

“UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO”



Facultad de Ciencias Empresariales y Administrativas

Carrera Profesional de Administración y Negocios Internacionales

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OPTAR EL GRADO
ACADÉMICO DE BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

**“El Comportamiento Organizacional con la Gestión de seguridad frente a la
pandemia Covid-19”**

Estudiantes:

Bazán Valverde Luis Fernando

Vílchez Alcalde Mariam Antuane

Asesor:

Dr. Isaías Armando Montenegro Cabrera

Cajamarca – Perú

Febrero - 2021

DEDICATORIA

A:

Dios, a todos aquellos que creyeron en nosotros, a aquellos que nos siguieron paso a paso para la culminación de nuestros estudios. A nuestros padres quienes nos dieron vida, educación, apoyo y consejos. A nuestros compañeros de estudio, maestros y amigos, quienes sin su ayuda nunca se hubiera podido hacer esta tesis.

A nuestra universidad, por brindarnos una excelente educación, que nos ha permitido poder desarrollarnos académicamente para hacernos frente a diferentes circunstancias profesionales.

Los autores

AGRADECIMIENTOS

Agradeciendo a Dios en primer lugar por bendecirnos y hacer realidad este sueño.

A la Universidad Antonio Guillermo Urrelo por darnos la oportunidad de estudiar y ser profesionales.

También a nuestros profesores durante toda esta carrera profesional, por haber aportado sus enseñanzas y consejos de vida profesional y que nos ha ayudado a formarnos.

ÍNDICE

DEDICATORIA	1
AGRADECIMIENTOS	2
1. INTRODUCCIÓN	5
1.1. Presentación del tema	5
1.2. Objetivos	6
1.3. Justificación	6
2. MARCO TEÓRICO	8
2.1. Fundamentos o bases teóricas de la investigación	8
2.1.1. Comportamiento Organizacional	8
2.1.2. Gestión de Seguridad	13
3. METODOLOGÍA	16
4. RESULTADOS	18
5. CRONOGRAMA	19
6. CONCLUSIONES	19
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cronograma de actividades.....	19
---	----

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Presentación del tema

Como introducción al tema de esta investigación de recopilación de datos empezaremos que en el mundo la mayor parte de los trabajadores se ve muy afectado por la pandemia a nivel global en relación al Covid-19, donde la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y sus mandantes juegan un papel importante sobre la lucha contra el brote de la pandemia, ya que velan por la seguridad y sostenibilidad de las empresas y sus trabajadores (OIT, 2020).

Por otro lado el día quince de marzo del presente año, el Presidente Martín Vizcarra, mediante el Decreto Supremo 008-2020-SA, declaró el estado de emergencia sanitaria a nivel nacional por un periodo de quince días, que dispone del cierre total de las fronteras, asimismo el aislamiento social obligatorio, quedando restringidos los derechos constitucionales a la libertad y la seguridad, para poder detener la propagación del coronavirus (Gutiérrez, 2020).

Los párrafos anteriores marcan el camino para llegar a conocer como es el comportamiento organizacional y qué relación tiene con la gestión de seguridad desde la llegada del Covid-19 al territorio nacional, donde cada día se reportan nuevos casos y una escalada del virus en los últimos días. Es por ello, que la empresa las empresas han ido desarrollando sus labores en esta cuarentena de manera que el personal pueda adaptarse a sus labores diarias sobre la venta de productos de primera necesidad, etc., con la protección necesaria para la continuidad de sus actividades.

1.2. Objetivos

- Conocer y analizar el origen de los términos del comportamiento organizacional y de la gestión de seguridad de las empresas.
- Sistematizar la información existente respecto al comportamiento organizacional y de la gestión de seguridad de las empresas.
- Seleccionar a los autores más nombrados y representativos en sus consideraciones teóricas respecto al el comportamiento organizacional con la gestión de seguridad.

1.3. Justificación

El presente tema de investigación ha sido seleccionado en base a determinar si existe una relación entre el comportamiento organizacional con la gestión de seguridad frente a la pandemia Covid-19, ya que hoy en día hay mucha controversia en las empresas, que ha dispuesto a los empleados y empleadores a tomar otro tipo de medidas que permitan el mejor desarrollo de actividades. Asimismo, muchos gerentes pasan por alto puntos primordiales en el desarrollo del trabajo diario, es por ello, que se debe mantener y motivar al cambio del comportamiento organizacional con la gestión de seguridad, de tal manera, que se obtenga beneficios.

