



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA



**CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL
CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA EMPRESA REGO**

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ANTHONY VALDIVIA MONROY

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

JULIACA - PERÚ

2024



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. ANTHONY VALDIVIA MONROY

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:


M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA

PRIMER MIEMBRO

:


Dr. RICHARD CONDORI CRUZ

SEGUNDO MIEMBRO

:


Dr. PAUL MAMANI TISNADO

ASESOR DE TESIS

:


Dr. JUAN BENITES NORIEGA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26



RESOLUCIÓN N° 099-2024-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 11 de junio del 2024

VISTOS:

El expediente N° 2024-CU-6719 (fecha y hora de sustentación), expediente N° 2024-CU-6707 (Titulo), la RESOLUCIÓN N° 035-2024-D-FIS-UANCV que aprueba el Borrador de Tesis, y el DICTAMEN N° 225-2024-OI-VI DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN presentado por el (la) bachiller, **VALDIVIA MONROY, ANTHONY** quien solicita FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS, titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO** conducente a la obtención del Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** por la modalidad de Sustentación de Tesis,

CONSIDERANDO:

Que, con Resolución N° 0827-2023-UANCV-CU-R se aprueba la ampliación de Sustentación de Tesis y/o examen de suficiencia para el mes de enero del 2024 y acorde al artículo 5° numeral 5.14 de la Ley Universitaria N° 30220 establece que las universidades se rigen por el principio del interés superior del estudiante.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220 y sus modificatorias, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" de Juliaca y de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- NOMINAR JURADOS PARA LA SUSTENTACIÓN DE TESIS del tema titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO** presentado por el (la) bachiller: **VALDIVIA MONROY, ANTHONY**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA** habiéndose designado por sorteo a la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M. SC. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
- 1er. Miembro : DR. RICHARD CONDORI CRUZ
- 2do. Miembro : DR. PAUL MAMANI TISNADO
- Asesor de Tesis : DR. JUAN BENITES NORIEGA

SEGUNDO.- PROGRAMAR la FECHA Y HORA DE SUSTENTACIÓN VIRTUAL DE TESIS para el día **LUNES, 17 DE JUNIO DEL 2024** a horas **03:00 p.m.** hora exacta. El acto académico de sustentación virtual se llevará a cabo a través de la plataforma de video conferencia Cisco Webex Meetings.

TERCERO.- Realizada la Sustentación de Tesis, el Presidente de la terna de jurados levantará y firmará el Acta de Sustentación de Tesis, en el cual se consignará el resultado obtenido por el (la) Bachiller sustentante, del mismo modo firmaran los otros dos miembros de jurado y asesor de tesis, dando conformidad al acto.

CUARTO.- La Dirección de la Escuela Profesional de Ingeniería de Seguridad y Gestión Minera, el Jurado y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

C.c.
Arch. 2024
JCHM/
Distribución: Jurados, Interesado



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

**RESOLUCIÓN N° 035-2024-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 27 de marzo del 2024

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-216529 y el Acta de Aprobación de Borrador de Tesis de fecha 08 de marzo del 2024 y la RESOLUCIÓN N° 017-2024-D-FIS-UANCV que aprueba el Perfil de Tesis de fecha 05 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller: **VALDIVIA MONROY, ANTHONY** con el tema titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **VALDIVIA MONROY, ANTHONY**, ha presentado su Borrador de Tesis titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Paul Mamani Tisnado
- Asesor de Tesis : Dr. Juan Benites Noriega

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Borrador de Tesis titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL BORRADOR DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **VALDIVIA MONROY, ANTHONY**, con el tema titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, quedando apto para tramitar el Dictamen de Originalidad de Trabajo de Investigación y posteriormente solicitar la Fecha y Hora de Sustentación de Tesis previa presentación de los requisitos correspondientes según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV, la misma que conducirá a la obtención del **TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANO

**UNIVERSIDAD ANDINA**
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**RESOLUCIÓN N° 017-2024-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 05 de marzo del 2024

VISTOS; el Expediente N° 20254-CU-0077 de fecha 05 de marzo del 2024, presentado por el (la) Bachiller **VALDIVIA MONROY, ANTHONY** quien ha solicitado CAMBIO DEL PRIMER, SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL PERFIL DE TESIS, asignado con RESOLUCIÓN N° 744-2023-D-FIS-UANCV de fecha 15 de noviembre del 2023.

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **VALDIVIA MONROY, ANTHONY**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, para optar el Título Profesional de **INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA**.

Que, con RESOLUCIÓN N° 744-2023-D-FIS-UANCV de fecha 15 de noviembre del 2023 se aprobó el Perfil de Tesis titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, con la siguiente terna de jurados:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Rodolfo Fredy Arpasi Chura
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mtro. Ramiro Arturo Rodriguez Saravia

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y modificatoria; y el Estatuto Modificado 2020 de la UANCV aprobado con Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR el CAMBIO DEL PRIMER, SEGUNDO MIEMBRO DE JURADO Y ASESOR DEL PERFIL DE TESIS, de (l) (la) Bachiller: **VALDIVIA MONROY, ANTHONY**, del tema de tesis titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, considerándose a partir de la fecha los siguientes Jurados y Asesor de Tesis:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Richard Condori Cruz
- 2do. Miembro : Dr. Paul Mamani Tisnado
- Asesor de Tesis : Dr. Juan Benites Noriega

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DECANOC.c.
Arch. 2024
JCHM/

Distribución: Jurados, Interesado

**RESOLUCIÓN N° 744-2023-D-FIS-UANCV**

Juliaca, 15 de noviembre del 2023

VISTOS; el Expediente N° 2023-CU-14175, y la copia del Acta de Aprobación de Perfil de Tesis de fecha 10 de noviembre del 2023, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, presentado por el (la) Bachiller: **VALDIVIA MONROY, ANTHONY** con el tema titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO.**

CONSIDERANDO:

Que, el (la) Bachiller **VALDIVIA MONROY, ANTHONY**, ha presentado su Perfil de Tesis titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

Que, habiendo procedido de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y el Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, nominó como Jurados a los siguientes Docentes:

- Presidente : M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
- 1er. Miembro : Dr. Rodolfo Fredy Arpasi Chura
- 2do. Miembro : Dr. Oscar Gonzalo Apaza Perez
- Asesor de Tesis : Mtro. Ramiro Arturo Rodriguez Saravia

Que, la terna de jurados ha aprobado en su integridad el Perfil de Tesis titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, procediendo con el levantamiento de Acta y firma de Aprobación correspondiente.

Estando en la opinión favorable del Presidente de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, en concordancia al Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria 30220, Ley de Creación de la UANCV 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto Modificado de la UANCV.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- APROBAR EL PERFIL DE TESIS, presentado por el (la) Bachiller: **VALDIVIA MONROY, ANTHONY**, con el tema titulado: **CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO**, quedando apto para el desarrollo y presentación del Borrador de Tesis según lo establecido en el Reglamento de Grados y Títulos de la UANCV.

ARTÍCULO SEGUNDO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas y el Secretario Académico de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, quedan encargados del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Archívese.





CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO

INFORME DE ORIGINALIDAD

21 %

INDICE DE SIMILITUD

17 %

FUENTES DE INTERNET

9 %

PUBLICACIONES

14 %

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	8 %
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	5 %
3	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	Montoya Meza, Daniel Alfredo. "Relacion entre el clima organizacional y la evaluacion del desempeno del personal en una empresa de servicios turisticos : caso PTS Peru 2015.", Pontificia Universidad Catolica del Peru - CENTRUM Catolica (Peru), 2021 Publicación	1 %
5	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %



Metadatos complementarios

TÍTULO DE LA TESIS	
CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ANTHONY VALDIVIA MONROY
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	76638001
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-9804-1276
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JUAN BENITES NORIEGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	06195745
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-3842-8435
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	29606930
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02442917
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01314987
Datos de investigación	



Línea de investigación	SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>País: Perú Departamento: Arequipa Provincia: Arequipa Distrito: Arequipa</p> <p>Coordenadas: Latitud: -16.400511 Longitud: -71.5234572</p> <p>https://maps.app.goo.gl/FhdS5mgaeRH8m7wr8</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Marzo 2024 – Junio 2024
URL de disciplinas OCDE https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.02.04	<p>Ingeniería, Tecnología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.00.00</p> <p>Minería, Procesamiento de minerales https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.07.05</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CACERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda
DIRECTOR (e)
Unidad de Investigación FIS



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ANTHONY VALDIVIA MONROY, identificado con DNI
Nro. 76638001 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
- Programa de Segunda Especialidad,
- Programa de Maestría o Doctorado

INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO

Asesorado por: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.


Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de JULIO del 2024


Firma del Asesor
(obligatoria)


FIRMA (obligatoria)


Huella



DEDICATORIA

A Dios, gracias por brindar apoyo espiritual en la culminación de mis metas personales que me propuse. A mis padres, por el apoyo incondicional y motivación en salir adelante, a mis familiares por la confianza brindada todo este tiempo.



AGRADECIMIENTO

Gracias a dios por ser el que me ilumina todos los días, por darme fortaleza y guiarme en este camino, a mis padres que son mi motor de seguir adelante, gracias por ser mis amigos, confidentes y ejemplos de lucha constante



ÍNDICE

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
ÍNDICE	v
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
ÍNDICE DE ILUSTRACIONES	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Análisis de la situación problemática	1
1.2 Formulación del Problema	1
1.2.1 Problema general	1
1.2.2 Problemas específicos.....	1
1.3. Justificación de la investigación.....	2
1.4. Objetivos.....	3
1.4.1. Objetivo general.....	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	3
1.5. Hipótesis.....	3
1.5.1 Hipótesis general	3
1.5.2. Hipótesis específicas	4
1.6. Variables e indicadores.....	4



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación..... 5

 2.1.1. Internacionales 5

 2.1.2. Nacionales 7

2.2 Marco teórico..... 8

 2.2.1 Teorías de la cultura organizacional..... 8

 2.2.1.1 Tipologías de la cultura organizacional 9

 2.2.1.2. Elementos de la Cultura Organizacional 9

 2.2.2. Teorías del clima laboral..... 10

 2.2.2.1 Clima Laboral..... 11

 2.2.2.2 Dimensiones del Clima Laboral..... 12

 2.2.2.3 Características del Clima Laboral..... 13

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Tipo de la investigación..... 16

3.2 Diseño de la investigación. 16

3.3 Población y muestra..... 16

 3.3.1 Población 16

 3.3.2 Muestra 16

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación 17

 3.4.1 Técnica 17

 3.4.2 Instrumento 18

 3.4.3 Validación del instrumento..... 18

3.5. Procedimiento de recolección y análisis de datos 18



3.5.1 Procedimiento de recolección de datos	18
3.5.2 Procedimiento de Análisis de Datos	18

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Clima laboral	32
4.2. Impacto sobre la Cultura de Seguridad.	34
CONCLUSIONES.....	39
RECOMENDACIONES	40
BIBLIOGRAFÍA	41
ANEXOS	48



