



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



**OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA  
AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS  
GENERALES ALFARUS PUNO 2024**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. RICHARD MAMANI ZUÑIGA**

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**

**OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA  
AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS  
GENERALES ALFARUS PUNO 2024**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. RICHARD MAMANI ZUÑIGA**

**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**

:

  
M. Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO

**ASESOR DE TESIS**

:

  
Dr. PAUL MAMANI TISNADO

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

SEGURIDAD Y GESTIÓN DE RIESGOS – P26



"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"

## RESOLUCIÓN N° 157-2024-UI.S-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 08 de noviembre de 2024.

### **VISTOS:**

El Expediente: 2024-CU-16225 (fecha y hora de Sustentación) de fecha 06 de noviembre de 2024 y el expediente: 2024-CU-16224 (título) de fecha 06 de noviembre de 2024, del (la) bachiller **RICHARD MAMANI ZUÑIGA** quien *solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación*, para rendir la sustentación y defensa de la tesis titulada OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024, conducente a la obtención del Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, que fue revisada por el Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación autoriza la ejecución de la propuesta de investigación según Resolución Nro. 251-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar la ejecución de la propuesta de investigación) y con Resolución. Nro. 270-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J (aprobar y autorizar el informe final de la investigación).

**Que**, de conformidad con el artículo 8°, numeral b) del Reglamento General de Grados y Títulos de la UANCV vigente, es procedente acceder a la petición del interesado.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Y**, estando a la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, y las atribuciones que confiere el artículo 28° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR APTO** para la sustentación del informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulada **OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024**, del bachiller **RICHARD MAMANI ZUÑIGA**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS** para la sustentación y defensa de la tesis a los siguientes docentes:

- Presidente : M.Sc. JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA.
- Primer miembro : Dr. RICHARD CONDORI CRUZ.
- Segundo miembro : M.Sc. JUAN CARLOS PINTO LARICO.
- Asesor: : Dr. PAUL MAMANI TISNADO.

**ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA** de sustentación como se detalla:

- Modalidad, Lugar : Presencial, Pabellón de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.
- Fecha, Hora : 08 de noviembre de 2024, 14:00 Horas.

**ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER** que la comisión de Grados y Títulos de la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

C.e  
Arch 2024  
JCHM/v1.5  
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado



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



P] "Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## **RESOLUCIÓN N° 270-2024-UI.R-D-FIS-UANCV-J**

Juliaca, 30 de Setiembre de 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: 2024-CU-13807 de fecha 27 de Setiembre de 2024, del Bach. **RICHARD MAMANI ZUÑIGA**, quien solicita Revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. RICHARD MAMANI ZUÑIGA, quien solicita la revisión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del tema titulada: OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024, conducente para optar el Título profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión favorable al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, corrobora el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Dr. PAUL MAMANI TISNADO,

**Estando**, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (Borrador de Tesis) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, del tema titulado: **OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024**, presentado por el (la) Bach. **RICHARD MAMANI ZUÑIGA**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO. - RATIFICAR**, como ASESOR al **Dr. PAUL MAMANI TISNADO**.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

  
  
UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda  
DIRECTOR (e)  
Unidad de Investigación FIS

C.c  
Arch 2024  
JCHM/ v1.1  
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



## RESOLUCIÓN N° 251-2024-UI.P-D-FIS-UANCV-J

Juliaca, 15 de agosto de 2024

### **VISTOS:**

El Expediente: 2024-CU-10720 de fecha 15 de agosto de 2024, del (la) Bach. **RICHARD MAMANI ZUÑIGA**; con el cual solicita Revisión de la Propuesta de Investigación y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" que fue revisada por el Comité de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

### **CONSIDERANDO:**

**Que**, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

**Que**, el (la) Bach. RICHARD MAMANI ZUÑIGA, solicitó la revisión y aprobación de la Propuesta de Investigación de la tesis titulada: OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024; conducente para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA.

**Que**, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

**Que**, el Comité de Investigación ha emitido opinión favorable a la propuesta de investigación.

**Que**, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ingeniería de Sistemas, Escuela Profesional de INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, ratificó la propuesta del Asesor Dr. PAUL MAMANI TISNADO, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis).

