534/Nerly_Trabajo-Bachiller_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ucha, F. (noviembre, 2013). Definición de Preocupación. Definición ABC. Desde <https://definicionabc.com/preocupacion/>

Quiroa, M. (2020, 18 abril). Amenazas de una empresa. Economipedia. Recuperado 18 de octubre de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/amenazas-de-una-empresa.html>

Westreicher, G. (2020, 7 agosto). Derechos humanos. Economipedia. Recuperado 18 de octubre de 2022, de <https://economipedia.com/definiciones/derechos-humanos.html>

Rodríguez, D. (2021, 18 octubre). Social. Concepto de - Definición de. Recuperado 18 de

- octubre de 2022, de <https://conceptodefinicion.de/social/>
- Desirée Lourdes C. (2019, marzo). Las fuentes de financiamiento y su repercusión [\)%2C%20la,productos%20o%20brindar%20sus%20servicios.](#)
- Saul Chávez L. (2018, 08 de mayo). El concepto de riesgos. Recursos naturales y sociedad vol.4, https://www.cibnor.gob.mx/revistarns/pdfs/vol4num1/03_CONCEPTO.pdf.
- Emmanuel Reyes. (2022, 11 de mayo). Definición de los riesgos laborales en la administración, <https://www.emprendedorinteligente.com/definicion-de-riesgo-en-administracion/>.

ANEXOS

1. Anexo de instrumento.

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | Redacción clara y precisa | | tiene coherencia con los Indicadores | | tiene coherencia con las dimensiones | | tiene coherencia con las variables | | Observaciones |
|-------------------|-------------------|---------------------------------------|--|---------------------------|----|--------------------------------------|----|--------------------------------------|----|------------------------------------|----|---------------|
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| RIESGOS LABORALES | Riesgo físico | Ruido | Realiza funciones expuesto a ruidos fuertes | X | | X | | X | | X | | |
| | | Temperatura | Se expone a altas temperaturas, en su servicio laboral? | | X | X | | X | | X | | |
| | | Iluminación | Su área presenta buena iluminación? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Ventilación | Su área presenta ventilación adecuada? | X | | X | | | X | X | | |
| | Riesgo químico | Desinfectantes | Tiene contacto con desinfectantes ? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Normas | ¿Cree usted que hay incumplimiento de las normas de bioseguridad? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Formaldehido | ha presentado reacción dérmica | x | | | x | x | | x | | |
| | Riesgo biológico | Gafas protectoras | Utiliza gafas protectoras en algún procedimiento? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Guantes – botas | Hace uso de guantes y botas en algun momento | x | | x | | x | | x | | |
| | | Punzocortantes | ¿Ha sufrido accidentes por la manipulación de materiales punzocortantes? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Incumplimiento de normas de seguridad | ¿Con qué frecuencia hace uso de mascarillas frente a procedimiento e intervenciones? | x | | x | | x | | x | | |
| | Riesgo Ergonómico | Mobiliario adecuado | existe mobiliario adecuado en su trabajo? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Postura | Ha presentado síntomas de dolor lumbar al termino de su jornada? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Carga pesada | ¿Manipula objetos, instrumentos o cosas pesadas en su servicio o área de labores? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Tiempo prolongado en la computadora | Mantiene posturas inadecuadas | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------------|------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Comunicación | Incentivos | 11. ¿La municipalidad incentiva a la comunicación entre los trabajadores? | X | | X | | X | | X | |
| | | Compañerismo | 12. ¿Ustedes suelen llevarse bien después del trabajo? | X | | X | | X | | X | |
| | | Comprensión | 13. ¿Creen que la municipalidad se preocupa por la relación laboral entre compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | X | |
| | | Ambiente laboral | 14. ¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | X | |
| | Responsabilidad | Derechos humanos | 15. ¿La Municipalidad se hace responsable de lo que hagan los trabajadores? | X | | X | | X | | X | |
| | | Social | 16. ¿Existe un comité de responsabilidad social integrado por representantes de las principales áreas de trabajo en la municipalidad? | X | | X | | X | | X | |
| | | Amenazas externas e internas | 17. ¿Existe algún plan para el manejo de crisis en caso se presente a nivel laboral, social o medioambiental? | X | | X | | X | | X | |
| | | RSE (Responsabilidad social) | 18. ¿La municipalidad cuenta con programas de capacitación para todas las áreas en el | X | | X | | X | | X | |

Activar W
Ir a Configurac

2. Ficha de validación y validación de expertos:

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

TÍTULO: Influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchumarcha. Provincia de bolívar, 2022.

