

04

INCIDENCIA

DE CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL DESARROLLO
ORGANIZACIONAL EN MICROEMPRESAS AGRÍCOLAS
MEXICANAS



© 2026; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio siempre que la obra original sea correctamente citada.

INCIDENCIA

DE CULTURA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL EN MICROEMPRESAS AGRÍCOLAS MEXICANAS

IMPACT OF SAFETY AND HEALTH CULTURE ON ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT IN MEXICAN AGRICULTURAL MICROENTERPRISES

Jesús Antonio Gómez-Pulido¹

E-mail: jesusgomez@valles.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7456-2034>

Sandra Gutiérrez-Olvera¹

E-mail: sandra.golvera@academicos.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0791-9565>

Miguel Ángel Haro-Ruiz¹

E-mail: miguel.haro@valles.udg.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8884-6240>

¹ Universidad de Guadalajara. México.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Gómez-Pulido, J. A., Gutiérrez-Olvera, S., & Haro-Ruiz, M. A. (2026). Incidencia de cultura de seguridad y salud en el desarrollo organizacional en microempresas agrícolas mexicanas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 9(1), 39-50.

Fecha de presentación: 12/09/2025

Fecha de aceptación: 21/11/2025

Fecha de publicación: 01/01/26

RESUMEN

La investigación tuvo como propósito determinar la incidencia de la cultura de seguridad y salud en el desarrollo organizacional en microempresas agrícolas del municipio de Ameca, Jalisco, México. Se desarrolló un estudio con enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional, aplicando instrumentos de diagnóstico organizacional y de cultura de seguridad y salud a una muestra de cincuenta microempresarios agrícolas. La información se procesó mediante análisis de correlación de Pearson para determinar la asociación entre ambas variables. Los resultados revelan correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones de percepción, comportamiento y conocimiento de la cultura de seguridad y las dimensiones estructurales, de mecanismos útiles y de resistencia al cambio del desarrollo organizacional. Se confirma así que el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud se vincula con mayores niveles de desarrollo organizacional. Se concluye que el fortalecimiento de la cultura de seguridad y salud en las microempresas agrícolas contribuye al mejoramiento de sus estructuras organizativas, la reducción de conductas de riesgo y la consolidación de procesos de cambio orientados a la productividad y el desempeño organizacional.

Palabras clave:

Cultura de seguridad y salud, desarrollo organizacional, microempresas agrícolas, cambio organizacional.

ABSTRACT

The research aimed to determine the impact of the culture of safety and health on organizational development in agricultural microenterprises in the municipality of Ameca, Jalisco, Mexico. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and correlational study was conducted using organizational diagnostic and safety and health culture instruments applied to a sample of fifty agricultural micro-entrepreneurs. Data were processed through Pearson correlation analysis to determine the association between both variables. The results revealed positive and significant correlations between the dimensions of perception, behavior, and knowledge of the safety and health culture and the structural, useful mechanisms, and resistance-to-change dimensions of organizational development. It was confirmed that strengthening the culture of safety and health is linked to higher levels of organizational development. The study concludes that reinforcing the culture of safety and health in agricultural microenterprises contributes to improving organizational structures, reducing risk behaviors, and consolidating change processes aimed at productivity and organizational performance.

Keywords:

Safety and health culture, organizational development, agricultural micro-enterprises, organizational change.

INTRODUCCIÓN

El sector agrícola en México está conformado por una variedad de entidades económicas que aportan gran parte del producto interno bruto del país, en el año 2020 en México existían más de 4.2 millones de unidades económicas, de las cuales 99.8% representaban a las micro, pequeñas y medianas empresas (Pymes), equivalentes al 52% del Producto Interno Bruto y con un impacto del 72% del empleo del país, esto de acuerdo con la revista Forbes (Zamora, 2022).

Las pequeñas empresas agrícolas de Jalisco por su estructura variable y múltiples roles de los colaboradores presentan desafíos significativos principalmente en recursos tecnológicos e infraestructura de orden (Sandoval & Bonales, 2025) el control interno y la eficacia colectiva son características que benefician el cambio a políticas estructurales focalizadas en aspectos externos de las organizaciones.

De acuerdo con cifras del Censo Agropecuario del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023), en México 1 039 584 trabajadores conformaron la mano de obra en las actividades agrarias: 89.4 % correspondió a hombres y 10.6 %, a mujeres.

Aunque las microempresas productoras agrícolas representan la mayoría del tejido empresarial, en particular, los trabajadores agrícolas están expuestos a condiciones laborales asociadas a factores de riesgo relacionados a accidentes por el uso de maquinaria, exposición a condiciones meteorológicas y atmosféricas, así como el uso y manejo de plaguicidas, lo que generan en los trabajadores agrícolas riesgos a su salud (Matabanchoy y Díaz, 2021).

Ahora bien, para la Organización Mundial de la Salud un accidente laboral es una situación imprevista no planificada, puede incluir actos de violencia, producida en el contexto laboral y puede tener como consecuencia lesiones, enfermedades e incluso la muerte de algún colaborador (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

De acuerdo con cifras de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023), se han registrado 68, 648 accidentes de trabajo en los primeros seis meses del año 2023, de los cuales 39,800 han sucedido en el lugar de trabajo, 20,128 en trayecto y 720 enfermedades profesionales incapacitantes.

Asimismo, en Jalisco, información de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2023) refiere que en el primer semestre del 2023 se han reportado un total de 5,058 accidentes laborales, de los cuales 3,066 ocurrieron en el lugar de trabajo, 1,962 en trayecto y 30 enfermedades profesionales incapacitantes, accidentes que pudieron haberse evitado.