La diferente recopilación de información y a través de los resultados que se obtendrán al aportar en la identificación de la relación del comportamiento organizacional con la gestión de seguridad, que al examinarla, servirá para poner en práctica la gestión de seguridad y el fortalecimiento en los cambios del comportamiento organizacional en un

futuro, además nos ayudará a generar entendimiento profundo sobre ello, así mismo, nos servirá de apoyo para futuras observaciones y estudios relacionados a este tema.

Finalmente, la importancia de esta recopilación de información permitirá ver cuáles son los controles de seguridad, observando cuales son la toma de decisiones dentro del clima de las empresas de tal manera que permita ampliar los conocimientos teóricos respecto al tema.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentos o bases teóricas de la investigación

2.1.1. Comportamiento Organizacional

El comportamiento organizacional son aquellas actitudes y disciplinas que se toma dentro de las organizaciones, que investiga el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa. Luthans (1998, p.16) en su libro comportamiento organizacional lo define como el entendimiento, predicción y administración del comportamiento humano en las organizaciones.

El comportamiento organizacional es un campo de estudio que investiga a los individuos dentro de una empresa, con la finalidad de tener conocimiento en el mejor manejo efectivo de la empresa (Luthans, 1993, p.7).

Por otro lado, el comportamiento organizacional evalúa el comportamiento de los trabajadores y observa cómo influye en el desempeño dentro de la empresa.

2.1.1.1. Características

- El comportamiento organizacional es una disciplina científica cuyo objetivo es determinar el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa y su aplicación ayuda a que la empresa sea más productiva y alcance buen desempeño laboral.
- Identifica las contingencias que puede tener la empresa. Asimismo, evalúa el comportamiento de los trabajadores

dentro de la empresa para dar soluciones que no los perjudique.

- El comportamiento organizacional vela por los trabajadores a que no se perjudiquen y ser motivados.

2.1.1.2. Tipos

a. Control Gerencial; es aquella que define el comportamiento de los trabajadores dentro de la empresa, debido a que el control gerencial influye en las políticas de la empresa.

b. Ética; permite contar con valores éticos que guían y mantengan al comportamiento humano en la forma de hacer negocios.

c. Responsabilidad; su efecto es muy importante, ya que tiene que contar con una estructura organizacional desde los directivos hasta los trabajadores de la empresa.

d. Acoso; cualquier empresa puede contar con un acoso laboral, es por ello que se debe trabajar con un abogado que capacite a todo el personal con actitud positiva.

2.1.1.3. Importancia

Tener un buen análisis del comportamiento organizacional dentro de las organizaciones es muy primordial, debido a que se observa los comportamientos que tienen los trabajadores dentro de la organización. Es así como la

evaluación busca resultados eficaces que puedan ayudar a la organización a tener resultados óptimos con su personal.

2.1.1.4. Ventajas y desventajas

Ventajas:

- Se trabaja armónicamente.
- Se toma en cuenta la participación de todos los trabajadores de la empresa.
- Las decisiones que se tomen, se harán de manera grupal.
- Hay una mayor interacción entre compañeros de trabajo.
- Se experimenta el poder trabajar con responsabilidad y ética organizacional.
- Se trabaja en equipo y hay un buen control gerencial.
- Se conocen mejor entre los trabajadores de la empresa, conociendo sus aptitudes de cada uno de ellos.
- Hay un mejor control directivo, de eso se desprende el contar con un buen liderazgo.

Desventajas:

- Presiones sobre los trabajadores para tomar alguna decisión.
- Pasar mucho tiempo en reuniones, discutiendo las acciones, decisiones que se pueda tomar para el futuro de la organización.
- Que a pesar de una evaluación hacia la empresa sobre el comportamiento organización, exista trabajadores que se

resistan al cambio y sobre todo sería muy crucial que sea por parte de un líder.

2.1.1.5. Beneficios

- Predice lo que pueden hacer los trabajadores dentro de la organización.
- Ayuda a ver las actitudes y conducta de cada trabajador.
- Busca resultados eficaces del estudio de los trabajadores y la estructura de la empresa.
- El comportamiento organizacional es un requisito básico para tener un buen control gerencial. De eso se desprende a los trabajadores, colaboradores, a que tengan un buen comportamiento eficaz que siempre productividad en la organización.