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población.....	17
Tabla 2 Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego	21
Tabla 3 Datos estadísticos de Estado Civil de los empleados de la Empresa Rego	22
Tabla 4 Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego	23
Tabla 5 Estructura	24
Tabla 6 Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego	25
Tabla 7 Indicador Responsabilidad.....	26
Tabla 8 Indicador Reconocimiento.....	27
Tabla 9 Datos estadísticos de compromiso	28
Tabla 10: Datos estadísticos de Cultura de Seguridad	29
Tabla 11 Fiabilidad de la variable independiente Cultura de Seguridad	30
Tabla 12 Fiabilidad de la variable Clima Laboral	31
Tabla 13 Relación de cultura de seguridad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la empresa rego.....	31
Tabla 14 Prueba de hipótesis	32
Tabla 15 Distribución porcentual del Clima laboral de la empresa	33



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Elementos de Cultura organizacional.....	10
Figura 2 Factores que influyen en el Clima laboral.....	16
Figura 3 Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego	21
Figura 4 Datos estadísticos de Estado civil de los empleados de la Empresa Rego.....	22
Figura 5 Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego	23
Figura 6 Datos estadísticos del indicador Estructura	25
Figura 7 Datos estadísticos de Estándares	26
Figura 8 Datos estadísticos de Responsabilidad.....	27
Figura 9 Datos estadísticos de Reconocimiento.....	28
Figura 10 Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego	29
Figura 11 Datos estadísticos de Cultura de Seguridad	30
Figura 12 Distribución porcentual del Clima Laboral	33



ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1 Clima laboral	12
Ilustración 2 Fluides de comunicación entre el Jefe de Obra con el Jefe de Planta.	35
Ilustración 3 Fluides de comunicación entre el Jefe de Planta de producción .	35
Ilustración 4 Mejoramiento del desempeño laboral entre los empleados de la Empresa REGO.	36
Ilustración 5 Mejoramiento del desempeño laboral entre los empleados de la Empresa REGO.	37
Ilustración 6 Mejoramiento del desempeño laboral entre los empleados de la Empresa REGO.	38



RESUMEN

La tesis: "Cultura de seguridad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la empresa rego". Para desarrollar esta investigación hemos planteado como objetivo observar las diferentes formas de practicar la cultura de seguridad en un ambiente de clima laboral de los trabajadores de la empresa REGO, siendo una empresa de construcción de edificaciones que actualmente ha incrementado sus trabajadores siendo de mucha importancia la relación laboral entre sus trabajadores que se tenga un buen clima laboral estableciendo una estructura, estándares, y valores como la responsabilidad y la identidad; lo cual; permite el buen desempeño laboral para que desarrollen correctamente en sus puestos de trabajo dentro de la empresa con una cultura de seguridad que facilita el buen desarrollo de su labor.

El presente estudio es correlacional, transversal no experimental.

Palabra clave: Clima laboral, cultura de seguridad



ABSTRACT

The thesis: "Safety culture and its influence on the work environment of the workers of the company rego". To develop this research we have set as an objective to observe the different ways of practicing the safety culture in a work environment of the workers of the company REGO, being a construction company of buildings that has currently increased its workers, being of great importance the labor relationship between its workers to have a good work environment establishing a structure, standards, and values such as responsibility and identity; which; allows good work performance so that they develop correctly in their jobs within the company with a safety culture that facilitates the good development of their work.

The present study is correlational, non-experimental cross-sectional.

Keyword: Work environment, safety culture



INTRODUCCIÓN

Actualmente, el Clima laboral dentro de una organización es considerado parte fundamental en el desempeño laboral, teniendo en cuenta la cultura de seguridad que es muy trascendental dentro del trabajo, hoy en día todas las empresas u organizaciones analizan y conducen a una educación de cultura de seguridad entre todo su personal para tener resultados positivos buscando logros sus objetivos en empresa, considerando que todo trabajador desarrolle un comportamiento adecuado en el desempeño de sus labores.

Al constituirse la Empresa REGO tenía limitaciones con sus fondos económicos, y siendo primordial contar un clima laboral, es por eso que se ha priorizado una gestión eficiente maximizando el desempeño de sus trabajadores con un clima laboral adecuado, mejorándose:

- Coordinación y comunicación entre sus oficinas/áreas de trabajo
- Tener objetivos claros empresa
- Mejoramiento en las decisiones
- Supervisión constante

Lográndose el respeto al desempeño laboral, y el clima laboral.



CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

La organización REGO adolece con capacitaciones de cultura de seguridad siendo primordial para la empresa, la cual a veces no existe la empatía de labor de trabajo en sus empleados y solo realizan mediante un sondeo, es por eso que se propone el proyecto para mejorar su cultura de seguridad en la empresa y que sus trabajadores cumplan su labor con características democráticas de buen vivir.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema general

PG: ¿Cómo se percibe relación de cultura de seguridad y clima laboral de trabajadores Empresa REGO?

1.2.2 Problemas específicos

PE1: ¿Qué estrategias se prevé tener relación de dimensión estructural y desempeño colaborador Empresa REGO?



PE2: ¿Qué condiciones metodológicas requiere en la relación de la dimensión responsabilidad y desempeño del colaborador en la cultura de seguridad y clima laboral trabajadores Empresa REGO?

PE3: ¿Cómo se percibe relación dimensión reconocimiento y desempeño del colaborador la cultura de seguridad y clima laboral trabajadores Empresa REGO?

1.3. JUSTIFICACIÓN

Para (Baena Paz, 2017) El tema de la investigación tiene justificación teórica y práctica, puesto que es importante estudiar el costo de inversión en capacitaciones, como también estimar el tiempo y los recursos necesarios que justifiquen a la empresa ante sus trabajadores, es por ello que se realiza una evaluación y su importancia.

Considerando los puntos débiles que perjudica a la empresa de perder su orientación obscura y perfil negativa para que pueda realimentar el nivel del clima organizacional que le corresponde como empresa exitosa y recobrar desempeño laboral de parte de sus trabajadores para adoptar en breve tiempo problemas existentes de todos los campos que ostenta la empresa en servicio a la comunidad.



1.4. OBJETIVOS

1.4.1. Objetivo general

OG: ¿Identificar la cultura de seguridad y su influencia en el clima Laboral de los trabajadores Empresa REGO?

1.4.2 Objetivos específicos

OE1: Determinar estrategias de evaluación la dimensión estructura y el desempeño del colaborador Empresa REGO.

OE2: Analizar muestra de nivel de relación de dimensión responsabilidad y desempeño del colaborador en la cultura de seguridad y clima laboral trabajadores Empresa REGO.

OE3: Evaluar grado de calidad de la dimensión reconocimiento y desempeño colaborador de cultura de seguridad y clima laboral trabajadores Empresa REGO.

1.5 HIPÓTESIS

1.5.1 Hipótesis general

HG: Al identificar la cultura de seguridad y su influencia en el clima Laboral trabajadores Empresa REGO es buena.



1.5.2. Hipótesis específicas

HE1: La evaluación de la dimensión estructura y desempeño del colaborador se ha visto mejorar buen desempeño de los trabajadores de la Empresa REGO.

HE2: El monitoreo y la evaluación del grado de relación que existe entre la dimensión responsabilidad y desempeño del colaborador en la cultura de seguridad se prevé mejorar el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO.

HE3: Al reportar un buen grado de calidad entre la dimensión reconocimiento y desempeño del colaborador en la cultura de seguridad mejorarla el clima laboral trabajadores Empresa REGO.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

Variable Independiente:

Cultura de seguridad

Variable Dependiente:

Clima laboral

Dimensiones:

estándares,

procedimientos,

registros de formatos.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1. Internacionales

(Palomino Bossio & Peña Leguía, 2016), Proyecto: “EL clima Organizacional y desempeño laboral empleados Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast LTDA”. **Objetivo:** analizar relación entre el clima organizacional y desempeño laboral de empleados Empresa Distribuidora y Papelería Venoplast. **Metodología:** descriptivo y correlacional. Población 97 trabajadores y muestra solo 49. **Conclusión:** 65% de personal se encuentra de acuerdo con el clima laboral, la motivación que reciben es aceptable por parte de sus superiores, las horas de trabajo y sus funciones es flexible.

(Jimenez Viteri & Mosquera Ojeda, 2017), estudio: “Clima organizacional y desempeño de empleados del sector financiero de instituciones públicas, Quito.” **Objetivo:** mejorar el clima organizacional para mejorar la eficiencia del trabajo. **Metodología:** es bibliográfica y documental. Técnica fue la encuesta y el cuestionario, elaborada con preguntas cerradas. **Resultados:** 28% se encuentran en situaciones de



riesgo, 30% el ambiente laboral es riesgoso y se prevé presentar Planes para mejorar el desempeño laboral.

(Villadiego Mendoza & Alzate Gil, 2017) título: “Análisis del clima organizacional y desempeño laboral de relaciones interpersonales en Petroleum & Logistics S.A.S, Bogotá. **Objetivo:** conocer elación de desempeño laboral y clima organizacional. Muestra solamente 08 personas. Para su investigación es de tipo descriptivo y enfoque mixto. El cuestionario se utilizó como su instrumento para recabar información sobre cada factor psicosocial en el lugar de trabajo, el cual se utilizó para identificar variables adicionales. El proyecto no hay relación de desempeño laboral y clima laboral. Considerándose 25% y 12.5% de total de 87.5% muestran niveles de riesgo. **Conclusión:** la participación de los jefes inmediatos y el departamento de recursos humanos influyen considerablemente en la relación entre las variables.

(Meléndez Narváez, 2015) estudio: “Influencia de clima laboral y desempeño de la subsecretaría administrativa financiera del Ministerio de Finanzas, 2013-2014”, Quito. **Objetivo:** determinar influencia de clima organizacional y desempeño de la Subsecretaria Administrativa Financiera. **Metodología:** explicativo y descriptivo. Instrumento se empleó la encuesta preparada con test de Alfa de Crombach. La población es 30 colaboradores. **Conclusión:** La relación entre las dos variables no existe porque muestran modelos estadístico diferentes de clima organizacional .