Objetivo general: Determinar la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchumarcha, 2022

Hipótesis: Los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchumarcha, influye de manera directa.

Juez experto: Royer Mendoza Otiniano

Firma: 

Grado académico del experto: Magister

Fecha de revisión: 27/06/2022

| | | | | | | | | | |
|----------------------|------------------------------|---|---|---|---|---|---|--|--|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Comunicación | Incentivos | 11. ¿La municipalidad incentiva a la comunicación entre los trabajadores? | X | X | X | X | | |
| | | Compañerismo | 12. ¿Ustedes suelen llevarse bien después del trabajo? | X | X | X | X | | |
| | | Comprensión. | 13. ¿Creen que la municipalidad se preocupa por la relación laboral entre compañeros de trabajo? | X | X | X | X | | |
| | | Ambiente laboral | 14. ¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la municipalidad? | X | X | X | X | | |
| | Responsabilidad | Derechos humanos | 15. ¿La Municipalidad se hace responsable de lo que hagan los trabajadores? | X | X | X | X | | |
| | | Social | 16. ¿Existe un comité de responsabilidad social integrado por representantes de las principales áreas de trabajo en la municipalidad? | X | X | X | X | | |
| | | Amenazas externas e internas | 17. ¿Existe algún plan para el manejo de crisis en caso se presente a nivel laboral, social o medioambiental? | X | X | X | X | | |
| | RSE (Responsabilidad social) | 18. ¿La municipalidad cuenta con programas de capacitación para todas las áreas en el | X | X | X | X | | | |

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, Royer Mendoza Otiniano con DNI N.º 41051388 Magister en Gestión Empresarial United Latino Students Associatio de profesión Lic. en Administración. desempeñándome actualmente como docente en la Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

Guía de entrevista (adjuntar la guía de entrevista)

Tema de investigación :

Objetivos de investigación :

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

| CRITERIOS A EVALUAR | MUY DEFICIENTE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | EXCELENTE |
|-----------------------------------|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| 1. Claridad | | | | X | |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | | X | |
| 4. Articulación con los objetivos | | | | X | |
| 5. Suficiencia | | | X | | |
| 6. Consistencia | | | | | X |
| 7. Coherencia | | | | X | |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los Días del mes de.....del 2020|

Grado Académico : Magister
DNI : 41051388
Especialidad : Marketing
E-mail : rmendoza@ upao.edu.pe

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

• TÍTULO: influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchumarca. Provincia de bolívar,2022

Objetivo general: determinar la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarca,2022
 > Hipótesis: los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchumarca, influye de manera directa

Juez experto: MARQUEZ YAURI, HEYNER YULIANO

Firma:

Grado académico del experto: Magister en docencia

Fecha de revisión: 8/07/2022

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------|------------------|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Riesgo operativo | pagos | 8. ¿cuenta la municipalidad con una financiación de pago? | X | | X | | X | | X | |
| | | Prevención | 9. ¿Existen medidas preventivas para cualquier riesgo en la municipalidad? | X | | X | | X | | X | |
| | | Analizar | 10. ¿los trabajadores se sienten en confianza de no salir afectados en las labores de la municipalidad? | X | | X | | X | | X | |
| | | | | | | | | | | | |
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Comunicación | Incentivos | 11. ¿la municipalidad incentiva a la comunicación entre los trabajadores? | | X | | X | | X | X | |
| | | Compañerismo | 12. ¿Ustedes suelen llevarse bien después del trabajo? | X | | | X | | X | X | |
| | | Comprensión | 13. ¿Creen que la municipalidad se preocupa por la relación laboral entre compañeros de trabajo? | | X | X | | | X | | X |
| | | Ambiente laboral | 14. ¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la municipalidad? | X | | | X | X | | X | |
| | Responsabilidad | Derechos humanos | 15. ¿la Municipalidad se hace responsable de lo que hagan los trabajadores? | X | | X | | X | | X | |
| | | Social | 16. ¿Existe un comité de responsabilidad social integrado por representantes de las principales áreas de trabajo en la municipalidad? | | X | X | | X | | | X |
| | | Amenazas externas y internas | 17. ¿Existe algún plan para el manejo de crisis en caso se presente a nivel laboral, social o medioambiental? | X | | X | | | X | | X |
| | | RSE (Responsabilidad social integrada) | 18. ¿La municipalidad cuenta con programas de capacitación para todas las áreas en el tema de Responsabilidad social integral? | X | | | X | X | | X | |