**Estando**, la opinión favorable del comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades al Decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**, titulada: **OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024**, presentado por el (la) Bach. **RICHARD MAMANI ZUÑIGA**, para optar el Título Profesional de INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA, en virtud de los considerandos expuestos.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - RECONOCER**, como ASESOR al Dr. **PAUL MAMANI TISNADO**.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER** que la facultad, secretarías académicas y administrativas, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

M.Sc. Juan Carlos Herrera Miranda  
DECANO

C.c  
Arch 2024  
JCHM/ v1.1  
Distribución: Asesor de Tesis, Interesado

Ciudad Universitaria Urbanización Taparachi Km 4.5 Salida Puno - Juliaca



## OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS


1	Submitted to Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez Trabajo del estudiante	7%
2	repository.unipiloto.edu.co Fuente de Internet	2%
3	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	1library.co Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	www.eixoatlantico.com Fuente de Internet	<1%



### Metadatos complementarios

<b>Título de la Tesis</b>	
OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	RICHARD MAMANI ZUÑIGA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	43968925
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0008-7525-7691">https://orcid.org/0009-0008-7525-7691</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	PAUL MAMANI TISNADO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01314987
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0002-0287-7143">https://orcid.org/0000-0002-0287-7143</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS HERRERA MIRANDA
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	29606930
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	RICHARD CONDORI CRUZ
Tipo de documento de identidad	DNI.
Número de documento de identidad	02442917
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	JUAN CARLOS PINTO LARICO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02442123



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><b>País:</b> Perú.  <b>Departamento:</b> Puno.  <b>Provincia:</b> Puno.  <b>Distrito:</b> Juliaca.  <b>ALFARUS CONTRATISTAS GENERALES SOCIEDAD COMERCIAL DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.</b>  <b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -15.492320486632948,  <b>Longitud:</b> -70.13133609152528.  <b>URL Maps:</b>  <a href="https://maps.app.goo.gl/KrEhvrBeCnpLk3fW9">https://maps.app.goo.gl/KrEhvrBeCnpLk3fW9</a></p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto 2024 - Noviembre 2024
URL de disciplinas OCDE <a href="https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html">https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html</a> - Librería	<p><b>Salud ocupacional</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10</a></p> <p><b>Ingeniería de procesos</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#2.04.02</a></p>



UNIVERSIDAD ANDINA  
 "NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
 M. Sc. Juan Carlos Herrera Miranda  
 DIRECTOR (e)  
 Unidad de Investigación FIS



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo RICHARD MAMANI ZUÑIGA, identificado con DNI  
Nro. 43968925, 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:

OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR  
RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024

Asesorado por: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

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 18 de NOVIEMBRE del 2024

Firma del Asesor  
(obligatoria)

Firma del Estudiante  
(obligatoria)



Huella



## DEDICATORIA

La investigación va dirigida a mi familia.



## AGRADECIMIENTO

A Dios.



## ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA.....	i
AGRADECIMIENTO.....	ii
ÍNDICE GENERAL.....	iii
ÍNDICE DE TABLAS.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	x

### CAPITULO I

#### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación del estudio.....	4
1.3.1. Social.....	4
1.3.2. Normativo.....	4
1.3.3. Económica.....	4
1.4. Delimitación temporal, espacial.....	5
1.4.1. Delimitación temporal.....	5
1.4.2. Delimitación espacial.....	5
1.5. Objetivos del estudio.....	5
1.5.1. Objetivo general.....	5



1.5.2. Objetivos específicos .....	5
1.6. Hipótesis .....	6
1.6.1. Hipótesis general .....	6
1.6.2. Hipótesis específicas .....	6
1.7. Variables.....	6

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación .....	8
2.1.1. Internacionales.....	8
2.1.2. Nacionales .....	9
2.2. Bases teóricas .....	10
2.2.1. Cultura de seguridad.....	10
2.2.2. Mejora continua para la cultura en seguridad .....	11
2.2.3. Prevención efectiva de accidentes.....	13
2.2.4. Gestión riesgos presentes en labores.....	13
2.2.5. Reducir la incidencia de accidentes.....	14
2.3. Definición de términos .....	16

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de Investigación .....	18
3.2. Nivel de la investigación .....	18
3.3. Diseño de investigación .....	19
3.4. Método de Investigación .....	19
3.5. Población y muestra .....	19



3.5.1. Población .....	19
3.5.2. Muestra .....	19
3.6. Técnicas e instrumentos para la recopilación de información.....	20
3.7. Validación de la Contrastación de Hipótesis.....	21
3.8. Validación y Confiabilidad del Instrumento .....	21
3.9. Recogida de datos .....	21