2.1.2. Nacionales

(**Pastor Guillén, 2018**), estudio. "Clima organizacional y desempeño laboral trabajadores administrativos de la empresa de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017". **Propósito:** encontrar relación desempeño laboral y clima organizacional trabajadores de la Empresa. **Metodología:** no experimental, transversal y correlacional. Para la recolección de datos se utilizó encuesta. Muestra 162 empleados de 280 de la población total. Los encuestados determinan rango regular 30.90% (50), rango bajo 24.70% (40) y nunca 19.10% (31). **Conclusión:** existe relación de clima organizacional y desempeño de los trabajadores. Esta actitud demuestra hipótesis principal es válido y se afirma que mejorará la percepción del clima organizacional de los empleados.

(**Rojas Canchán, 2018**), estudio: "Clima organizacional y desempeño laboral trabajadores dirección territorial de policía Huancayo 2018". **Objetivo:** determinar relaciona de clima organizacional y desempeño laboral trabajadores Dirección Territorial Policía Huancayo 2018, **Metodología:** correlacional, no experimental. Se utilizo la entrevista para recolectar información. Muestra población 38 empleados. **Resultados:** los empleados se desempeñan mejor en el trabajo cuando se sienten satisfechos en un clima organizacional favorable.

(**Millán & Montero, 2017**) estudio: "Clima organizacional y satisfacción laboral colaboradores Empresa ONCORAD Chiclayo 2016". **Objetivo:** investigar Clima Organizacional y Satisfacción Laboral colaboradores



Empresa ONCORAD. Muestra 29 trabajadores. La evaluación de la variable clima organizacional fueron 4,049% buena comunicación, 3,966%, menor comunicación. La autorrealización 3,851% y supervisión 13,891%. **Resultados:** el clima organizacional y satisfacción laboral existen diferencias en la dimensión estratégica.

2.2 MARCO TEÓRICO

2.2.1 Cultura organizacional

(**Rodríguez Gómez, Gil Flores, & García Jiménez, 1996**) mencionan la cultura organizacional en el campo de estudios organizacionales. Algunos aspectos teóricos afirman que su estudio se convirtió en un área muy importante de su investigación que podría decirse que este campo es más activo, dicho estudio a mejorado la estructura formal, su ambiente organizacional y la burocracia. Encontrándose varios trabajos de investigación que se refieren a fenómenos culturales en las organizaciones.

En los últimos 15 años se generó escritos sobre “paradigma cultural”, donde su teoría de Smith propuso la teoría “laissez faire”; llegando a una conclusión sobre el marco conceptual relación a la cultura organizacional, observada y analizada por diversas teorías que están relacionadas entre sí en relación a la cultura organizacional, su significado, su importancia, cultura y dinámica. Se analizó la existencia de una cultura organizacional donde las personas consideran tener ciertas características similares y únicas sobre la personalidad individual siendo relativamente estable en el tiempo. La Cultura Organizacional se inicia en la empresa u organización



hasta la adaptación exitosa, sin embargo, en la organización la cultura se divide en varias actividades en el entorno de la entidad.

2.2.1.1 Tipologías de la cultura organizacional

Las diferentes tipologías son:

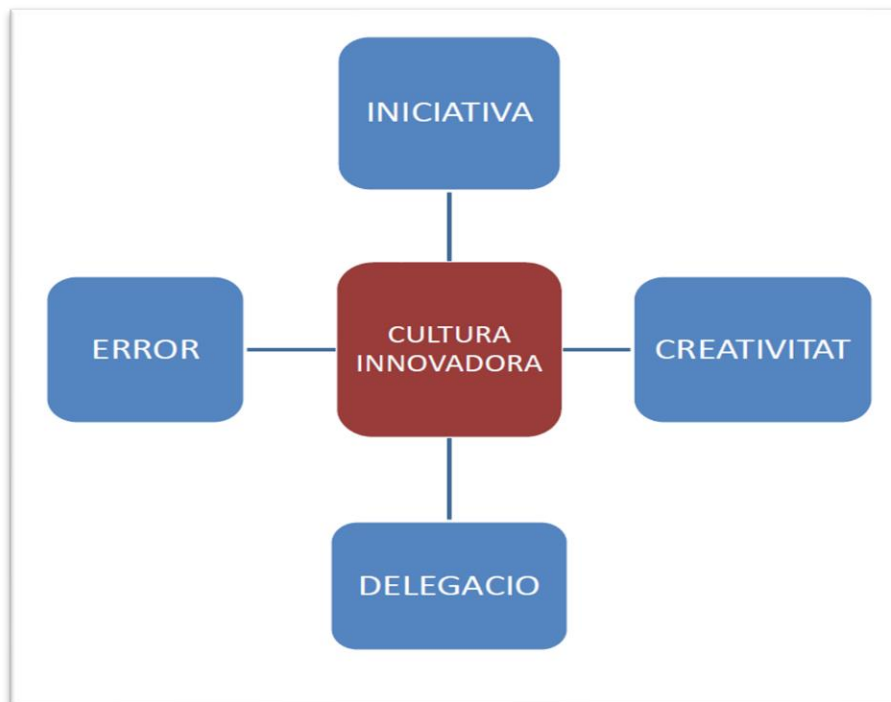
- 1) Estable: Unidad de Producción y Contabilidad.
- 2) Reactiva: Unidad de Control financiero y Producción
- 3) Anticipadora: Unidad de Producción y Unidad de Marketing
- 4) Iniciativa: Nuevas unidades de investigación de negocio.

2.2.1.2. Elementos de la Cultura Organizacional

- a) Cultura de la Iniciativa: Se promueve la iniciativa de los empleados hasta obtener el valor de la empresa y del cliente.
- b) Cultura de la Delegación: Otro vértice que está orientado hacia la delegación de la autoridad, donde los empleados inician promover proyectos y ser reconocidos por la autoridad.
- c) Cultura de la Creatividad: Estos vértices que inicia o genera cuando se delega actividades y tareas. Sin embargo, cuando se asigna a un líder se pide las decisiones que tomo.
- d) Cultura de error; Este es un vértice fundamental, donde existe una tolerancia con los errores existiendo la posibilidad de error cuando se pretende obtener innovaciones, pero se debe utilizar procedimientos para analizar los errores en la organización.

Figura 1.

Elementos de Cultura organizacional



Nota. <https://gianluiribechini.com/los-4-elementos-de-la-cultura-de-una-organizacion-innovadora/>

2.2.2. Teorías del clima laboral

(Rodríguez, 2013), presentó una teoría sistemática sobre la organización de la sociedad. Esta teoría propone conectar la personalidad del empleado con el sistema social de la organización.

(Lewin, 1951), base fundamental sobre la teoría básica de Clima organizacional, sobre el comportamiento del individuo en el trabajo teniendo en cuenta sus características personales y lo más fundamental de cómo percibe el clima laboral en su trabajo.



Según **(Litwin & Stringer, 1968)**, el ambiente de trabajo se considera una característica estable del ambiente interno de la empresa. Y esta característica percibe su comportamiento de los trabajadores en la medida cuantificable. Ambos autores sostienen que el liderazgo es fundamental en una organización para el conocimiento de Clima Laboral, centrando en los empleados en un clima cerrado o abierto.

2.2.2.1 Clima Laboral

Es la adaptación de un nivel de confiabilidad en una determinada sociedad u organización. Las dimensiones originales, como: estructura, relaciones, responsabilidad, motivación laboral y comunicación son generadas a través de panel de expertos en comunicación arbitral donde se han sancionado conceptos y funciones de desafíos, conflictos, identidad, integridad, innovación participación y liderazgo. La Escala de Likert se utilizó como instrumento con 5 opciones de respuesta con valores del 1 al 5, definiendo y clasificando que el clima organizacional es favorable si mediana es superior, si embargo si la mediana fuera inferior se define insalubre.

Ilustración 1.

Clima laboral



Nota. Imágenes tomadas por el investigador

2.2.2.2 Dimensiones del Clima Laboral

(Litwin & Stringer, 1968) proponen nueve dimensiones del entorno laboral, de las cuales solo cinco se consideran:

- a) *Estructura:* Los trabajadores deben estar organizados y sus tareas y responsabilidades deben estar claramente definidas.
- b) *Responsabilidad:* Este es un valor que experimentan los empleados si ellos mismos son sus propios jefes y tienen autonomía y libre decisión.
- c) *Reconocimiento:* Cuando los empleados son recompensados por su trabajo eficiente.



- d) **Estándares:** la comprensión de los empleados de los estándares de desempeño establecido para realizar un buen trabajo laboral.
- e) **Identidad:** Es otro valor que el empleado tiene como virtud donde se identifica con la empresa y que tiene fuerte compromiso con la organización.

2.2.2.3 Características del Clima Laboral

(Alcocer, 2003), Clima laboral es un sistema organizacional que proyecta algunas características en el empleador con sus actitudes y comportamientos en el entorno laboral. Y se puede indicar que el desempeño, la adaptación, la producción, entre otros son actitudes que pueden estar relacionados.

Por lo tanto, se puede indicar las siguientes características del Clima Laboral:

- El Clima Laboral está directamente relacionado con el ambiente de trabajo.
- Influencias climáticas: comportamiento laboral.
- Buena atmosfera productiva: es el entorno productivo
- Canales de comunicación abierta: donde existe la transparencia y fluidez en la comunicación.
- Refuerzos positivos: Para el crecimiento personal y motivación se utiliza como herramienta el feedback
- Equipos de Trabajo

- Líderes y gerentes con espíritu optimista: donde el líder maneja una actitud ganadora que genera aliento y confianza en los momentos difíciles.
- Equidad de vida laboral y vida personal

2.2.2.4 El Clima Laboral y sus factores que influyen

Martínez (2003) indica que clima organizacional está determinado por la manera cómo una persona muestra su trabajo acorde con la satisfacción, su productividad. Entonces, se argumenta que el clima laboral de acuerdo al estilo de gestión, mediante la políticas y valores que ya están definidas, como:

- Organización
- Relaciones
- Igualdad
- Reconocimiento
- Implicación
- Remuneración

Figura. 2

Factores que influyen en el Clima laboral



ota.

<https://www.facebook.com/VyEstrategia/photos/a.2010432289228064/2802906059980679/?type=3>



2.3 Compromiso organizacional

(Arias, 2001) considera la fuerza relativa de un individuo dentro de una organización. Su característica es ejercer como vínculo de adaptación hasta llegar a una meta. Es necesario iniciar con una estrategia hasta cumplir el objetivo planteado.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo

Aplicativa, descriptiva, cuantitativa, correlacional y transversal.

3.2 Diseño

Documental, con alcance descriptivo – explicativo, descriptivo.

3.3 Población y muestra

3.3.1 Población

60 trabajadores de la Empresa Rego región Arequipa.

3.3.2 Muestra

Constituida por 60 empleados.



Tabla 1.