| | | | | | | | | | | | |
|--|-------------------------|--------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| | Condiciones de trabajo. | Preocupación | 19. ¿Cree que la municipalidad se preocupa por las condiciones laborales de los trabajadores? | X | | X | | X | | X | |
| | | Satisfacción | 20. ¿Están de acuerdo o en desacuerdo con las condiciones de trabajos presentes? | X | | X | | X | | X | |

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

(GUÍA DE ENTREVISTA)

Yo, Marquez Yauri, Heyner Yuliano con DNI N° 33335378 Magister en Universidad nacional de Trujillo de profesión Lic. en Administración. desempeñándome actualmente como Profesor en Universidad nacional de Trujillo y Universidad Privada Antenor Orrego.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de validación el instrumento:

Guía de entrevista (adjuntar la guía de entrevista)

Tema de investigación: Influencia de los riesgos laborales en el clima

organizacional de la municipalidad distrital de

Uchumarcha. Provincia de bolivar, 2022.

Objetivos de investigación:

-Identificar si la motivación influye en los riesgos laborales del clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarcha, 2022

-Explicar de qué manera influye los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarcha, 2022

- Identificar si el trabajo en equipo influye en los riesgos laborales del clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarcha, 2022

-Identificar si el liderazgo influye en los riesgos laborales del clima organizacional de la municipalidad distrital de uchumarcha, 2022

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

| CRITERIOS A EVALUAR | MUY DEFICIENTE | DEFICIENTE | REGULAR | BUENO | EXCELENTE |
|-----------------------------------|----------------|------------|---------|-------|-----------|
| 1. Claridad | | | | | X |
| 2. Objetividad | | | | X | |
| 3. Actualidad | | | X | | |
| 4. Articulación con los objetivos | | | | | X |
| 5. Suficiencia | | | | X | |
| 6. Consistencia | | | | | X |
| 7. Coherencia | | | | | X |

En señal de conformidad firmo la presente en la ciudad de Trujillo a los 8 Días del mes de Junio del 2022

Grado Académico : Magister
 DNI : 33335378
 Especialidad : Recursos humanos
 E-mail : hmarquezy@upao.edu.pe

FICHA DE VALIDACIÓN DE EXPERTOS

- TÍTULO: influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca. Provincia de bolivar,2022

Objetivo general: determinar la influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de uchamarca,2022
 > Hipótesis: los riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, influye de manera directa

Juez experto: GARCIA CRISANTO SEGUNDO ALEX

Firma: 

Grado académico del experto: DOCTOR

...Fecha de revisión: 16/07/2022]