De ahí que, para las microempresas productoras agrícolas, la aplicación normativa y el desarrollo de un sistema

de gestión de seguridad y salud en el trabajo requiere de esfuerzos y aplicación de conocimientos que pueden no estar al alcance, el realizar diagnósticos puede ser en medida una alternativa para detectar áreas de oportunidad o mejora, por su parte Blanco et al. (2020) refieren que por medio del diagnóstico se puede obtener información relativa sobre las condiciones del entorno y el funcionamiento del desempeño de las organizaciones, lo que permite descubrir las causas de las problemáticas.

Particularmente, en el sector agrícola históricamente el acceso a los recursos económicos y la poca existencia de técnicas vanguardistas para la tecnificación del trabajo, la constante restructura y su forma de organizar el trabajo para mantenerse en el mercado, que conforman elementos esenciales de la cultura organizacional, trae como consecuencia que los colaboradores ejecuten sus tareas bajo condiciones de precariedad que ponen en riesgo su salud (Guerrero & Cruz, 2010).

Es por eso que, la apropiación de las políticas en materia de seguridad y salud genera un cambio en la organización, este cambio a su vez impacta en las conductas de los colaboradores y microempresarios, se entiende que cualquier ajuste al orden actual representa un ajuste en la cultura organizacional de las empresas, Chiavenato (2009) la cultura organizacional conlleva el cumplimiento de normas implícitas y no escritas que orientan a las conductas de los trabajadores para el cumplimiento de los objetivos de la empresa, así mismo Yopan et al. (2020) también hace mención, que la única forma en la que se puede cambiar la organización es realizando un cambio en la cultura de la misma. De ahí la importancia de medir la relación entre cultura de seguridad y desarrollo organizacional en estas unidades productivas.

Ante este escenario, la pregunta de investigación del presente estudio es, ¿De qué manera incide la cultura de seguridad y salud en el desarrollo organizacional de las microempresas productoras agrícolas del municipio de Ameca, Jalisco? Y el objetivo general de la investigación es: determinar la incidencia de la cultura de seguridad y salud en el desarrollo organizacional de las microempresas productoras agrícolas del municipio de Ameca, Jalisco, México.

Las políticas y reglamentos que se establecen en cada organización para el desarrollo de sus funciones sustentativas deben considerar las prácticas seguras de quienes las conforman y así asegurar la eficacia y el bienestar para los trabajadores, Chiavenato (2009) destaca estas acciones como parte de las ciencias de la conducta que están basadas en los valores humanos y democráticos, incluyendo factores administrativos, factores personales como las conductas y la apropiación de las políticas y reglamentos establecidos, que buscan mejorar la capacidad de una organización para realizar cambios y mejorar su competitividad y la solución de problemas, lo interpreta como un concepto de Desarrollo Organizacional [DO].

Y en ese sentido, el desarrollo organizacional es una estrategia adoptada para lograr el cambio establecido, de acuerdo con Escudero et al. (2014) las resistencias generadas por el cambio, y la competitividad en las organizaciones representan los comportamientos entre el agente de cambio y los componentes de la organización.

Por otro lado, el establecimiento de entornos laborales con condiciones de seguridad y salud para el capital humano es una condición favorable en el mercado actual, tiene una positiva vinculación de la productividad empresarial (Quiñones Infante, 2024).

Es así, como diversos modelos de mercado establecen lineamientos y cumplimientos específicos para poder participar en ellos, un ejemplo es el Tratado de Libre Comercio de América del Norte y México, en el cual se establecen lineamientos a cumplir con el derecho a la salud de los trabajadores, esto observado desde los comités internacionales de derechos sociales y de salud en beneficio de los derechos humanos (Escobar, 2006)

Para Vasquez Ponce et al. (2021), el desarrollo organizacional está enmarcado por la globalización, como proceso económico que impacta en los sectores productivos de todas las regiones del mundo, determinando un patrón de producción y generación de valores, en México, los valores generados están diferenciados por los productos ofrecidos y la ubicación de la producción de estos mismos, impactando en el desarrollo económico regional.

Sin embargo, existen limitaciones en las microempresas y tienen relación a su rol en el mercado global, la generación de prejuicios por falta de información, falta de financiamiento son factores económicos determinantes, Fonseca & Fleitas (2020) hacen énfasis en la falta de información específicamente el desconocimiento de las normas nacionales e internacionales y las consecuencias negativas en materia de seguridad y salud, otro factor que afecta el desarrollo organizacional es la ausencia de alfabetización tecnológica y la manera en la que influye en la inclusión en el mercado, esto explicado desde la visión de que las organizaciones que innovan tecnológicamente tienen mayor alcance y presencia en el mercado.

Es así como la inadecuada aplicación de los procesos administrativos, incluyendo la falta de innovación y la sostenibilidad de las organizaciones, no tener políticas que promuevan una cultura de seguridad y salud en los entornos organizacionales, es un ejemplo de una mala práctica de los procesos administrativos, no tener un sistema administrativo que permita el control y la gestión de riesgos puede generar riesgos financieros en las organizaciones (Vasquez Ponce et al., 2021).

Según Bagga et al. (2023) es importante establecer un plan de desarrollo organizacional en pequeñas empresas, lo que permitiría desarrollar o establecer un conjunto de lineamientos establecidos para promover acciones en las personas que integran la organización, alineándolos a

los objetivos establecidos en la misma y encaminados hacia una cultura preventiva, que esté basado en creencias, valores y prácticas compartidas. (Beckhard, 1969)

Considerando que las microempresas agrícolas, debido a sus limitaciones, carecen de apoyo y recursos para implementar la seguridad y salud en el trabajo, el desconocimiento de la influencia de esto en su desarrollo organizacional, se requiere identificar la relación existente en las variables comprometidas.