Población

OCUPACIÓN	cantidad
ABOGADO	1
ADMINISTRADOR	1
ALMACEN	1
ANALISTA	2
CONTADOR	2
GERENTE	1
MARKETING	1
OPERADOR	43
PROGRAMADOR	3
SECRETARIA	3
SERVICIOS	1
TECNICO E.	1
TOTAL	60

Nota. Empresa Rego

3.4 Técnicas e instrumentos de investigación

3.4.1 Técnica

Se ha utilizado la encuesta expuesta con los contenidos de las variables de la investigación.



3.4.2 Instrumento

Según las recomendaciones del juicio de expertos hemos utilizado cuestionarios para las dos variables, extractado los contenidos de los indicadores de las variables.

3.4.3 Validación del instrumento

Hemos seleccionado nuestros colaboradores al azar para aplicar nuestro instrumento. Estas personas son miembros de la entidad Empresa Rego.

3.5 Procedimiento de recolección y análisis de datos

3.5.1 Procedimiento de recolección de datos

Autorizado la aplicación de nuestro instrumento por el director del área operativa para realizar encuestas a los trabajadores de la Empresa Rego que son 60 personas. Se solicitó al Gerente general de la empresa para realizar dicha encuesta y luego después de obtener el permiso, se imprimieron y completaron a mano cuarenta copias de los cuestionarios en cada instalación donde estaba presente un oficial de seguridad. Antes de aplicar el trabajo explicamos a nuestros colaboradores marcar la encuesta de acuerdo a la respuesta que viera positiva o negativa.

3.5.2 Procedimiento de Análisis de datos

Después de completar todos los estudios, los resultados se compilaron en una data que se utilizó el Microsoft Excel y para su evaluación del Chi-cuadro, para enlazar al programa SPSS. Los resultados compatibilizamos



con el objetivo general y las variables independiente y dependiente. Cada variable tiene sus datos sistematizados. En conclusión, se recopilaron los resultados descriptivos, con los correspondientes gráficos lineales en Excel adjuntos a cada tabla creada.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS

La Empresa Rego, fue concebida como una organización privada para brindar apoyo en los aspectos de asesoramiento, ejecución obras relacionados con ingeniería civil entre otros, para este proyecto hemos realizado y priorizado en ejecución de obras por la demanda en a ciudad de Arequipa, por lo cual en este capítulo mostramos los resultados:

Pregunta 01: Datos estadísticos de Género

Tabla 2

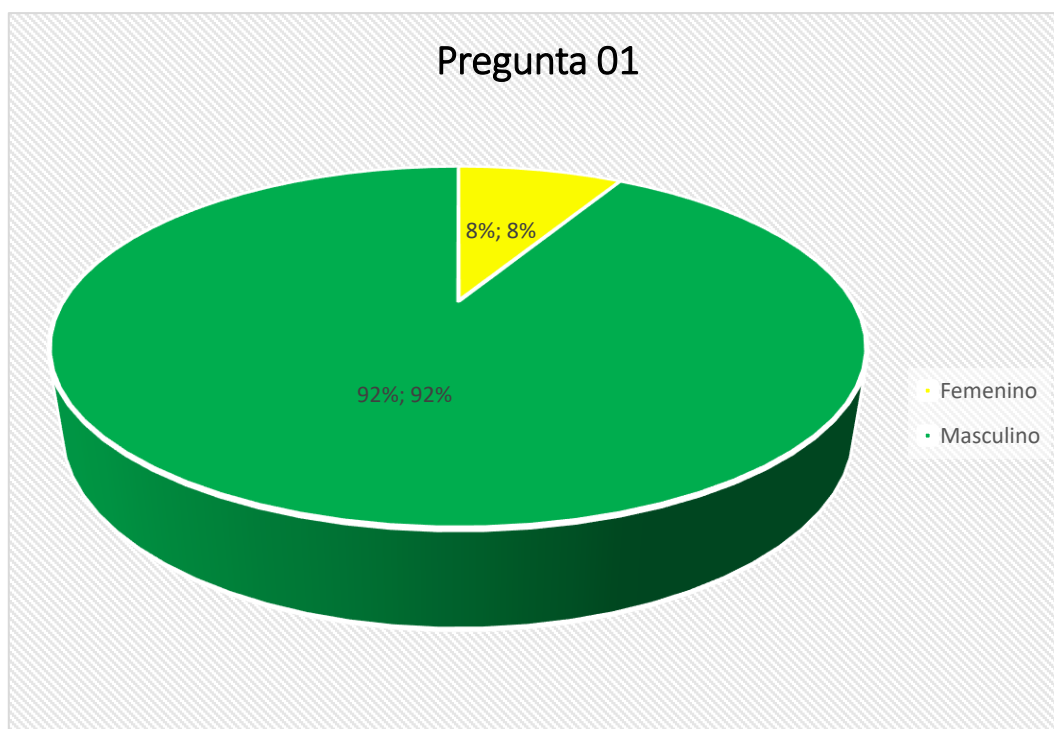
Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego

Sexo	F	%	
Femenino		5	8%
Masculino		55	92%
Total		60	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 2

Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego



Nota. Elaboración propia

Pregunta 02: Datos estadísticos de Estado civil

Tabla 3

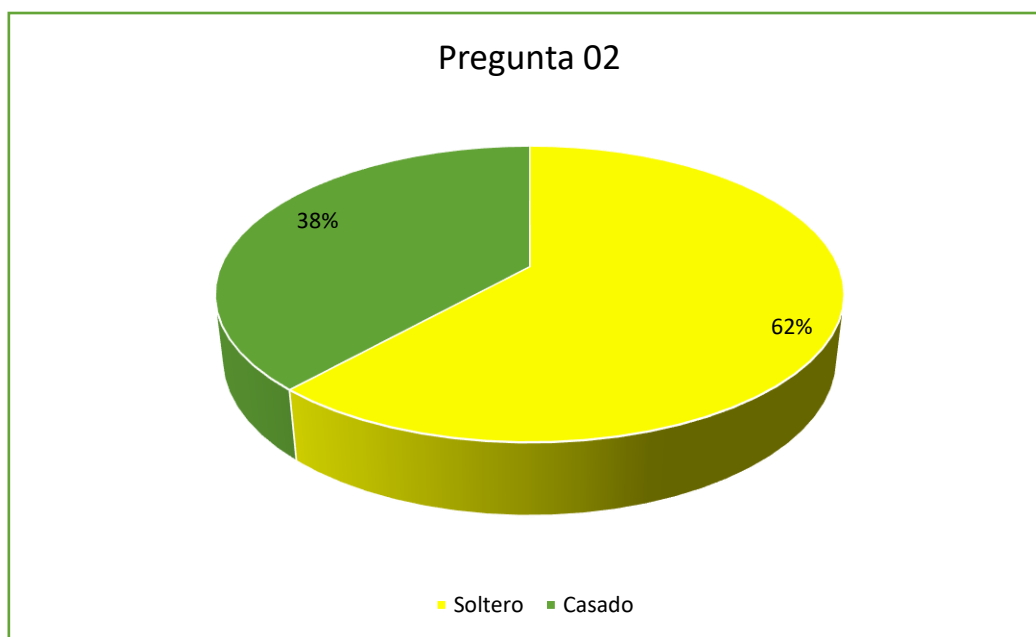
Trabajadores de la Empresa Rego

Estado civil	F	%
Soltero	37	62%
Casado	23	38%
Total	60	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 3

Empleados de la Empresa Rego



Nota. Elaboración propia

Pregunta 03 Empleados de la Empresa Rego.

Tabla 4

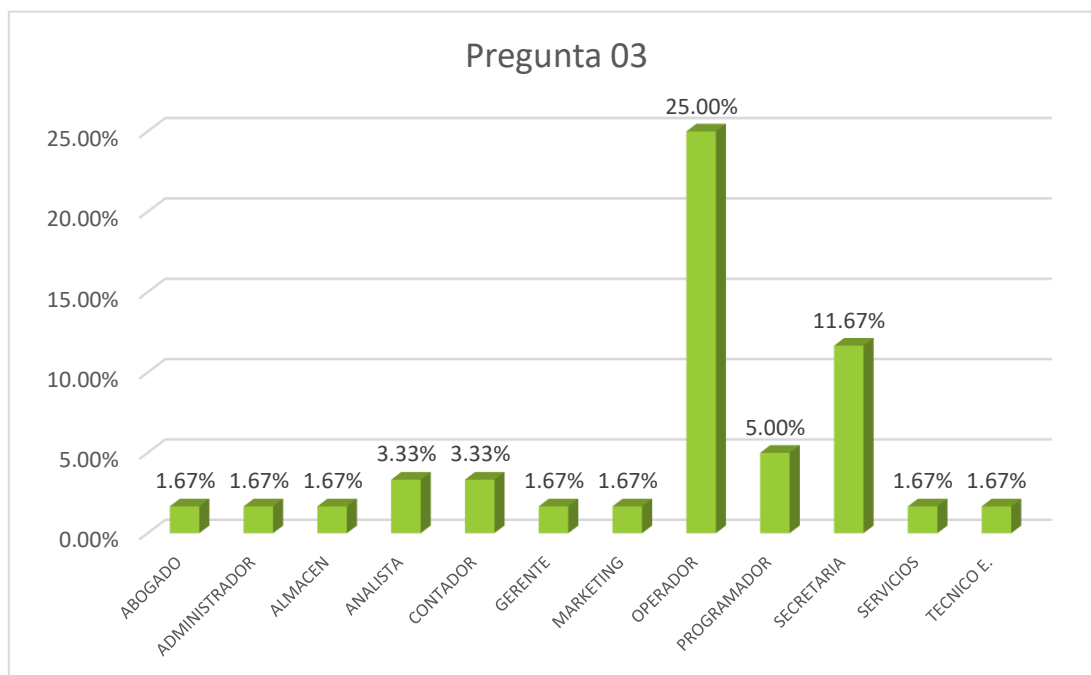
Empleados de la Empresa Rego

OCUPACIÓN	F	%
ABOGADO	1	1.67%
ADMINISTRADOR	1	1.67%
ALMACEN	1	1.67%
ANALISTA	2	3.33%
CONTADOR	2	3.33%
GERENTE	1	1.67%
MARKETING	1	1.67%
OPERADOR	43	25.00%
PROGRAMADOR	3	5.00%
SECRETARIA	3	11.67%
SERVICIOS	1	1.67%
TECNICO ENCARGADO.	1	1.67%
TOTAL	60	100.00%

Nota. Elaboración propia

Figura 4

Empleados de la Empresa Rego por género.