| VARIABLE | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | Redacción clara y precisa | | tiene coherencia con los Indicadores | | tiene coherencia con las dimensiones | | tiene coherencia con las variables | | Observaciones |
|-------------------|-------------------|---------------------------------------|--|---------------------------|----|--------------------------------------|----|--------------------------------------|----|------------------------------------|----|---------------|
| | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| RIESGOS LABORALES | Riesgo físico | Ruido | Realiza funciones expuesto a ruidos fuertes | X | | X | | X | | X | | |
| | | Temperatura | Se expone a altas temperaturas, en su servicio laboral? | | X | X | | X | | X | | |
| | | Iluminación | Su área presenta buena iluminación? | X | | X | | X | | X | | |
| | | Ventilación | Su área presenta ventilación adecuada? | X | | X | | | X | X | | |
| | Riesgo químico | Desinfectantes | Tiene contacto con desinfectantes ? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Normas | ¿Cree usted que hay incumplimiento de las normas de bioseguridad? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Formaldehido | ha presentado reacción dérmica | x | | | x | x | | x | | |
| | Riesgo biológico | Gafas protectoras | Utiliza gafas protectoras en algún procedimiento? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Guantes – botas | Hace uso de guantes y botas en algun momento | x | | x | | x | | x | | |
| | | Punzocortantes | ¿Ha sufrido accidentes por la manipulación de materiales punzocortantes? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Incumplimiento de normas de seguridad | ¿Con qué frecuencia hace uso de mascarillas frente a procedimiento e intervenciones? | x | | x | | x | | x | | |
| | Riesgo Ergonómico | Mobiliario adecuado | existe mobiliario adecuado en su trabajo? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Postura | Ha presentado síntomas de dolor lumbar al termino de su jornada? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Carga pesada | ¿Manipula objetos, instrumentos o cosas pesadas en su servicio o área de labores? | x | | x | | x | | x | | |
| | | Tiempo prolongado en la computadora | Mantiene posturas inadecuadas | x | | x | | x | | x | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----------------------|-----------------|------------------------------|---|---|--|---|--|---|--|---|--|
| CLIMA ORGANIZACIONAL | Comunicación | Incentivos | 11. ¿La municipalidad incentiva a la comunicación entre los trabajadores? | X | | X | | X | | X | |
| | | Compañerismo | 12. ¿Ustedes suelen llevarse bien después del trabajo? | X | | X | | X | | X | |
| | | Comprensión. | 13. ¿Creen que la municipalidad se preocupa por la relación laboral entre compañeros de trabajo? | X | | X | | X | | X | |
| | | Ambiente laboral | 14. ¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la municipalidad? | X | | X | | X | | X | |
| | Responsabilidad | Derechos humanos | 15. ¿La Municipalidad se hace responsable de lo que hagan los trabajadores? | X | | X | | X | | X | |
| | | Social | 16. ¿Existe un comité de responsabilidad social integrado por representantes de las principales áreas de trabajo en la municipalidad? | X | | X | | X | | X | |
| | | Amenazas externas e internas | 17. ¿Existe algún plan para el manejo de crisis en caso se presente a nivel laboral, social o medioambiental? | X | | X | | X | | X | |
| | | RSE (Responsabilidad social) | 18. ¿La municipalidad cuenta con programas de capacitación para todas las áreas en el | X | | X | | X | | X | |

Activar Win
Ir a Configurac

3. Anexo Confiabilidad del instrumento (ALFA DE CONBRACH):

| OBJETO DE ES | ITEMS | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
| 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 5 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 8 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 9 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 3 | 1 | 1 |

| | |
|--|-------------|
| α (ALFA) = | 0.774245741 |
| K (NUMERO DE ITEMS) = | 20 |
| $\sum V_i$ (VARIANZA DE CADA ITEM) = | 11.7 |
| V_t (VARIANZA TOTAL) = | 44.24 |
| $a = \frac{k}{k - 1} \left(1 - \frac{\sum v_i}{vt} \right)$ | |

- ALFA DE CONBRACH: 0.77

En la cual podemos concluir que nuestra investigación es considerablemente aceptable para seguir con el proceso de investigación en la Municipalidad.

4. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis

| | Valor | de | Prueba 1.70 | | | |
|----------------|-------|----|---|---------|----------|----------|
| | | | 95% intervalo de confianza para la diferencia | | | |
| | 1 | gl | Sig. | Pearson | inferior | superior |
| Riesgo laboral | -.654 | 45 | .437 | -.0283 | .0567 | .0210 |

| | valor | de | Prueba 1.70 | | | |
|----------------------|-------|----|---|---------|----------|----------|
| | | | 95% intervalo de confianza para la diferencia | | | |
| | 1 | gl | Sig. | Pearson | inferior | superior |
| Clima organizacional | -.754 | 45 | .464 | -.0283 | .0667 | .0320 |

Se logró demostrar la hipótesis general, verificándose una relación significativa inversa entre los riesgos laborales y el clima organizacional de los trabajadores de la municipalidad distrital de uchumarca, 2022, Con un valor (Pearson de 0.283, Sig. <0.05). Indicando que, al aumentar los riesgos laborales, deteriora el clima organizacional.