MATERIALES Y MÉTODOS

El método que se adoptó en el estudio, de acuerdo a Hernández et al. (2014), fue no experimental, ya que no se tiene la intención de la manipulación deliberada de las variables, el alcance del presente estudio es correlacional-descriptivo, correlacional debido a que uno de los objetivos fue medir la incidencia de la variable cultura de seguridad y salud en el desarrollo organizacional, con la finalidad de saber cómo se comporta la variable al conocer el concepto (Hernández et al., 2014), y descriptivo, para aclarar y describir la relación mediante los coeficientes de correlación. El enfoque del estudio es cuantitativo debido a que se pretende describir las características de las variables, utilizando dimensiones e indicadores cuantificables, se interpretarán los resultados por medio de la estadística (Castillo, 2014). Además, el establecimiento de las variables, la aplicación a la muestra determinada para la recolección de la información y el análisis, a través del uso de la estadística, para su discusión y la generación de conclusiones. Es transversal por la adquisición de la información, la cual se recolectó en un tiempo único, con la finalidad de detallar las variables e indagar la influencia y correlación en un sólo período.

El instrumento de recolección de datos se conformó de tres partes: la primera, se integró para la caracterización sociodemográfica tales como: edad, sexo, estado civil, nivel educativo, antigüedad como productor agrícola, tipo de actividad agrícola principal, número de trabajadores en su unidad de producción. La segunda parte para obtener la información de la variable cultura de seguridad y salud, se empleó el instrumento desarrollado y validado por Alcedo (2022), el cual se integra de 13 ítems según la Tabla 1 siguiente:

Tabla 1. Variable cultura de seguridad y salud.

Dimensión	Indicadores	Ítems
Percepción	Actitudes	4
	Creencias	2
Comportamiento	Acción	2
	Reacción	3
Conocimiento	Ambiente de seguridad y salud en el trabajo	2

La tercera y última parte del cuestionario para recopilar datos sobre la variable desarrollo organizacional, se utilizó el Cuestionario de Diagnóstico Organizacional [CDO] [IRPF] (2022), el cual fue validado y adecuado para el entendimiento de la muestra, y consta de 15 ítems, de acuerdo a la Tabla 2.

Tabla 2. Variable desarrollo organizacional.

Variable	Dimensiones	Ítems
Desarrollo Organizacional	Estructura	5
	Mecanismos útiles	5
	Actitud hacia el cambio	5

Población y muestra: de acuerdo a Arias (2012), la población contiene un grupo de caracteres con similitudes, es posible extraer conclusiones para análisis, permite restringir el problema con los objetivos establecidos. Bajo esta lógica la población fueron los microempresarios productores agrícolas del municipio de Ameca Jalisco, cuya estratificación se refiere en la Ley Para el Desarrollo de la Competitividad, de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa en el artículo 3, fracción III, teniendo como máximo de integrantes 10 trabajadores incluyendo productores agrícolas y agricultores (Méjico. Cámara de Diputados, 2023).

Criterios de inclusión: Microempresarios productores agrícolas que realizaron sus operaciones en la cabecera del municipio de Ameca, Jalisco. Cuya función fue la producción y cosecha de caña de azúcar y colaboraron activamente en los procesos de producción de azúcar, ser productor y colaborador operativo en la misma organización. **Criterios de exclusión:** los microempresarios productores agrícolas que no pertenecieron al Municipio de Ameca Jalisco, que no produzcan caña de azúcar.

De acuerdo con información estadística del censo agropecuario 2022 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía de Jalisco (2023) existen 573 unidades de producción derivadas del cultivo de caña de azúcar agrícolas, cuya información se tomó como punto de referencia y de ahí se procedió a determinar la muestra de 56 participantes, aplicando la fórmula de Hernández et al. (2014).

Cabe mencionar que, de acuerdo a la base de datos obtenida para determinar la muestra, al momento de buscar a los posibles encuestados, fue complicado encontrarlos por la dinámica de los agricultores y su rotación de cultivos al no siempre producir el mismo producto, y cuyo interés del presente estudio, se enfocó en los productores de caña, ante tal situación, se recurrió a la técnica bola de nieve, la cual según Goodman (1961) consiste en que “cada individuo en la población puede nominar a otros individuos en la población, los cuales tienen la misma probabilidad de ser seleccionados” (p. 148); en el caso de

los productores agrícolas por la naturaleza de sus actividades y el dinamismo de estas, es complejo encontrarlos en un lugar y hora específica, mencionado con anterioridad; lo que permitió identificar a los 50 microempresarios productores de caña.

Para evaluar la confiabilidad y validez del instrumento aplicado, se utilizó el alpha de Cronbach, utilizado para computar la consistencia al interior de una escala, es decir, evalúa el nivel de magnitud en la que se encuentran los ítems en relación con el instrumento, los resultados obtenidos se muestran en la tabla 3.

Tabla 3. Alpha de Cronbach.

Alpha de Cronbach	N de elementos
.772	41

Como se observa, la fiabilidad de los reactivos de los instrumentos fue de .77, el resultado es una correlación satisfactoriamente alta, probando la coherencia de los ítems y su procesamiento estadístico, los elementos están asociados a la cantidad de reactivos empleados en el instrumento.

RESULTADOS Y DISCUSIONES

De acuerdo a los resultados, los encuestados conformaron un total de 50 agricultores/as, de los cuales 46 fueron hombres, representando el 92% y 4 mujeres configurando el 8% restante. Entre los hombres, las categorías de edades de 25 a 34 años y de 55 a 64 años preponderaron con el 24% (Figura 1), mientras que en las mujeres prevaleció el rango de edad de 55 a 64 años con el 75% (Figura 2), coincidiendo con la información generada por Peralta, (2016) de la Población Económicamente Activa de México comparativa 1960 – 2010, en donde se muestra que la más alta intervención es de los hombres dentro de las actividades agrícolas, con los rangos de edad de 30 a 39 años en contraposición de las mujeres con una muy baja participación en este tipo de actividades y en niveles de edad de más de los 40 a los 60 años.