Nota. Elaboración propia



Indicador Estructura

Tabla 5

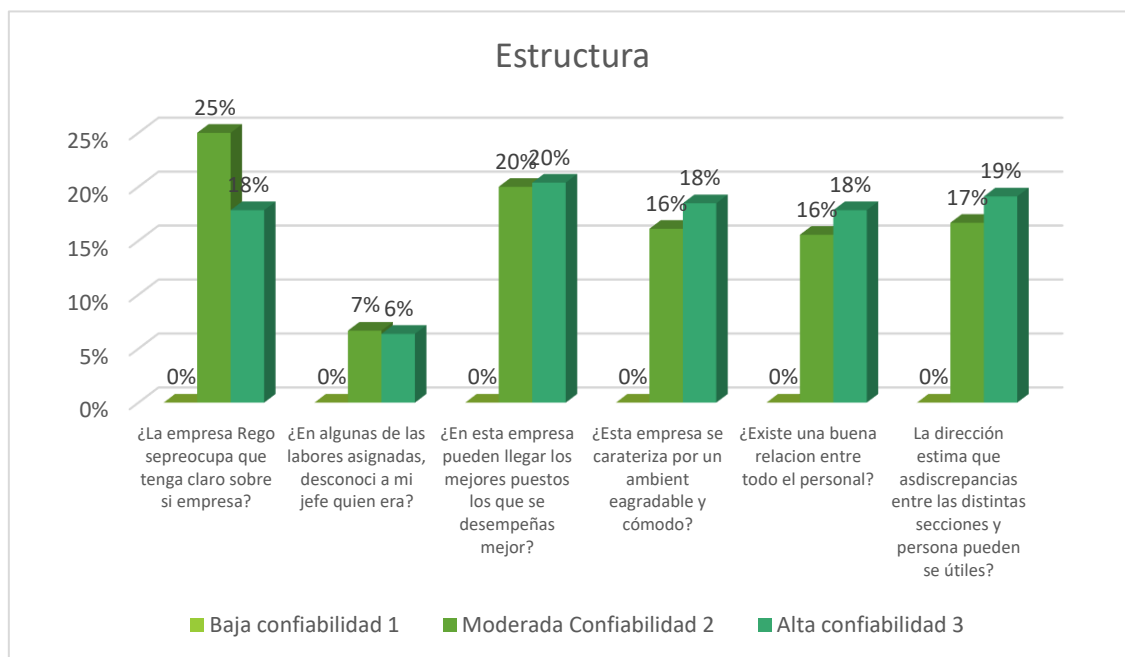
Estructura

Item	no es Confiabl e 0	Baja confiabilida d 1	Moderada Confiabilida d 2	Alta confiabilida d 3
¿La empresa Rego se preocupa que tenga claro sobre si empresa?	0%	0%	25%	18%
¿En algunas de las labores asignadas, desconocí a mi jefe quién era?	0%	0%	7%	6%
¿En esta empresa pueden llegar los mejores puestos los que se desempeñas mejor?	0%	0%	20%	20%
¿Esta empresa se caracteriza por un ambiente agradable y cómodo?	0%	0%	16%	18%
¿Existe una buena relación entre todo el personal?	0%	0%	16%	18%
¿La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y persona pueden ser útiles?	0%	0%	17%	19%
	0%	0%	100%	100%

Nota. Elaboración propia

Figura 5

Datos estadísticos del indicador Estructura



Nota Elaboración propia

Indicador Estándares

Tabla 6

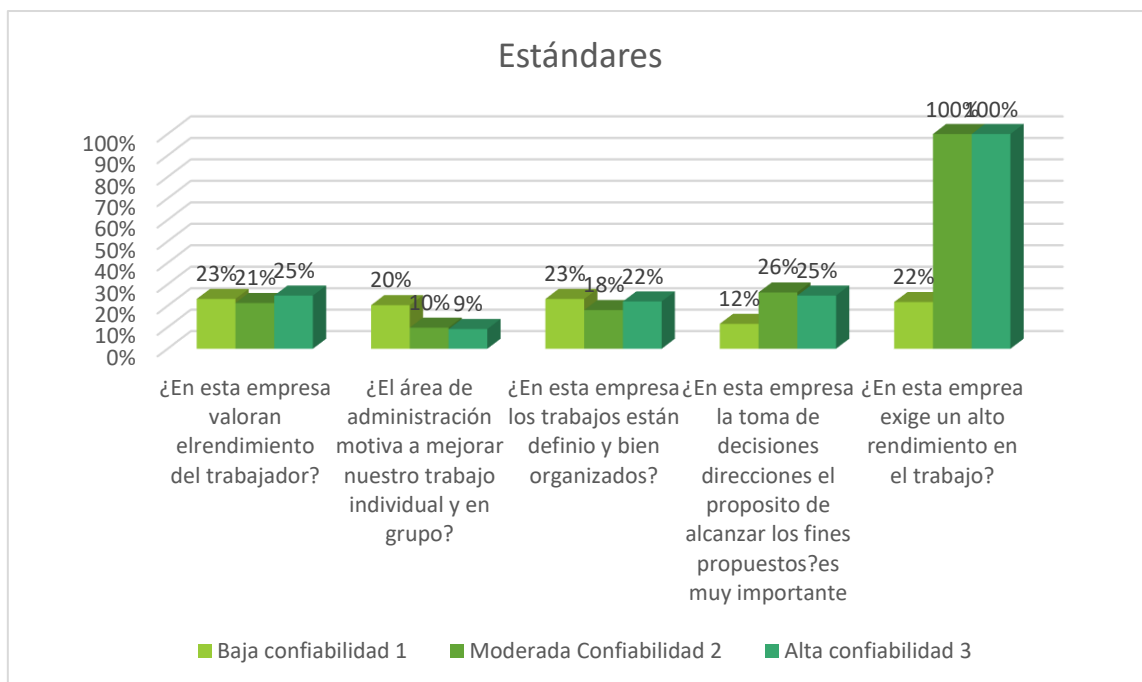
Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego

item	no es Confiabl e 0	Baja confiabilidad d 1	Moderada Confiabilidad d 2	Alta confiabilidad d 3
¿En esta empresa valoran el rendimiento del trabajador?	0%	23%	21%	25%
¿El área de administración motiva a mejorar nuestro trabajo individual y en grupo?	0%	20%	10%	9%
¿En esta empresa los trabajos están definido y bien organizados?	0%	23%	18%	22%
¿En esta empresa la toma de decisiones direcciones el propósito de alcanzar los fines propuestos? Es muy importante	0%	12%	26%	25%
¿En esta empresa exige un alto rendimiento en el trabajo?	0%	22%	100%	100%
	0%	100%	175%	181%

Nota. Elaboración propia

Figura 6

Datos estadísticos de Estándares



Nota. Elaboración propia

Indicador Responsabilidad

Tabla 7

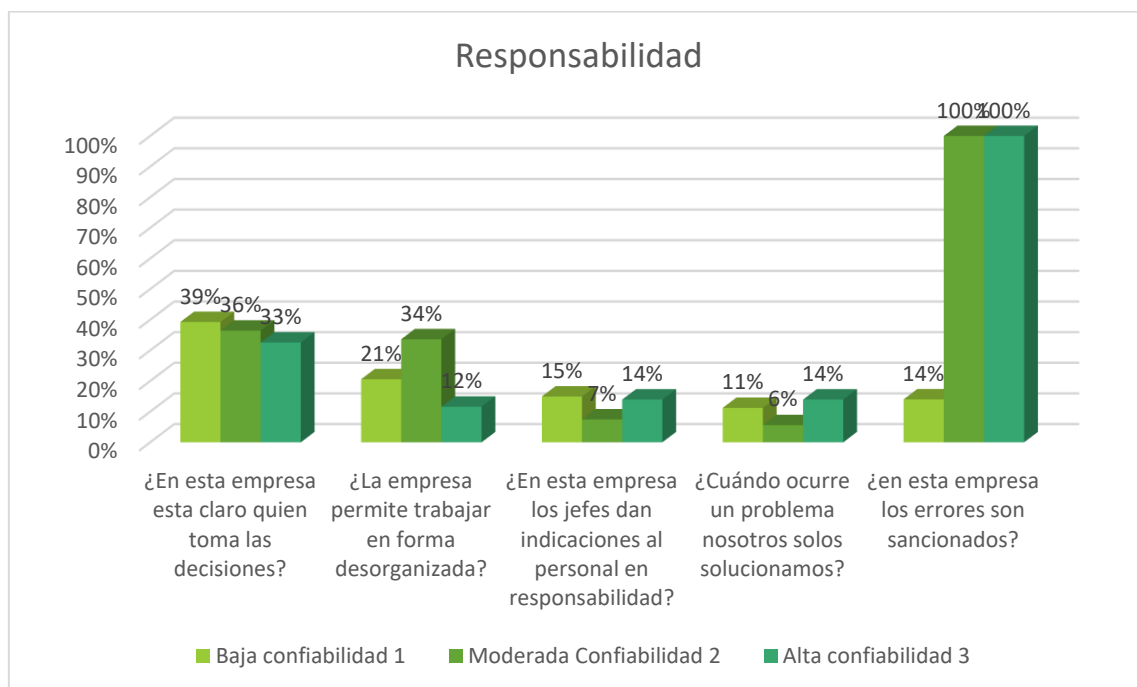
Indicador Responsabilidad

item	no es Confiable 0	Baja confiabilidad 1	Moderada Confiabilidad 2	Alta confiabilidad 3
¿En esta empresa está claro quien toma las decisiones?	0%	39%	36%	33%
¿La empresa permite trabajar en forma desorganizada?	0%	21%	34%	12%
¿En esta empresa los jefes dan indicaciones al personal en responsabilidad?	0%	15%	7%	14%
¿Cuándo ocurre un problema nosotros solos solucionamos?	0%	11%	6%	14%
¿en esta empresa los errores son sancionados?	0%	14%	100%	100%
	0%	100%	183%	172%