5. Prueba de normalidad de variables.

Tabla de normalidad.

Variables

Riesgos

laborales

Clima organizacional

Tabla 18.

Pruebas de normalidad variables

| | Estadístico | gl | Shapiro-Wilk Sig. |
|----------------------|-------------|----|----------------------|
| Riesgos laborales | .681 | 11 | <.001 |
| Clima organizacional | .423 | 11 | <.001 |

En la tabla 17 se observa que, existe una significancia menor de 0,05 por lo que los datos tienen una distribución no normal. Por lo tanto, se decide utilizar la prueba no paramétrica de Rho de Spearman debido a la naturaleza de las variables.

Así mismo, se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk, debido a que la muestra es menor a 50 personas.

5. Anexo matriz de consistencia:

| ANEXO: MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | |
|---|---|--|------------------------------|--|
| AUTOR: DAVILA VERGARAY, CIRO - VIGO RODRIGUEZ GIANCARLO | | | | FECHA: 23 / 06 / |
| TÍTULO: "Influencia de los riesgos laborales en el clima organizacional de la Municipalidad Distrital de Uchamarca. Provincia de Bolívar, 2022" | | | | |
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | METODOLOGÍA |
| 1. Problema General: | 1. Objetivo General: | 1. Hipótesis General: | Variabla 1: | 1. Tipo de Investigación: |
| ¿DE QUE MANERA INFLUYE LOS RIESGOS LABORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHUMARCA, 2022? | DETERMINAR LA INFLUENCIA DE LOS RIESGOS LABORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHUMARCA, 2022 | LOS RIESGOS LABORALES EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE UCHUMARCA, INFLUYE DE MANERA DIRECTA Y SIGNIFICATIVA | | Enfoque cuantitativo Tipo de investigación básica |
| 2. Problemas Específicos: | 2. Objetivos Específicos: | 2. Hipótesis Específicas: | Los riesgos laborales | 2. Nivel de la Investigación: |
| ¿De que manera influye la motivación en riesgos laborales en el clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022? | Analizar si los riesgos laborales influyen en la motivación del clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022 | la motivación del clima organizacional influye de manera directa en la municipalidad distrital de uchamarca | | EXPLICATIVA |
| | | | | 3. Dirección de la Investigación: |
| | | | | NO EXPERIMENTAL |
| ¿de que manera influye la comunicación en los riesgos laborales del clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022? | Determinar los riesgos laborales que influye en la comunicación del clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022 | la comunicación del clima organizacional influye de manera directa en la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022 | Variabla 2: | 4. Método: |
| | | | | Hipotética deductiva |
| ¿de que manera influye la responsabilidad riesgos laborales influyen del clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022? | Identificar los riesgos laborales que influyen en la responsabilidad del clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022 | la responsabilidad influye de manera directa de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022 | clima organizacional | 5. Publicación: |
| | | | | 45 COLABORADORES |
| | | | | 6. Muestra: |
| | | | | |
| ¿como influye las condiciones de trabajo riesgos laborales influyen en la motivación del clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022? | Determinar los riesgos laborales que influyen en las condiciones de trabajo del clima organizacional de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022 | las condiciones de trabajo influye de manera directa en los riesgos laborales de la municipalidad distrital de Uchamarca, 2022 | Variabla 3: | 7. Unidad de Estudio: |
| | | | | COLABORADORES DE LA MUNICIPALIDAD |
| | | | | 8. Técnica de Recolección: |
| | | | | Encuesta |
| | | | | 9. Instrumento de Recolección: |
| | | | | CUESTIONARIOS |

6. Anexo de la carta de aceptación de la empresa:



"Año del fortalecimiento de la soberanía nacional"

Trujillo, Julio de 2022

Universidad Privada Antenor Orrego

REMITE: MUNICIPALIDAD DISTRITAL UCHUMARCA

ALCALDE: SALAZAR MESTANZA, RENAN

Asunto: **ACEPTACIÓN DE TESIS I**

Es grato dirigirme a usted cordialmente en representación de la Municipalidad Distrital de Uchumarca, y hacerle de su conocimiento la aceptación de la elaboración de Tesis I, la cual se realizará una investigación en la coyuntura actual a fin de que los estudiantes puedan realizar sus labores académicas y concluir su proyecto de investigación en nuestro centro.