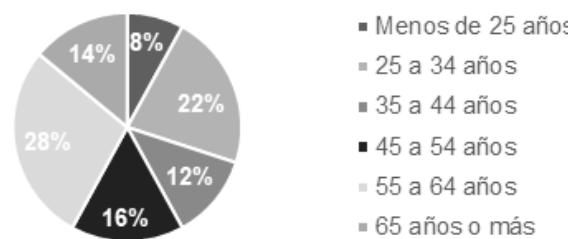


Figura 1. Número de productores agrícolas hombres por edad.

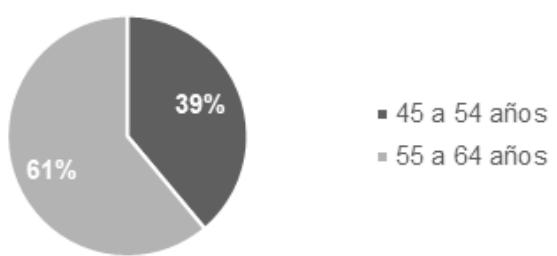


Figura 2. Número de productoras agrícolas mujeres por edad.

En lo referente al estado civil de los productores/as agrícolas encuestados 8 son solteros/as lo que representa el 16%, 29 están casados/as o en unión libre correspondiente al 58%, solo 6 divorciados con una representación del 12% y 7 en estado de viudez con el 14% teniendo más participación de productores/as casados o en unión libre, siendo proveedores económicos activos en sus dinámicas familiares, entiéndese la producción agrícola como una actividad económica esencial. El estado civil de los productores agrícolas hombres que predomina en la muestra es casado o unión libre con el 63% (Figura 3), mientras que en las mujeres el estado predominante es el de viudez con el 75% (Figura 4), el papel que ha tenido la mujer en la agricultura, se entiende comprendiendo la estructura familiar y depende del ciclo de vida en que se encuentre, además de factores como la incorporación a la producción, manejo y disponibilidad de los recursos (Álvarez et al., 2023) en muchas ocasiones las mujeres viudas se encargan de la producción agrícola de la organización familiar debido a la falta del hombre quién fue el principal proveedor en su rol activo.

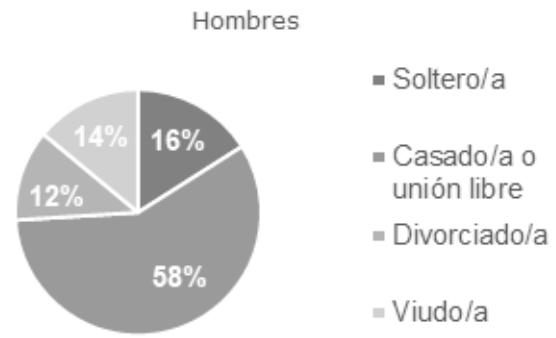


Figura 3. Estado civil de productores agrícolas hombres.

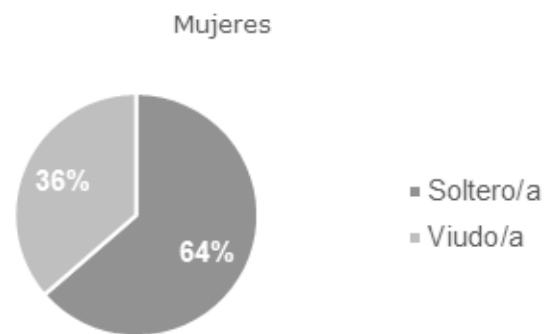


Figura 4. Estado civil de productoras agrícolas mujeres.

Con respecto al nivel educativo, la diferenciación del nivel educativo alcanzado por género muestra que en los hombres el nivel predominante es el de secundaria con el 35%, por su parte en las mujeres es el nivel bachillerato con el 50% (Figura 5).

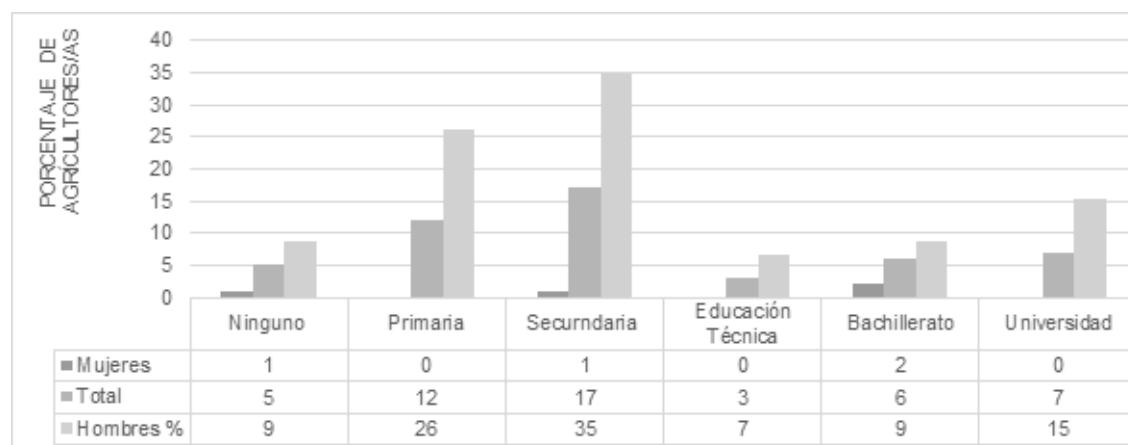


Figura 5. Nivel educativo de los productores/as agrícolas por género.

En relación a los años de trabajo de productores y productoras agrícolas haciendo diferenciación en el género, la encuesta muestra que en los hombres predominan con el 41% los que tienen más de 20 años de experiencia, mientras que en la mujer está equilibrado teniendo un 25% en menos de 1 año, de 1 a 5 años, de 6 a 10 años y de más de 20 años (Figura 6) la información puede estar asociada al rol de la mujer en la producción agrícola, como ya se mencionó previamente, este dependerá del ciclo de vida en el cual se encuentre, teniendo relación con sus rangos de edades particulares.