Nota. Elaboración propia

Figura 7

Datos estadísticos de Responsabilidad



Nota. Elaboración propia

Indicador Reconocimiento

Tabla 8

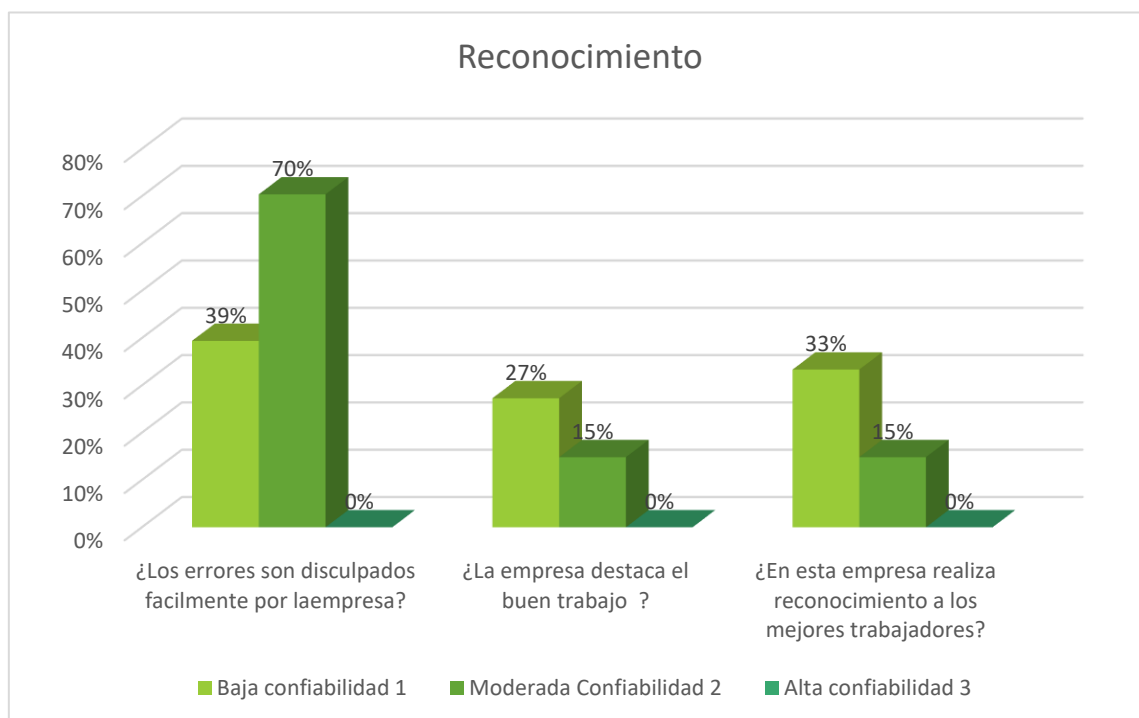
Indicador Reconocimiento

Ítem	no es Confiabl e 0	Baja confiabilida d 1	Moderada Confiabilida d 2	Alta confiabilida d 3
¿Los errores son subsanadas fácilmente por la empresa?	0%	39%	70%	0%
¿La empresa destaca el buen trabajo?	0%	27%	15%	0%
¿En esta empresa realiza reconocimiento a los mejores trabajadores?	0%	33%	15%	0%
Total	0%	100%	100%	0%

Nota. Elaboración propia

Figura 8

Datos estadísticos de Reconocimiento



Nota. Elaboración propia

Indicador compromiso

Tabla 9

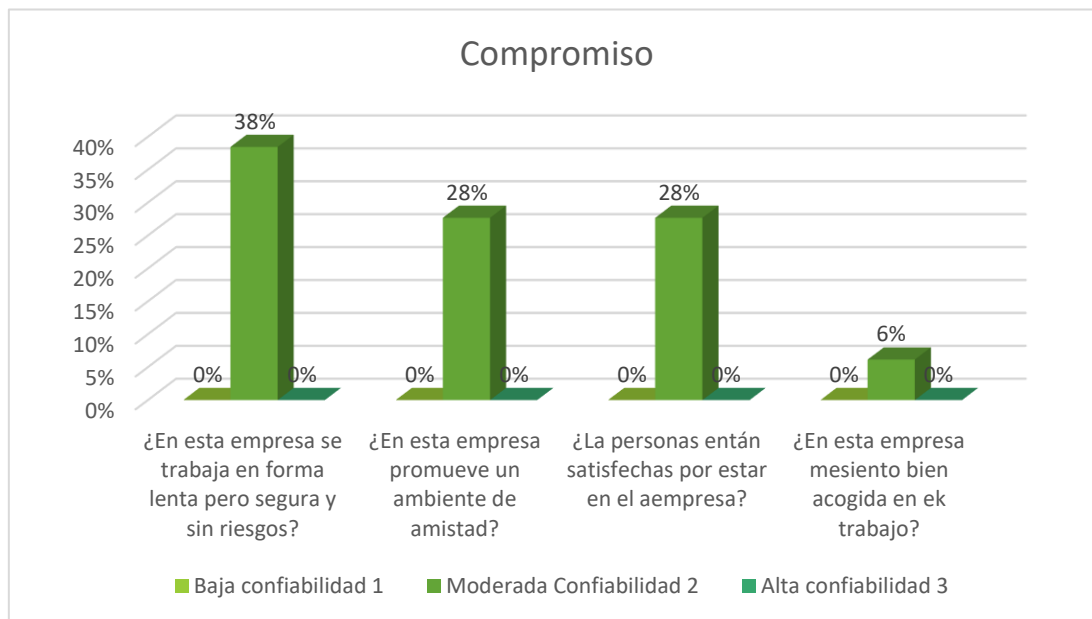
Datos estadísticos de compromiso

item	no es Confiabilidad 0	Baja confiabilidad 1	Moderada Confiabilidad 2	Alta confiabilidad 3
¿En la empresa el trabajo es lento, pero segura sin riesgos?	0%	0%	38%	0%
¿La empresa promueve un ambiente de amistad?	0%	0%	28%	0%
¿La personas están satisfechas por el trato en la empresa?	0%	0%	28%	0%
¿En esta empresa me siento bien acogida en el trabajo?	0%	0%	6%	0%
Total	0%	0%	100%	0%

Nota. Elaboración propia

Figura 9

Datos estadísticos de Género de los empleados de la Empresa Rego



Nota. Elaboración propia

VARIABLE INDEPENDIENTE: CULTURA DE SEGURIDAD

Tabla 10

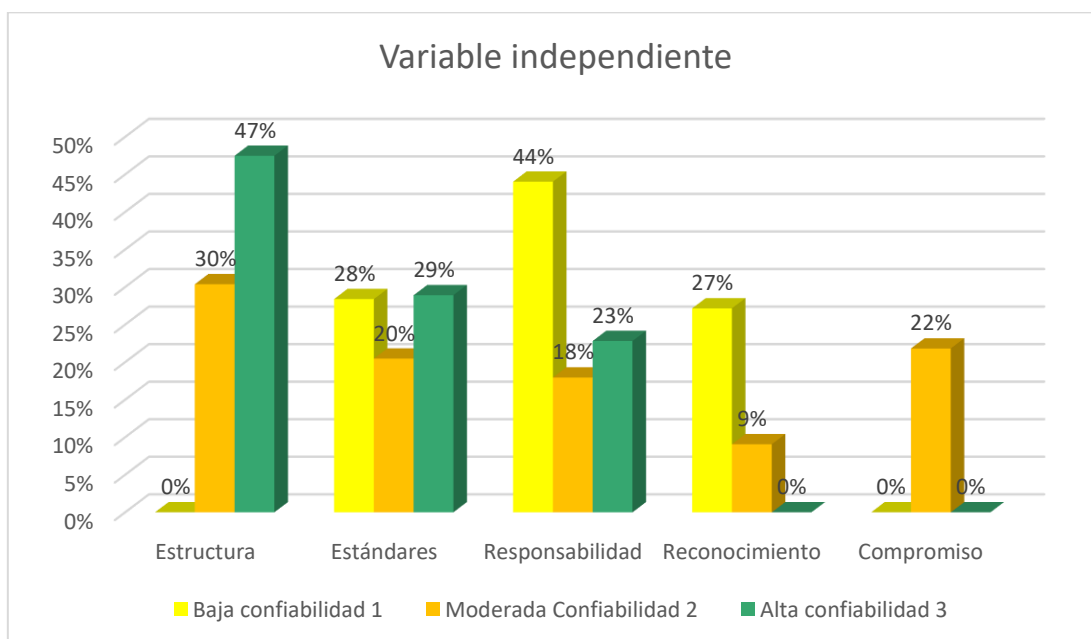
Datos estadísticos de Cultura de Seguridad

	no es Confiable	Baja confiabilidad	Moderada Confiabilidad	Alta confiabilidad
item	0	1	2	3
Estructura	0%	0%	29%	47%
Estándares	0%	25%	19%	29%
Responsabilidad	0%	38%	17%	23%
Reconocimiento	0%	36%	15%	0%
Compromiso	0%	0%	21%	0%

Nota. Elaboración propia

Figura 10

Datos estadísticos de Cultura de Seguridad



Nota. Elaboración propia

Tabla 11

Fiabilidad variable independiente: cultura de seguridad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
0.831	23

Nota. Datos tomados de los resultados de SPSS

Como resultado se tiene para la variable independiente de Cultura de seguridad, obteniéndose un resultado de 0.831 según a la prueba de confiabilidad de Cronbach, llegando a una conclusión que, si tiene una alta confiabilidad en los datos obtenido al utilizar los instrumentos, lo cual significa que se utilizó datos congruentes y sólidos.



Variable Dependiente: Clima laboral

Tabla 12

Fiabilidad variable: clima laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach ^a	N de elementos
0.898	8

Nota. Datos tomados de los resultados de SPSS

Según análisis de datos, los empleados Empresa REGO para el cuestionario Clima Laboral se obtuvo como resultado 0.898 de confiabilidad de Cronbach, teniendo como conclusión que los datos obtenidos son de alta fiabilidad según a los instrumentos utilizados.

Tabla 13

relación de cultura de seguridad y su influencia en el clima laboral de los trabajadores de la empresa rego

Correlaciones

		Cultura de Seguridad	Clima Laboral
Cultura de Seguridad	Prueba Pearson	1	,988
	Sig. (bilateral)		,001
	N	60	60
Clima Laboral	Prueba Pearson	,988	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	60	60

Nota. Elaboración propia



En la tabla 13, muestra relación de Cultura de Seguridad y la influencia directa con la variable Clima laboral de trabajadores Empresa REGO, observándose relación $r = 988$ directa entre las variables de la investigación. Conclusión: $p = 0.001$ es inferior a 0.05; indica relación significativa, anula hipótesis H_0 y admite hipótesis alterna.

Pregunta 02

4.1. Clima laboral

A continuación, se presentan el nivel general de implementación del Cuestionario de Cultura Positiva de Seguridad, sus dimensiones y sus resultados pregunta por pregunta

CULTURA DE SEGURIDAD

Con respecto a Cultura de Seguridad, viene resultados siguientes:

Tabla 14

Prueba de hipótesis

		Descriptivos	
		Cultura de Seguridad	Clima Laboral
Cultura Seguridad	Prueba Pearson	1	.398
	Sig. (bilateral)		,027
	N	60	60
Clima Laboral	Media	.398	1
	Asimetría	,027	
	Curtosis	60	60

* La correlación 0,05 (bilateral).

Nota. Elaborado por el investigador

INTERPRETACIÓN

La tabla resume resultados mediante la prueba χ^2 , siendo valor $r = 3.98$ y $p = 0.027 < 0$, confirmando existencia de correlación dimensión "Identidad" y "Desempeño laboral"; aceptamos hipótesis propuesta.