2.1.1.6. Teorías

Existen diferentes teorías que hablan sobre el comportamiento organizacional, entre las cuales las más importantes son las siguientes:

Teoría clásica:

Esta teoría surge a raíz de la necesidad de poder dar lineamientos y reglamentos sobre el comportamiento organizacional en los gerentes. Esta se basa en las organizaciones formales o estructurales sin darle mucha importancia la opinión de los trabajadores. Al regirse de esta forma existe falta de capacitación, ambientes poco

favorables y no representa mucho crecimiento en los trabajadores (Collado, 2002).

Teoría de la administración científica:

Se enfoca en la poca atención a los trabajadores, preocupándose solamente en tareas de la organización que directamente enfocadas con el cargo y gestión del operario, es decir, como al trabajador lo toman individualmente dejando de lado su parte humana y sin tener en cuenta el área en el que se desempeña (Taylor, 2010).

2.1.1.7. Definición de dimensiones

Colaboradores

Es el conjunto de personas que realizan diferentes actividades que permiten la realización de tareas en común que permiten contar con estrategias que están orientadas a la competitividad de las organizaciones. Los indicadores de la dimensión “colaboradores”, son estrategias, competitividad, equipo y meta.

Ambiente:

Es el conjunto de factores que intervienen alrededor de los trabajadores, ya sea con su ambiente que influyen el bienestar físico o mental de los trabajadores. Los indicadores de la dimensión “ambiente”, son bienestar físico, bienestar mental, estimulación y clima laboral.

2.1.2. Gestión de Seguridad

Es aquella ayuda en la mejora del rendimiento de una empresa, ya sea para afrontar los riesgos y amenazas existentes que se presentan.

Es un proceso estratégico que se relaciona en la seguridad para los empleadores y trabajadores que corrige las anomalías en el desarrollo de actividades dependiendo al tipo de trabajo que se está realizando (Riquelme, 2017).

Se refiere al conjunto de normas que ayudan a reducir los accidentes, riesgos y enfermedades de una empresa con sus trabajadores, ya sea dentro o fuera de ella (OHSAS 18001).

2.1.2.1. Características

Según (Romeral , 2012), detalla que la gestión de seguridad en una empresa no es un término nuevo, las empresas adoptan medidas con respecto a los riesgos en la formación de los trabajadores sobre el desarrollo de sus actividades y que sus principales características son:

- Diseño de una política de seguridad y salud.
- Fomentar la innovación de objetos de prevención.
- Elaborar planes de prevención.
- Actuar de manera eficaz frente a un riesgo.
- Mejora continua.

2.1.2.2. Importancia

Hoy en día cualquier tipo de empresa se encuentra expuesta a diferentes riesgos. La gestión de seguridad ayuda a

detectar aquellos riesgos que se pueden exponer los trabajadores y empleadores, y es donde se implanta procesos que ayuden a minimizar y eliminar estos peligros (Silva, 2020).

Por otro lado, es muy importante tener una buena gestión de seguridad dentro de la empresa, es necesario contratar seguros para que cubran aquellos daños personales a los trabajadores y reduzca posibles daños dentro de ellos.

2.1.2.3. Ventajas y desventajas

Según (Romeral , 2012), detalla lo siguiente;

Ventajas

- Evitar los riesgos.
- Elaboración de políticas de prevención.
- Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- Adaptar a los trabajadores a los equipos de protección si surge un problema epidémico.
- Adoptar medidas de seguridad y salud.

Desventajas:

- Trabajadores nuevos sin sentido consiente de protección.
- No respetarse las políticas de riesgo.
- No estar informados frente a cualquier problema o riesgo.
- Pasar por alto aquella irregularidad.

2.1.2.4. Beneficios

Según (Alvarado, 2019), la implantación de una eficaz gestión de seguridad dentro y fuera de la empresa, brinda los siguientes beneficios;

- Apoya al cumplimiento de los requerimientos legales.
- Identifica los riesgos en la gestión de seguridad.
- Dar a conocer a los trabajadores los peligros a los que se puede exponer.
- Aumento del estatus e imagen de la empresa.
- Capacitación al personal con respecto a prevención.
- Reducción en la rotación del personal.
- Crea una cultura de prevención.

2.1.2.5. Teorías

Gestión empresarial y gestión de la salud y seguridad en el trabajo:

Son los procesos encargadas de desarrollar aquellas actividades productivas de una empresa, con la finalidad de obtener resultados con altos rendimientos entre los que intervienen en la actividad o trabajo, es decir, en que la empresa pueda lograr un óptimo desarrollo en la gestión de sus actividades al producir bienes, servicios o conocimiento que se está produciendo (Carvajal & Molano, 2012).