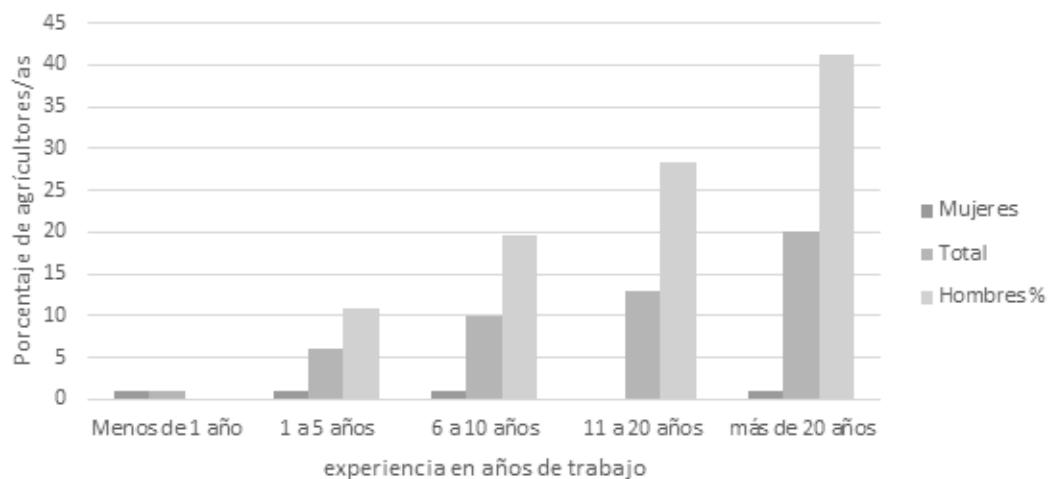


Figura 6. Años de trabajo como productor/a agrícola.

El tipo de producción agrícola principal que los productores/as encuestados son dos, de 40 de ellos/as es el cultivo de caña y de solo 10 el cultivo de maíz, representado el 80% y el 10% respectivamente de la muestra total (Figura 7). La información coincide con el tipo de cultivo predominante de acuerdo con el Censo Agropecuario 2022 del Instituto Nacional de Estadística y Geografía en México (2023).

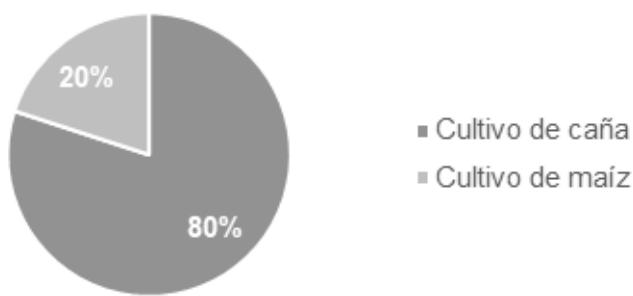


Figura 7. Tipo de actividad agrícola principal.

Por otro lado, el promedio de jornaleros que emplean los productores/as agrícolas se asocia a la extensión territorial y a los procesos de siembra, cosecha y corte del cultivo, el 70% de los encuestados refiere tener de 2 a 5 trabajadores (Figura 8) esto se asocia a que este rango atiende en promedio de 1 a 5 hectáreas.

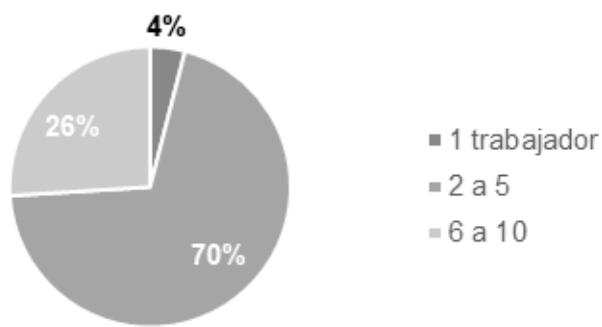


Figura 8. Trabajadores por entidades productoras.

Los resultados obtenidos en este primer bloque permiten reconocer un panorama complejo de las unidades productoras agrícolas estudiadas. En primer lugar, la caracterización sociodemográfica evidencia una mayor participación masculina en la producción, con predominio de adultos en edades intermedias y avanzadas, lo cual refleja la

permanencia de prácticas agrícolas tradicionales, así como la limitada incorporación de mujeres jóvenes al sector. En relación con la escolaridad, se identificó que la mayoría de los productores no supera el nivel de secundaria, lo que condiciona tanto la innovación en actividades productivas como en la gestión estratégica organizacional. Así mismo, el contraste entre la percepción positiva de la importancia de la seguridad y el bajo nivel real de conocimientos y prácticas seguras evidencia una brecha significativa que condiciona el desarrollo sostenible de las entidades productoras. En consecuencia, se hace evidente la necesidad de fortalecer los programas de formación, implementar estrategias organizacionales más claras y promover políticas públicas orientadas a la profesionalización y protección social de los productores agrícolas. Solo mediante estas acciones será posible avanzar hacia un modelo productivo más competitivo, seguro y equitativo.

Respecto a los resultados de la medición del Desarrollo Organizacional y la Cultura de Seguridad y Salud, obtenidos del Cuestionario Diagnóstico Organizacional y el Cuestionario de Cultura de Seguridad y Salud, arrojaron información relevante clasificándose en seis dimensiones, siendo estructura, mecanismos útiles y resistencia al cambio las correspondientes al desarrollo organizacional, y las dimensiones percepción, comportamiento y conocimiento correspondientes a la cultura de seguridad y salud, se obtuvo una participación de 50 (n=50) microempresarios productores y productoras agrícolas representando el total de la muestra, los datos estadísticos obtenidos fueron la media, mediana, moda, desviación, así como mínimos y máximos de puntajes de respuestas (tabla 4).