## CAPITULO IV

### ANALISIS DE RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Optimizar el programa de cultura de seguridad.....	23
4.2. Programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales.....	26
4.3. Comprensión del programa cultura en seguridad .....	29
4.4. Análisis de resultados .....	31
4.5. Prueba de hipótesis .....	36
4.6. Discusión de resultados.....	40
CONCLUSIONES.....	42
RECOMENDACIONES .....	43
BIBLIOGRAFÍA .....	44
ANEXOS .....	47
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	48
Anexo 2: Instrumento. ....	50
Anexo 3: Juicio de expertos. ....	51
Anexo 4: Tratamiento de datos. ....	53



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización variables.....	7
<b>Tabla 2</b> Prueba para la muestra.....	20
<b>Tabla 3</b> Actividades de acopio de información.....	22
<b>Tabla 4</b> Programa de cultura de seguridad.....	31
<b>Tabla 5</b> Participación de la alta dirección.....	32
<b>Tabla 6</b> Verificación de las actividades al personal.....	34
<b>Tabla 7</b> Aminorar riesgos laborales.....	35
<b>Tabla 8</b> Categoría para la relación.....	37
<b>Tabla 9</b> Ensayos de Shapiro-Wilk.....	37
<b>Tabla 10</b> Ensayo correlaciones no paramétricas.....	39



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Mejora continua para la cultura en seguridad.....	12
<b>Figura 2</b> Gestión de riesgos.....	14
<b>Figura 3</b> Proceso de la cultura de seguridad. ....	15
<b>Figura 4</b> Programa de cultura de seguridad.....	29
<b>Figura 5</b> Sensibilización por cuadrilla.....	30
<b>Figura 6</b> Sensibilización general. ....	30
<b>Figura 7</b> Dimensión Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno.....	32
<b>Figura 8</b> Dimensión en Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno.....	33
<b>Figura 9</b> Dimensión en Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno.....	34
<b>Figura 10</b> Dimensión en Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.....	36



## RESUMEN

El exploratorio de cultura organizacional centrado en la seguridad laboral, la eficiencia en los procesos, la mejora continua, la responsabilidad laboral y la ética profesional se implementa de manera integral en todos los colaboradores de la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, tenemos el objeto de optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes. El enfoque de la investigación será predominantemente descriptivo, lo cual implica que se dedicará a proporcionar una explicación detallada y minuciosa de los hallazgos derivados de la evaluación realizada al personal de la entidad. Se logro optimar la cultura de seguridad en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, fue vital entender y asimilar que no se puede alcanzar simplemente con una inversión monetaria específica o con la inclusión de acciones, entonces también se llegó a la conclusión de correlación Rho de Spearman, con un valor específico de 0,332, indica que existe una relación moderadamente positiva entre las variables analizadas, lo cual se ajusta al nivel de asociación establecido por el desarrollo del estudio. Por consiguiente, se respalda la hipótesis alternativa (H1), la cual plantea que al llevar a cabo la el impulsamiento de la cultura de seguridad es necesario “educar y concienciar” a los trabajadores de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

**Palabras clave:** Programa de cultura de seguridad, aminorar, accidentes.



## ABSTRACT

The organizational culture exploratory focused on job security, process efficiency, continuous improvement, work responsibility and professional ethics is implemented comprehensively in all employees of the company Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, we have the objective of Optimize the safety culture program to reduce present occupational risks. The research approach will be predominantly descriptive, which implies that it will be dedicated to providing a detailed and thorough explanation of the findings derived from the evaluation carried out to the entity's personnel. It was possible to optimize the safety culture at Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, it was vital to understand and assimilate that it cannot be achieved simply with a specific monetary investment or with the inclusion of actions, so the conclusion of Spearman's Rho correlation was also reached, with a specific value of 0.332, indicates that there is a moderately positive relationship between the variables analyzed, which adjusts to the level of association established by the development of the study. Consequently, the alternative hypothesis (H1) is supported, which states that when promoting the safety culture it is necessary to "educate and raise awareness" among the workers of Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

**Keyword:** Safety culture program, slow down, accidents.



## INTRODUCCIÓN

Instrucción en cultura de seguridad en el lugar de trabajo se convierte en un aspecto fundamental para asegurar un entorno laboral seguro y protegido para todos los colaboradores. No obstante, a pesar de que numerosas empresas brindan programas de formación en este campo, no siempre se consigue un cambio significativo en las actitudes y comportamientos de los trabajadores. Existe una imperiosa necesidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo y profundo para comprender cabalmente el impacto verdadero que tiene la formación en seguridad ocupacional en la efectiva adopción y puesta en práctica de medidas seguras por parte de los trabajadores en sus labores diarias.