Teoría general de la evaluación de riesgos:

Se refiere a los procesos que pueden dañar la salud de los trabajadores, dando manifiesto a aquellas lesiones o enfermedades que se puedan presentar en el centro de trabajo, la cual se debe de actuar para prevenirlo y que el trabajador y miembros de la organización adopten estrategias preventivas relacionadas a los tipos de incidentes que puedan ocurrir (Castejón, Benavides, & Moncada, 1998).

2.1.2.6. Definición de dimensiones

Protección:

Según (Sanchez & Morales, 2016), se refiere al cuidado físico dentro o fuera del trabajo, a no dejarlos desprotegidos y que estos tengan satisfacción laboral de sus necesidades mismas y las de sus familias. Los indicadores de la dimensión “protección”, son cuidado físico, satisfacción laboral, apoyo y resguardo.

3. METODOLOGÍA

De acuerdo a lo que se considera como temas en investigación como son el Comportamiento Organizacional y la Gestión de Seguridad, se puede afirmar que es necesario reconocer la importancia de las etapas de búsqueda propuestas por la Universidad de Alicante, donde el proceso es el siguiente:

A. Análisis y definición de la necesidad de información

De acuerdo al presente trabajo de investigación se tenía que tener claro la finalidad y además se pueden elaborar tres objetivos que son la guía de la presente investigación.

Además, se tiene que tener en cuenta que toda fundamentación de carácter teórico y actual es realmente primordial.

Se consideró también que los temas a investigar sea enmarcarlo dentro de un ámbito a nivel científico real y también concreto, lo que permite evitar cualquiera confusión. Además, permite ubicar a la investigación dentro de un marco general como tal.

Al final de esta etapa del proceso se llegó a concretar el tema en base a las variables dentro del mundo de la administración

B. Nivel y cobertura de la búsqueda

Lo que se buscó clarificar el periodo de la búsqueda y además debe ser de trabajos de investigaciones actuales, es decir se considera información reciente y actual.

Además, es de importancia la cobertura geográfica en la que se centra dicha investigación, es decir que la investigación considera también el idioma y el tipo de documento que se considera de importancia.

C. Selección de las fuentes de información

Con criterios de inclusión de la información recopilada y de acuerdo a la necesidad de la investigación, además hay que reconocer que las fuentes están en relación con la necesidad de la información.

D. Elaboración de la estrategia de búsqueda

Para la investigación en desarrollo se tiene en cuenta la estrategia, como es la de localizar y desde luego poder acceder a la información que se requiere del Comportamiento Organizacional y la Gestión de Seguridad y así adquirir la información actual.

Además, se consideró el uso del google académico, y los diferentes repositorios de revistas como Dialnet, Redalyc, Scielo, Latindex y Scopus, sumándose también los repositorios de tesis de diferentes universidades

E. Valoración de los resultados

Finalmente se revisó la información recopilada y se procedió a analizarlo si son pertinente para la investigación, lo que facilitó el desarrollo de dicha investigación.

4. RESULTADOS

Los resultados realmente esperados están en base a los objetivos planteados, por lo que se puede afirmar que resultó interesante, debido que permite tener una excelente visión de los temas estudiados, como son los relacionados con el Comportamiento Organizacional y la Gestión de Seguridad.

Además, dicho acercamiento a los temas en mención permite orientar a la realización y afianzar la idea de ubicarlo dentro de una investigación como una tesis, que desde luego podrá ayuda mucho para la toma de decisiones en una empresa.

El conocer y analizar los dos temas propuestos deben brindar un panorama general de lo que está sucediendo a nivel local, nacional y finalmente internacional.

Además, la sistematización de toda la información obtenida logra también seleccionar autores que están relacionados con los temas.