Tabla 4. Resultados de las dimensiones, cuestionarios de diagnóstico organizacional y de cultura de seguridad y salud.

Cuestionario		Cuestionario de Diagnóstico Organizacional			Cuestionario de Cultura de Seguridad y Salud		
Dimensiones		Estructura	Mecanismos útiles	Resistencia al cambio	Percepción	Comportamiento	Conocimiento
Datos	Válido	(n=50)	(n=50)	(n=50)	(n=50)	(n=50)	(n=50)
	Perdidos	(n=0)	(n=0)	(n=0)	(n=0)	(n=0)	(n=0)
Media	20.86	18.90	16.78	23.12	13.76	6.28	
Mediana	21.00	19.00	17.00	24.00	14.00	6.50	
Moda	23.00	16.00	19.00	25.00	11.00a	6.00a	
Desv. Desviación	1.97	2.43	3.13	3.83	3.33	1.85	
Mínimo	17.00	14.00	11.00	15.00	7.00	2.00	
Máximo	24.00	24.00	24.00	30.00	21.00	10.00	

El cuestionario de diagnóstico organizacional se puntuá con tres niveles, bajo que hace referencia a una funcionamiento óptimo de la organización, la puntuación media indica ausencia de problemas y la puntuación alta indica problema en el funcionamiento organizacional, por su parte, el cuestionario de cultura de seguridad y salud se puntuá con tres niveles, el nivel bajo se interpreta como falta o ausencia de conocimiento de seguridad y salud, así como la presencia de conductas de riesgo, el nivel, medio hace referencia a nociones básicas sobre seguridad y salud con conductas neutras, es decir, no hay conductas protectoras ni conductas de riesgo, y por último, la puntuación alta indica conocimientos sólidos de seguridad y salud, así como, presencia de conductas protectoras (tabla 5).

Tabla 5. Rangos, puntuaciones e interpretación de los cuestionarios.

Cuestionario	Rangos	Puntuación	Interpretación
Cuestionario de Diagnóstico Organizacional	15 a 35	Bajo	Funcionamiento óptimo de la organización
	36 a 55	Medio	Ausencia de problemas
	56 a 75	Alto	Problema en el funcionamiento organizacional
Cuestionario de Cultura de Seguridad y Salud	13 a 30	Bajo	Falta de conocimiento de seguridad y salud y conductas de riesgo
	31 a 48	Medio	Nociones básicas sobre seguridad y salud, conductas neutras
	49 a 65	Alto	Conocimientos sólidos de seguridad y salud, conductas protectoras

Los resultados obtenidos en este apartado manifiestan que, en términos de desarrollo organizacional, las microempresas productoras agrícolas presentan un funcionamiento en óptimo. Las dimensiones de estructura y mecanismos útiles alcanzaron medias cercanas a 21 y 19 puntos respectivamente, lo que se interpreta como baja problemática en

los procesos internos y en la disponibilidad de recursos organizativos. Destaca también la dimensión de resistencia al cambio, con media de 16.78, que refleja una apertura favorable hacia nuevas formas de trabajo y una baja resistencia a la innovación. Estos resultados sugieren que las microempresas cuentan con bases organizacionales que les pueden permitir adaptarse a las dinámicas del entorno.

Sin embargo, los resultados sobre la cultura de seguridad y salud evidencian áreas de oportunidad significativas. La dimensión de percepción alcanzó una media de 23.12, lo que indica una percepción limitada sobre la importancia de la seguridad y salud en el trabajo. Se suma a esto, los puntajes de comportamiento (media de 13.76) y conocimiento (media de 6.28), que revelan tanto la persistencia de conductas de riesgo como la falta de formación y capacitación propia del campo. Estos resultados muestran que, aunque los encuestados poseen cierto conocimiento del tema, se detecta una brecha importante entre el conocimiento teórico, las actitudes favorables y la práctica efectiva de medidas preventivas.

Con respecto a la correlación, los resultados demostraron que la correlación de las dimensiones que mide la variable cultura de seguridad y salud con la variable desarrollo organizacional, tienen incidencia con significancia, información de relevancia en el análisis de los resultados, de acuerdo a la tabla 6.

Tabla 6. Matriz de correlación de la variable cultura de seguridad y salud con la variable desarrollo organizacional.

		Estructura	Mecanismos útiles	Resistencia al cambio	Percepción	Comportamiento	Conocimiento
Estructura	Correlación de Pearson	1	.107	-.209	.384**	.044	.295*
	Sig. (bilateral)		.459	.146	.006	.760	.038
	N	50	50	50	50	50	50
Mecanismos útiles	Correlación de Pearson	.107	1	.408**	-.123	-.267	-.202
	Sig. (bilateral)	.459		.003	.393	.061	.160
	N	50	50	50	50	50	50
Resistencia al cambio	Correlación de Pearson	-.209	.408**	1	-.076	-.025	.074
	Sig. (bilateral)	.146	.003		.601	.865	.609
	N	50	50	50	50	50	50
Percepción	Correlación de Pearson	.384**	-.123	-.076	1	.644**	.599**
	Sig. (bilateral)	.006	.393	.601		.000	.000
	N	50	50	50	50	50	50
Comportamiento	Correlación de Pearson	.044	-.267	-.025	.644**	1	.688**
	Sig. (bilateral)	.760	.061	.865	.000		.000
	N	50	50	50	50	50	50
Conocimiento	Correlación de Pearson	.295*	-.202	.074	.599**	.688**	1
	Sig. (bilateral)	.038	.160	.609	.000	.000	
	N	50	50	50	50	50	50

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

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

Los resultados de las encuestas permitieron realizar la correlación de Pearson de la variable de Cultura de Seguridad y Salud con la variable Desarrollo Organizacional, se obtuvo el coeficiente de correlación de las dimensiones de ambos

cuestionarios, los resultados arrojaron una correlación moderada bilateral con la dimensión percepción (de la variable cultura de seguridad y salud) y estructura (de la variable desarrollo organizacional), con un coeficiente de .384; lo que se interpreta como la percepción de seguridad y salud que tienen los colaboradores con los componentes estructurales de la organización, es decir, se identifican componentes en la estructura asociados a una baja percepción de la cultura de seguridad y salud en el trabajo, dichos componentes se relacionan a la falta de reglamentos, normas e indicaciones asociadas a la seguridad y salud, así como a la falta de claridad en la organización estructural que permite comprender la seguridad y salud.