Tabla 15

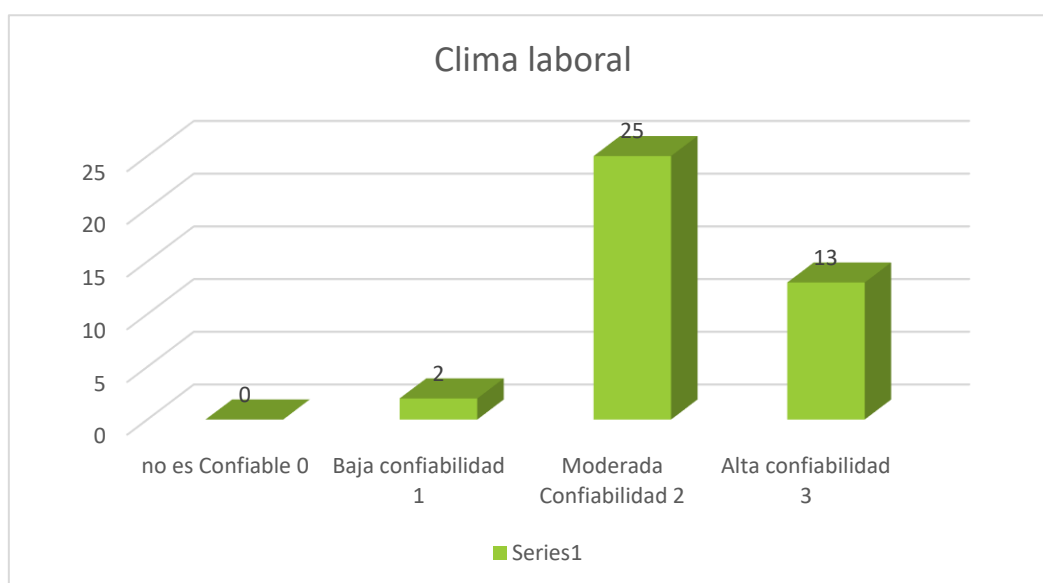
Distribución porcentual de la empresa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	no es Confiable 0		0	0	0	5
	Baja confiabilidad 1		2	5	5	67.5
	Moderada Confiabilidad 2		25	62.5	62.5	100
	Alta confiabilidad 3		13	32.5	32.5	
	Total		40	100	100	

Nota. Elaborado por el investigador

Figura 11

Distribución Clima Laboral



Nota. Elaborado por el investigador



INTERPRETACIÓN

En el gráfico distribución porcentual Clima laboral se obtiene, 25 empleados tienen una confiabilidad moderada y 13 empleados confiabilidad alta; de manera que, se siente satisfechos empresa REGO, remite tendencia favorable.

4.2 Impacto de la Cultura de Seguridad

Con la socialización de los trabajadores de las bondades que muestra Cultura de Seguridad en la empresa, recogemos resultados favorables de Desempeño Laboral Empresa REGO, por la constante comunicación en el trabajo, tal muestra las imágenes.

Al analizar el variable Clima Laboral, se presenta relación baja de los empleados, por hemos realizado taller de socialización para recabar información de las dos variables de nuestra investigación, de manera que muestra una comunicación intercultural entre la plana de coordinación general y los trabajadores de la empresa.

Ilustración 2

Comunicación fluida entre lo0s Jefes de Obra y de Planta.



Nota. Imagen obtenida por el investigador

En la imagen se visualiza diálogo entre coordinadores de Planta y de producción.

Ilustración 3

Comunicación fluida entre los jefes de Planta de producción



Nota. Imagen obtenida por el investigador

En las imágenes muestra buena práctica de clima laboral entre empleados de la Empresa REGO.

Ilustración 4

Muestra de trabajo en equipo empleados Empresa REGO.



Nota. Imagen obtenida por el investigador

Muestra trabajo en equipo en la distribución de tareas .

Ilustración 5.

Muestra de desempeño laboral con empatía y solidaridad.



Nota. Imágenes obtenidas por el investigador

Culminación del trabajo con la participación activa de los trabajadores de la empresa.

Ilustración 6

Muestra de desempeño laboral empleados Empresa REGO.



Nota. Imagen obtenida por el investigador



CONCLUSIONES

PRIMERA: Con respecto al objetivo general, analizada las evidencias de resultados de la variable cultura de seguridad de la Empresa REGO, concluimos existencia de relaciones teóricas y prácticas de cultura de seguridad y clima laboral con 62,5% donde los trabajadores manifestaron estar relativamente de acuerdo con el Clima laboral de la entidad empresarial.

SEGUNDA: En la evaluación planificada de la dimensión estructura en relación con el desempeño de los trabajadores han mostrado con evidencias en el mejoramiento del desempeño laboral en la Empresa REGO.

TERCERA: En el aspecto de relación de la dimensión responsabilidad y desempeño en la cultura de seguridad se ha observado con pruebas el mejoramiento de clima laboral entre los trabajadores Empresa REGO.

CUARTA: Analizada la dimensión reconocimiento en el aspecto de desempeño en la cultura de seguridad, concluimos manifestando que existe visos de mejorar la práctica de clima laboral entre los trabajadores Empresa REGO.



RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Recomendación a la plana directiva de la empresa REGO, abrir diálogo y planificar talleres de capacitación, actualización y especialización en las funciones de la empresa según las normas que rige la actuación económica de la identidad empresarial.
- SEGUNDA:** Se recomienda ampliar dimensiones de nivel horizontal en favor de los trabajadores para mostrar un buen desempeño laboral entre los trabajadores de la Empresa REGO.
- TERCERA:** Enfatizar acciones relevantes de la entidad en las dimensiones de responsabilidad frente al desempeño en relación con la cultura de seguridad para asegurar la estabilidad y seguridad de vida y salud de los trabajadores de la Empresa REGO.
- CUARTA:** Recomendaciones a la empresa admitir pasantías a sus trabajadores am fin de asegurar dimensión de reconocimiento en el mercado laboral mostrando una cultura de seguridad para distinguir frente a otras empresas como una entidad segura y de fianza a nivel de los usuarios y la ciudadanía.

**BIBLIOGRAFÍA**

- Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J., & García Jiménez, E. (1996). *Metodología de La Investigación Cualitativa*. España: Ediciones Aljibe. Granada.
- Alcocer, A. (2003). *La organización empresarial*. Lima: Cultura.
- Arias. (2001). *Compromiso organizacional*.
http://www.eumed.net/librosgratis/2012a/1158/compromiso_organizacional.html.
- Baena Paz, G. (2017). *Metodología de la investigación, (3a. ed.)*. México: Grupo Editorial Patria.
- Baena Paz, G. M. (2017). *Metodología de la Investigación. 3ra. Edición*. Grupo Editorial Patria.
- Charry Córdor, H. (2017). *Gestión de la comunicación interna y su relación con el clima organizacional. (Tesis de maestría)*. Universidad nacional mayor de San Marcos. Perú.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos humanos 5° edición*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2008). *Teoría de la administración (4 ed.)*. Brasilia: Mc Graw Hill.
Obtenido de <http://www.mcgrawhill/teoriachiav.pdf>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2006). *Metodología de la investigación (4° ed.)*. México: McGraw Hill.
- Jimenez Viteri, H., & Mosquera Ojeda, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores, de los departamentos financieros en entidades públicas. (tesis)*. Universidad del pacífico. Ecuador.
- Lewin, K. (1951). *Field theory in social sciencie. Harper and Bros*. New York.



- Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Harvard Business School. Boston.
- Meléndez Narváez, R. R. (2015). *RELACIÓN ENTRE EL CLIMA LABORAL Y EL DESEMPEÑO DE LOS SERVIDORES DE LA SUBSECRETARÍA ADMINISTRATIVA FINANCIERA DEL MINISTERIO DE FINANZAS, EN EL PERIODO 2013-2014*. Quito.
- Millán, J., & Montero, M. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Oncorad de Chiclayo del 2016*. Chiclayo, Perú.
- Palomino Bossio, M. Y., & Peña Leguía, R. G. (2016). *El Clima Organizacional y su relación con el desempeño laboral de los empleados de la Empresa Distribuidora y Papelería VENEPLAST LTDA*. Universidad de Cartagena. Colombia.
- Pastor Guillén, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017. (Tesis)*. Universidad San Ignacio De Loyola. Perú.
- Rodriguez, D. (2013). *cultura organizacional y Cultura Latinoamericana*. Instituto de sociología. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Rojas Canchán, I. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la dirección territorial de policía de Huancayo 2018. (Tesis)*. Universidad San Martín de Porres. Perú.
- Villadiego Mendoza, A., & Alzate Gil, K. (2017). *Análisis del clima organizacional y su relación con el desempeño laboral y las relaciones interpersonales*



en Petroleum & Logistics S.A.S. en la ciudad de Bogotá, durante el primer semestre de. Universidad de Cartagena. Colombia.



ANEXOS



ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA PRINCIPAL ¿Existe relación entre la cultura de seguridad y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿Existe relación entre la dimensión estructura y el desempeño del colaborador en la Empresa REGO? ¿Existe relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño del colaborador en la cultura de seguridad y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO? ¿Existe relación entre la dimensión reconocimiento y el desempeño del colaborador en la cultura de seguridad y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO?</p>	<p>GENERAL ¿Establecer el nivel de cultura de seguridad y su influencia en el clima Laboral de los trabajadores de la Empresa REGO?</p> <p>ESPECÍFICOS Evaluar la dimensión estructura y el desempeño del colaborador en la Empresa REGO. Analizar el grado de relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño del colaborador en la cultura de seguridad y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO. Analizar el grado de calidad entre la dimensión reconocimiento y el desempeño del colaborador en la cultura de seguridad y el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO.</p>	<p>GENERAL Al establecer el nivel de cultura de seguridad repercute en su influencia en el clima Laboral de los trabajadores de la Empresa REGO</p> <p>ESPECÍFICOS Al evaluar la dimensión estructura y el desempeño del colaborador mejorará el buen desempeño de los trabajadores de la Empresa REGO. Al analizar el grado de relación entre la dimensión responsabilidad y el desempeño del colaborador en la cultura de seguridad mejorará el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO. Al analizar el grado de calidad entre la dimensión reconocimiento y el desempeño del colaborador en la cultura de seguridad mejorará el clima laboral de los trabajadores de la Empresa REGO.</p>	<p><u>VARIABLE 01</u> Cultura de seguridad</p> <p><u>VARIABLE 02</u> Clima laboral</p>	<p>Satisfacción en las tareas asignadas Habilidades para la asignación de tareas</p> <p>Estructura: Nivel de cumplimiento de las reglas Responsabilidad (Nivel de cumplimiento bajo asignación) Reconocimiento (incentivos otorgados) Identidad</p>	<p>Tipo y nivel de la Investigación Tipo de la investigación: Es descriptiva por cuanto en el estudio se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente Nivel de la Investigación: Es soporte de futuras investigaciones.</p> <p>Método y diseño de la Investigación Método: Perspectiva metodológica cuantitativa</p> <p>Diseño: Investigación no Experimental</p>