5. CRONOGRAMA

El siguiente recuadro se describe el cronograma de actividades correspondiente a la investigación a desarrollar:

Tabla 1:

Cronograma de actividades

Año	2020											
	Enero				Febrero				Marzo			
	Meses											
Semanas	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Actividades												
Elaboración del proyecto	X											
Búsqueda de asesor	X											
Desarrollo del Capítulo I-II-III		X	X									
Desarrollo del Capítulo IV-V-VI- VII				X	X							
Revisión de la investigación por el asesor						X	X					
Presentación al Decanato de la Facultad											X	

Nota: En base al requerimiento de la investigación

6. CONCLUSIONES

- Después de una ardua recopilación de datos sobre la relación entre el comportamiento organizacional con la gestión de seguridad, se ha llegado a la conclusión que este término puede relacionarse frente a la pandemia covid-19.
- El comportamiento organizacional es una variable no muy compleja que abarca dos dimensiones, que son colaboradores y ambiente, en cambio la gestión de seguridad solo abarca una importante que es la protección.
- Existen diversas teorías con respecto al tema de investigación y diversos instrumentos para poder medir ambas variables.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, C. V. (2019). *Pensemos*. Obtenido de Pensemos: <https://gestion.pensemos.com>
- Bernaola, E. M., & Soriano, S. A. (2016). *Análisis de las Políticas de Desarrollo que Impactan en el Comportamiento Organizacional de los Trabajadores de ESSALUD Sede Central – Lima 2012*. Lima-Perú.
- Bravo, M. L. (2016). *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional de las empresas Comercializadoras de productos lácteos en Portoviejo para la mejora de su Desempeño Empresarial*. Calceta-Ecuador.
- Cañarí, Y. R. (2017). *Motivación Laboral y Comportamiento Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Sagrado Corazón de Jesús 6059*. Lima-Perú.
- Carvajal, D. M., & Molano, J. H. (2012). *Aporte de los Sistemas de Gestión en Prevención de riesgos laborales a la Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo*. Colombia: Movimiento Científico.
- Castejón, E., Benavides, F., & Moncada, S. (1998). *Teoría general de la evaluación de riesgos*. Barcelona: Opinión.
- Collado, C. F. (2002). *La Comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.
- Domínguez, A. C. (2019). *Diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Norma OHSAS 18001 y su Influencia en el Comportamiento Organizacional en la Oficina de Servicios Generales de una Entidad de Salud de Cajamarca 2017*. Cajamarca-Perú.
- Gutiérrez, C. B. (2020). *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe>
- Llaguento, L. E., & Becerra, S. K. (2014). *Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Empresa DIVEMOTOR de la Ciudad de Cajamarca, en el año 2014*. Cajamarca-Perú.
- OHSAS 18001. (s.f.). Obtenido de <https://www.nueva-iso-45001.com/>

- OIT. (2020). *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*. Obtenido de Organización Internacional del Trabajo (OIT): https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang-es/index.htm?fbclid=IwAR2zWmz4cB58VnMvotpNmDzBuJ_SsArAywxLPGGzyIha1Bs1evUgsB43aQ4
- Patiño, M. (2014). *La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su Impacto en el Clima de Seguridad de los Trabajadores de una Empresa Productora de Fertilizantes en CAJEME, SONORA*. Tijuana, B. C., México .
- Riquelme, M. (2017). *Web y Empresas*. Obtenido de Web y Empresas: <https://www.webyempresas.com/>
- Rojas, M. F., & Vásquez, A. M. (2016). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en la Empresa MAXLIM SRL.Cajamarca-Agosto 2016*. Cajamarca-Perú.
- Romeral , J. (2012). *Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español*. México.
- Sanchez , A., & Morales, M. (2016). *El derecho a la seguridad social y a la protección social*.
- Segura, J. L. (2020). *Gestión*. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/empresas/cuan-fuerte-sera-el-impacto-del-covid-19-en-las-actividades-economicas-noticia/?ref=gesr>
- Silva, J. (2020). *Importancia de la Gestión de Riesgos. Cojebro*. Obtenido de www.josilva.com
- Taylor, F. W. (2010). *Los principios de la gestión científica*. New York: Cosimo, Inc.
- Tirado, V. D. (2017). *Relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Empresa BETOSCAR SERVIS EIRL de la Ciudad de Cajamarca – 2016* . Cajamarca-Perú.

Universidad de Alicante (2020) La búsqueda de información científica España. Recuperado de

https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/33983/1/BUSQUEDA_informacion_DOCTOR_ADO.pdf

Yrribarren, M. D. (2017). *Comportamiento organizacional y calidad de servicio educativo en las instituciones educativas de nivel primaria-Red 9-UGEL 01, 2016*. Lima-Perú.

Zambrano, L. M. (2015). *Diagnóstico del Comportamiento Organizacional Y Plan de Mejora Laboral para el Registro de la Propiedad Y Mercantil del Cantón Bolívar*. Calceta-Ecuador.