La variable conocimiento y la variable estructura mostraron una correlación significativa bilateral en nivel menor, con un coeficiente de Pearson de .295 y está asociada a los conocimientos sobre cultura de seguridad y salud que están presentes en la estructura de las organizaciones, lo que tiene relación con la falta de información para prevenir y las conductas de riesgo en el trabajo, la falta de capacitaciones en materia de seguridad y salud y la falta de formación de los microempresarios productores agrícolas sobre estos temas.

Además, se obtuvo correlación en dimensiones propias de los mismos cuestionarios, por ejemplo, del Cuestionario de Diagnóstico Organizacional la dimensión de mecanismos útiles y la dimensión de resistencia al cambio obtuvieron un coeficiente de Pearson de .408 con una correlación moderada bilateral, lo que indica relación entre las herramientas presentes en la organización y la baja resistencia al cambio.

A lo que refiere a la variable de Cultura de Seguridad y Salud, también se detectó correlación entre la dimensión percepción y comportamiento con un coeficiente de Pearson de .644 con una correlación bilateral fuerte, es decir, la baja percepción sobre seguridad y salud de los colaboradores tiene incidencia en sus conductas de riesgo.

También, se obtuvo relación en la dimensión conocimiento y comportamiento con un coeficiente de Pearson de .688 lo que indica una correlación bilateral fuerte, y está relacionado a la baja información que poseen y las pautas de conductuales que inciden en el riesgo. Asimismo, se detectó correlación entre la variable conocimiento y percepción, con un coeficiente de Pearson de .599 lo que indica una correlación bilateral fuerte y explica que los niveles bajos de conocimientos tienen incidencia en la baja percepción de la seguridad y salud en los centros de trabajo.

Los resultados de los instrumentos permiten identificar una contradicción: mientras que las microempresas muestran buenas prácticas en su gestión organizacional y apertura al cambio, también reflejan bastante rezago de

una cultura preventiva en seguridad y salud. Esta situación apunta a la necesidad de implementar programas de capacitación y sensibilización que fortalezcan el conocimiento y modifiquen comportamientos, con el fin de alinear la gestión organizacional con prácticas laborales seguras.

La literatura revisada refuerza los hallazgos, de ahí que, Chiavenato (2009) señala que la cultura organizacional solo puede transformarse modificando las conductas y normas implícitas de los trabajadores; esta investigación evidencia que, en las microempresas agrícolas, los cambios en seguridad y salud son el punto de partida para mejorar el desempeño colectivo. De igual manera, Escudero et al. (2014) advierten que el cambio organizacional requiere institucionalizarse para consolidarse en el tiempo, lo cual se refleja en la necesidad de diseñar programas permanentes y no acciones aisladas. Además, autores como Bagga et al. (2023); y Beckhard (1969) coinciden en que la cultura preventiva debe asumirse como un proceso colectivo, basado en creencias, valores y prácticas compartidas, lo que en este trabajo se evidencia como una carencia que limita el potencial de las microempresas.

Los resultados también contrastan con lo planteado por autores como Infante (2024), quien señala que el incumplimiento normativo eleva los índices de accidentabilidad: en el caso de las microempresas de Ameca, se encontró una débil apropiación de la normativa, lo que genera riesgos latentes para la salud de los trabajadores. Esta carencia se traduce en una vulnerabilidad estructural que obstaculiza tanto el desarrollo organizacional como la competitividad, coincidiendo con lo expresado por Fonseca & Fleitas (2020) sobre las limitaciones derivadas del desconocimiento normativo. Finalmente, estos hallazgos evidencian la necesidad de profesionalizar la gestión organizacional en el sector agrícola local mediante políticas de seguridad y salud

CONCLUSIONES

Los hallazgos de la investigación demuestran que la cultura de seguridad y salud tiene un impacto positivo y relevante en el progreso organizacional de las microempresas agrícolas del municipio de Ameca, Jalisco. En concreto, las correlaciones halladas entre los aspectos de percepción, conducta y conocimiento de la cultura en torno a la salud y seguridad, y los elementos de estructura, mecanismos efectivos y resistencia al cambio del desarrollo organizacional demuestran que las prácticas preventivas tienen un impacto directo sobre la capacidad de adaptación y el progreso constante de las organizaciones agrícolas.

Además, estos resultados, permiten afirmar que reforzamiento de la cultura de salud y seguridad no solamente disminuye la exposición a accidentes o enfermedades en el trabajo, sino que representa una táctica para el

desarrollo organizacional, ya que mejora la comunicación interna, el liderazgo y el compromiso del personal. En esta línea, la salud y la seguridad laboral deben concebirse como un eje transversal en la gestión de las organizaciones, no como una exigencia externa o normativa.

Desde el punto de vista teórico, la investigación respalda los argumentos de Chiavenato (2009); y Yopan et al. (2020) acerca de que es esencial modificar las reglas y comportamientos dentro de la organización para afianzar el cambio institucional, proporcionando evidencia empírica. Del mismo modo, amplía la conversación acerca de la relación entre el desarrollo organizacional y la sostenibilidad laboral en entornos rurales.