Los alumnos:

- Davila Vergaray, Ciro Alexander
- DNI: 75817919
- ID: 000187525

- Vigo Rodríguez, Giancarlo Fabian
- DNI: 72943633
- ID: 000188987

FUNCIÓN: Realización de investigación de TESIS I.

Municipalidad distrito Uchumarca, Calle progreso nro. 25- Bolívar-La Libertad-Perú
RUC: 20220581011

7. Anexo del cuestionario.

Instrumento para la variable dependiente: Posicionamiento



ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO DE PREGUNTAS PARA TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL UCHUMARCA.

Estimado Sr. (Sra) le saludamos afectuosamente y alcanzamos a usted este cuestionario, donde su opinión importa y es fundamental para desarrollar un trabajo de investigación, con fines netamente académicos. En tal sentido, les invocamos su colaboración y responsabilidad en las respuestas conforme a su opinión. Debe marcar cada ítem que se presenta con un aspa (x), la escala tiene 5 criterios que se detallan a continuación.

1. Nunca, 2. Casi Nunca, 3. A Veces, 4. Casi Siempre, 5. Siempre.

Agradecemos anticipadamente su valiosa participación.

Datos Personales: Complete y marque donde corresponde

Edad: _____ Sexo: Femenino Masculino

Nivel de estudio: Primaria Secundaria Técnico Superior

Activ
In a Co

| | Respuestas | | | | |
|--|------------|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Riesgos físicos | | | | | |
| Realiza funciones expuesto a ruidos fuertes | | | | | |
| Se expone a altas temperaturas, en su servicio laboral? | | | | | |
| Su área presenta buena iluminación? | | | | | |
| Su área presenta ventilación adecuada? | | | | | |
| Riesgos químicos | | | | | |
| Tiene contacto con desinfectantes ? | | | | | |
| ¿Cree usted que hay incumplimiento de las normas de bioseguridad? | | | | | |
| ha presentado reacción dérmica | | | | | |
| Utiliza gafas protectoras en algún procedimiento? | | | | | |
| Riesgos biológicos | | | | | |
| Hace uso de guantes y botas en algún momento | | | | | |
| ¿Ha sufrido accidentes por la manipulación de materiales | | | | | |
| Riesgo Ergonómico | | | | | |
| ¿Con qué frecuencia hace uso de mascarillas frente a procedimiento e | | | | | |
| existe mobiliario adecuado en su trabajo? | | | | | |
| Ha presentado síntomas de dolor lumbar al termino de su jornada? | | | | | |
| ¿Manipula objetos, instrumentos o cosas pesadas en | | | | | |

| Clima organizacional | | Respuestas | | | | |
|-----------------------------|--|-------------------|----------|----------|----------|----------|
| Motivación | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 11 | ¿La municipalidad incentiva a la comunicación entre los trabajadores? | | | | | |
| Comunicación | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 12 | ¿Ustedes suelen llevarse bien después del trabajo? | | | | | |
| 13 | ¿Creen que la municipalidad se preocupa por la relación laboral entre compañeros de trabajo? | | | | | |
| 14 | ¿Considera que la comunicación fluye bien dentro de la municipalidad? | | | | | |

| Responsabilidad | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|---|----------|----------|----------|----------|----------|
| 15 | ¿La Municipalidad se hace responsable de lo que hagan los trabajadores? | | | | | |
| 16 | ¿Existe un comité de responsabilidad social integrado por representantes de las principales áreas de trabajo en la municipalidad? | | | | | |
| 17 | ¿Existe algún plan para el manejo de crisis en caso se presente a nivel laboral, social o medioambiental? | | | | | |

| Condiciones de trabajo | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 18 | ¿La municipalidad cuenta con programas de capacitación para todas las áreas en el tema de Responsabilidad social integral? | | | | | |
| 19 | ¿Cree que la municipalidad se preocupa por las condiciones laborales de los trabajadores? | | | | | |
| 20 | ¿Están de acuerdo o en desacuerdo con las condiciones de trabajo presentes? | | | | | |