ANEXO 2. DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES

No. CARNET	CATEGORIA	SEXO	ESTADO CIVIL	No. HIJOS	OCUPACION	CONDICION
R0_01	A	M	S		ADMINISTRADOR	ESTABLE
R0_02	D	F	S		SECRETARIA	ESTABLE
R0_03	B	F	C	1	ANALISTA	ESTABLE
R0_04	E	M	S		OBRERO	CONTRATADO
R0_05	C	M	S		PROGRAMADOR	ESTABLE
R0_06	B	M	S		CONTADOR	ESTABLE
R0_07	D	F	C	3	SECRETARIA	ESTABLE
R0_08	B	M	C	0	CONTADOR	ESTABLE
R0_09	A	M	C	1	GERENTE	ESTABLE
R0_10	D	M	S		ALMACEN	ESTABLE
R0_11	D	M	C	5	OPERADOR	CONTRATADO
R0_12	B	M	S		ABOGADO	CONTRATADO
R0_13	B	M	S		ANALISTA	CONTRATADO
R0_14	C	M	S		TECNICO E.	ESTABLE
R0_15	D	F	S		OPERADOR	ESTABLE
R0_16	D	F	C	2	SECRETARIA	CONTRATADO
R0_17	C	F	C	1	MARKETING	ESTABLE
R0_18	E	M	S		OBRERO	CONTRATADO
R0_19	E	M	C	0	OBRERO	CONTRATADO
R0_20	E	M	S		OBRERO	CONTRATADO
R0_21	E	M	C	3	OBRERO	CONTRATADO
R0_22	D	F	C	1	SECRETARIA	CONTRATADO
R0_23	C	M	C	2	PROGRAMADOR	CONTRATADO
R0_24	E	M	S		OBRERO	CONTRATADO
R0_25	D	F	S		EMPLEADO	ESTABLE
R0_26	D	F	C	1	EMPLEADO	ESTABLE
R0_27	E	M	C	0	OBRERO	CONTRATADO
R0_28	E	M	C	1	OBRERO	CONTRATADO
R0_29	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_30	D	F	C	2	SECRETARIA	ESTABLE
R0_31	E	M	S		OBRERO	CONTRATADO
R0_32	D	F	C	1	EMPLEADO	ESTABLE
R0_33	D	M	C	0	EMPLEADO	CONTRATADO
R0_34	E	M	S		SERVICIOS	CONTRATADO
R0_35	D	F	S		EMPLEADO	CONTRATADO
R0_36	D	F	S		SECRETARIA	CONTRATADO
R0_37	E	M	S		OBRERO	CONTRATADO
R0_38	D	F	C	1	EMPLEADO	ESTABLE
R0_39	E	M	C	3	OBRERO	CONTRATADO
R0_40	D	F	S		EMPLEADO	CONTRATADO



R0_41	C	F	S		PROGRAMADOR	CONTRATADO
R0_42	E	M	C	0	OBRERO	CONTRATADO
R0_43	D	F	S		SECRETARIA	CONTRATADO
R0_44	E	F	C	0	OBRERO	CONTRATADO
R0_45	D	F	C	1	EMPLEADO	CONTRATADO
R0_46	E	M	S		OBRERO	CONTRATADO
R0_47	D	M	S		OPERADOR	ESTABLE
R0_48	D	F	C	2	EMPLEADO	ESTABLE
R0_49	D	M	S		EMPLEADO	ESTABLE
R0_50	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_51	D	M	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_52	D	M	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_53	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_54	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_55	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_56	D	M	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_57	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_58	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_59	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO
R0_60	D	F	S		OPERADOR	CONTRATADO



ANEXO 3. CUESTIONARIO 01: CULTURA DE SEGURIDAD

Marque con una X la opción que considere

1. Datos generales del Empleador:

1.1 Apellidos y nombres del Validador: _____

1.2 Sexo: _____

1.3 Estado civil: _____

1.4 Ocupación: _____

n°	Estructura	no es Confiable 0	Baja confiabilidad 1	Moderada Confiabilidad 2	Alta confiabilidad 3
1	¿La empresa Rego se preocupa que tenga claro sobre si empresa?				
2	¿En algunas de las labores asignadas, desconocí a mi jefe quien era?				
3	¿en esta empresa pueden llegar los mejores puestos los que se desempeñas mejor?				
4	¿Esta empresa se caracteriza por un ambiente agradable y cómodo?				
5	¿Existe una buena relación entre todo el personal?				
6	La dirección estima que las discrepancias entre las distintas secciones y persona pueden se útiles?				
	Estándares				
1	¿En esta empresa valoran el rendimiento del trabajador?				
2	¿El área de administración motiva a mejorar nuestro trabajo individual y en grupo?				
3	¿En esta empresa los trabajos están definio y bien organizados?				
4	¿En esta empresa la toma de decisiones direcciona el propósito de alcanzar los fines propuestos? es muy importante				
5	¿En esta empresa exige un alto rendimiento en el trabajo?				
	Responsabilidad				
1	¿En esta empresa esta claro quien toma las decisiones?				
2	¿La empresa permite trabajar en forma desorganizada?				
3	¿En esta empresa los jefes dan indicaciones al personal en responsabilidad?				
4	¿Cuándo ocurre un problema nosotros solos solucionamos?				
5	¿en esta empresa los errores son sancionados?				
	Reconocimiento				
1	¿Los errores son disculpados facilmente por la empresa?				
2	¿La empresa destaca el buen trabajo ?				
3	¿En esta empresa realiza reconocimiento a los mejores trabajadores?				
	Compromiso				
1	¿En esta empresa se trabaja en forma lenta pero segura y sin riesgos?				



2	¿En esta empresa promueve un ambiente de amistad?				
3	¿La personas están satisfechas por estar en la empresa?				
4	¿En esta empresa me siento bien acogida en el trabajo?				



ANEXO 4. CUESTIONARIO 02: CULTURA DE SEGURIDAD

Marque con una X la opción que considere

N°	Preguntas	no es Confiable 0	Baja confiabilidad 1	Moderada Confiabilidad 2	Alta confiabilidad 3
1	En esra empresa existe un ambiente de respeto entre los trabajadores				
2	Desde el Gerente y mis compañeros existe una relación cordial?				
3	Existe compañerismo en el trabajo				
4	Mi jefe directo está contento con mi progreso				
5	Me siento contento de trabajar en esta empresa				
6	En esta empresa rige los principios éticos y morales				
7	Nos gusta porque la Empresa realiza constantemente capacitaciones de seguridad				
8	Aplican prácticas de seguridad para disminuir accidentes en la empresa				



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- a. **Experto/Nombres** : CRISTIAN GROSVI RAMIREZ MARCA
- b. **Especialidad** : INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA
- c. **Cargo Actual** : SUPERVISOR DE SEGURIDAD
- d. **Grado académico** : TÍTULO PROFESIONAL DE ISGM

II. TÍTULO DE MI TESIS: CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO

III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. ANTHONY VALDIVIA MONROY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado				X	
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables				X	
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables					X
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coefficiente de valoración porcentual. $C = \text{Total}/50$

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 02 de agosto del 2023


 Cristian G. Ramirez Marca
 ING. DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA
 CIP. 334363

FIRMA DEL EXPERTO



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y
GESTION MINERA

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS:

- e. **Experto/Nombres** : WILBER HUANO CALSIN
- f. **Especialidad** : INGENIERO SSOMA
- g. **Cargo Actual** : SUPERVISOR EN SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
- h. **Grado académico** : TITULO PROFESIONAL DE INGENERO QUIMICO

II. TITULO DE MI TESIS: CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO

III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. ANTHONY VALDIVIA MONROY

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables					X
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables				X	
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes					X
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coefficiente de valoración porcentual. C = Total/50

V. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

VI. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 02 de agosto del 2023



 Ing. Wilber Huánuco Calsin
 ESPECIALISTA SSOMA
 CTP. 163781

FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 29677896



UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y
GESTION MINERA



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

I. REFERENCIAS

- i. **Experto/Nombres** : LENIN ROBERTH HUALLA CALZADA
- j. **Especialidad** : INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTION MINERA
- k. **Cargo Actual** : SUPERVISOR DE SEGURIDAD
- l. **Grado académico** : TITULO PROFESIONAL DE ISGM

II. TITULO DE MI TESIS: CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO **AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:**

Bach ANTHONY VALDIVIA MONROY

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

(1 = Deficiente; 2 = Regular; 3 = Buena; 4 = Muy buena; 5 = Excelente)

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. Claridad	Está redactado con lenguaje apropiado					X
2. Objetividad	Está expresado en capacidades observables					X
3. Actualidad	Está adecuado al avance de la ciencia					X
4. Organización	Existe una organización lógica de los ítems y las variables					X
5. Suficiencia	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes				X	
6. Intencionalidad	Esta adecuada para cumplir los objetivos de la investigación					X
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos y científicos					X
8. Coherencia	Entre las dimensiones, indicadores e ítems				X	
9. Metodología	Responde al propósito de la investigación					X
10. Pertinencia	Es útil y adecuado para la investigación					X

Coefficiente de valoración porcentual. C = Total/50

IV. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

.....

V. RESOLUCIÓN DEL EXPERTO

Aprobado (C>75%=0.75)

Desaprobado (C<75%=0.75)

LUGAR Y FECHA: Juliaca, 02 de agosto del 2023

LENIN ROBERTH HUALLA CALZADA
Ingeniero De Seguridad Y Gestión Minera
CIP N° 325291

FIRMA DEL EXPERTO
DNI:76864630



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 15 - 07 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ANTHONY VALDIVIA MONROY
Dirección: URB. ALTO DE LA LUNA ETAPA IV Mz. G- 2 Lt. 03
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 76638001
Teléfono: 937 820 175 email: vmx_123@hotmail.com

Nombres y Apellidos: _____
Dirección: _____
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____
Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS
Escuela Profesional o Mención: ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA
Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA
Asesor: Dr. JUAN BENITES NORIEGA

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:
Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: CULTURA DE SEGURIDAD Y SU INFLUENCIA EN EL CLIMA LABORAL DE LOS
TRABAJADORES DE LA EMPRESA REGO

Palabras claves, (3 a 5 términos): Clima laboral, cultura de seguridad

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?
1

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

- Bachiller
- Título
- 2da Especialidad
- Maestría
- Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia,

Autorizo su publicación (marque con una X)

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS - P26

Firma de Autor



huella digital

15

- 07 - 2024

Fecha