Asimismo, a pesar de que las microempresas del sector agrícola cuentan con estructuras funcionales y métodos operativos que benefician su administración interna, todavía hay una significativa falta en cuanto a la formación de una cultura preventiva. Esta brecha se evidencia en la escasa capacitación, la poca apropiación de las normas y el mantenimiento de conductas riesgosas; todo esto limita su progreso hacia un sistema productivo que sea sostenible y competitivo. De ahí se arguye que las microempresas agrícolas enfrentan un doble reto: por un lado, consolidar el proceso de capacitación en sus estructuras organizacionales para mantenerse actualizadas, y por otro, promover de forma integral la cultura de seguridad y salud. La investigación demuestra que el fortalecimiento de esta última no solo previene accidentes y enfermedades laborales, sino que también contribuye a generar ambientes laborales saludables (Matabanchoy & Díaz, 2021), lo cual incrementa la productividad y competitividad del sector.

En resumen, se requiere que los productores agrícolas y las entidades públicas promuevan programas constantes de diagnóstico preventivo, capacitación y asistencia técnica, incorporando la salud y la seguridad en los planes estratégicos para el desarrollo organizacional. Estas medidas contribuirían a la profesionalización del sector, la competitividad de la región y el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores agrícolas.

En este marco, se propone que las investigaciones futuras, amplíen el análisis a otras regiones y municipios, incorporando metodologías mixtas que indaguen más a fondo en los elementos estructurales y culturales que inciden en la implementación de medidas preventivas. También se sugiere que se lleven a cabo estudios longitudinales para poder examinar el impacto a largo plazo de la formación en salud y seguridad sobre el progreso organizacional.

REFERENCIAS

- Alcedo, J. E. (2022). *Nivel de cultura de seguridad y su relación con accidentes laborales de la empresa de metalmecánica FARCAR EIRL, Sullana 2022* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo].
- Álvarez, L., Pérez, S. I., & Gámez, K. (2023). Factores que inciden en la producción agrícola en México. *Vinculatérgica EFAN*, 9(6), 134-147. <https://doi.org/10.29105/vtga9.6-464>
- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6.^a ed.). Episteme.
- Bagga, S. K., Gera, S., & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131. <https://doi.org/10.1016/j.apmrv.2022.07.003>
- Beckhard, R. (1969). *Organization Development: Strategies and Models* (1.^a ed.). Addison-Wesley.
- Blanco-Ariza, A. B., Vázquez García, Á. W., & García-Jiménez, R. (2020). *Estructura organizacional y competitividad en industrias de alimentos: Análisis relacional*. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 829-845. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33169>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2.^a ed.). McGraw Hill.
- Escudero, J., Delfín, L., & Arano, M. L. (2014). El desarrollo organizacional y la resistencia al cambio en las organizaciones. *Ciencia Administrativa*, 1, 1-9. <https://cienciaadministrativa.uv.mx/index.php/cadmiva/article/view/1604/2940>
- Fonseca-Feris, R., & Fleitas-Álvarez, V. C. (2020). *Las pequeñas y medianas empresas en Paraguay: Limitaciones para su internacionalización*. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 16(2), 294-311. <https://doi.org/10.18004/riics.2020.diciembre.294>
- Goodman, L. A. (1961). Snowball sampling. *The Annals of Mathematical Statistics*, 32(1), 148-170. <https://doi.org/10.1214/aoms/1177705148>
- Guerrero, C., & Cruz, A. C. (2010). Un acercamiento a las condiciones de trabajo y seguridad de una pequeña empresa mexicana. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 35-45. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839295004.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.^a ed.). McGraw-Hill.

Matabanchoy-Salazar, J. M., & Díaz-Bambula, F. (2021). Riesgos laborales en trabajadores latinoamericanos del sector agrícola: Una revisión sistemática. *Universidad y Salud*, 23(3), 337-350. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.248>

México. Cámara de Diputados. (2023). *Ley para el desarrollo de la competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LDCMPME.pdf>

México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Resultados definitivos del censo agropecuario 2022*. https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/CA_Def/CA_Def2022.pdf

México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. (2023). *Evaluación del cumplimiento de la normatividad en seguridad y salud en el trabajo*. <http://evanom.stps.gob.mx:8183/Login/LoginCT.aspx>

Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Estadísticas sobre seguridad y salud en el trabajo*. <https://ilo-tat.ilo.org/es/topics/safety-and-health-at-work/>

Peralta, E. F. (2016). La productividad de la población económicamente activa (PEA) en México: Historia, panorama actual y perspectiva. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4(10), 165-186. <https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.10.180>

Quiñones Infante, S. (2024). El cuidado de la salud mental: un reto para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables. *IUS ET VERITAS*, (69), 87-102. <https://doi.org/10.18800/iusetveritas.202402.006>

Sandoval, C. A., & Bonales, J. (2025). Factores determinantes de los costos de transacción en la internacionalización de Pymes comercializadoras agrícolas en Jalisco, Guanajuato y Michoacán: Un estudio con análisis de varianza (ANOVA). *Revista ESPACIOS*, 46(02), 315-327. <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n02p24>

Vasquez Ponce, G. O. A., Parrales Pilozo, D. H., & Morales Chávez, V. E. (2021). Proceso administrativo: factor determinante en el desarrollo organizacional de las mipymes. *Revista Publicando*, 8(31), 258-278. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2249>

Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura organizacional. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Zamora, I. (2022). Fortalecer a las Pymes, el impulso para la reactivación económica. *Forbes México*. <https://forbes.com.mx/red-forbes-fortalecer-a-las-pymes-el-impulso-para-la-reactivacion-economica/>

Conflictos de interés:

Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Contribución de los autores:

Jesús Antonio Gómez-Pulido, Sandra Gutiérrez-Olvera, Miguel Ángel Haro-Ruíz: Concepción y diseño del estudio, adquisición de datos, análisis e interpretación, redacción del manuscrito, revisión crítica del contenido, análisis estadístico, supervisión general del estudio.