Enfrentar de manera efectiva las desavenencias relacionadas con la salud y la seguridad ocupacional en el lugar de trabajo es fundamental para evitar y mitigar situaciones adversas, tales como el acoso laboral, que pueden afectar negativamente el bienestar y el desempeño de los trabajadores. Los expertos en el campo laboral indican que el acoso laboral es una cuestión que amenaza seriamente el bienestar y la salud tanto física como mental de los trabajadores, tal y como se ha demostrado en un estudio realizado en una reconocida clínica situada en Portugal. Se identifica una serie de factores organizacionales que pueden contribuir de manera significativa a este tipo de violencia en el sitio de trabajo, incluidos el liderazgo ejercido por los directivos, la cultura corporativa imperante en la empresa, los factores estresantes del trabajo que afectan a los empleados y la estructura del trabajo en sí misma (López Giraldo et al., 2024).

En la actualidad, el sector de la construcción experimenta un notable crecimiento y desarrollo económico a escala global. Asimismo, en este ámbito se



llevan a cabo una variedad de actividades de alto riesgo, lo que ha posicionado a esta industria en el cuarto puesto entre las actividades económicas más peligrosas. Esto implica una exposición significativa a la posibilidad de sufrir enfermedades y accidentes laborales durante la realización de las labores propias de una empresa constructora. (Bonilla et al., 2024).

La implementación de programas destinados a prevenir los accidentes laborales en las empresas es de suma importancia, al igual que el cumplimiento de la normativa vigente que contribuye a mejorar las condiciones laborales de los trabajadores. Esto no solo ayuda a evitar incidentes, sino que también fomenta el bienestar y la salud de los empleados. Investigaciones actuales demuestran que al establecer un programa enfocado en el cuidado de la salud de los trabajadores, se logra reducir la incidencia de accidentes, así como el índice de ausentismo laboral derivado de cualquier eventualidad, lo cual impacta negativamente en la productividad a largo plazo de las empresas (Vera, 2024).



## CAPITULO I

### PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción problemática

El exploratorio de cultura organizacional centrado en la seguridad laboral, la eficiencia en los procesos, la mejora continua, la responsabilidad ambiental y la ética profesional se implementa de manera integral en todos los colaboradores de la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, ya sea que estén involucrados de forma directa o a través de acuerdos laborales de carácter temporal, abarcando desde los cargos directivos hasta las posiciones de base.

A pesar de que la normativa legal exige que todas las organizaciones establezcan un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con medidas de control de riesgos para hacer frente a situaciones de peligro inminente, la mera implantación de este sistema no asegura la plena observancia ni la consecución de los objetivos deseados. La carencia de conocimiento en la materia, la total falta de motivación por parte de los trabajadores en preservar su bienestar físico y emocional, así como la escasa disposición de empleadores y empleados



hacia este tema, se transforman en un desafío financiero para las organizaciones y en situaciones desafortunadas para los colaboradores (Miranda & Vilca, 2020).

La problemática actual que nos ocupa se origina a partir de la urgente y fundamental necesidad de llevar a cabo un análisis exhaustivo y minucioso sobre el impacto que ha resultado de la capacitación en materia de seguridad laboral, la cual ha sido proporcionada a los empleados de la empresa de gran reconocimiento Contratistas Generales Alfarus Puno 2024. Reconociendo la importancia fundamental que tienen los empleados como el recurso máspreciado y valioso de cualquier entidad, se subraya la trascendencia de garantizar de manera efectiva su integridad, protección y salud.

En este contexto particular, la puesta en marcha de programas integrales de formación y entrenamiento en medidas de seguridad y prevención laboral surge como una iniciativa fundamental con el propósito principal de reducir y controlar los posibles riesgos inherentes a las labores desempeñadas, así como de salvaguardar y promover el bienestar integral de los colaboradores.

## **1.2. Formulación del problema**

Exhaustivo análisis se enfocó en determinar el nivel de adaptabilidad y aceptación de la cultura de seguridad por parte de todos los integrantes del equipo, con el objetivo de abordar diversos aspectos de vital relevancia para el delicado funcionamiento y desarrollo de la formación en su totalidad. Para llevar a cabo este estudio, se investigaron diversos aspectos coherentes con el discernimiento y la comprensión de las políticas, directrices y protocolos de seguridad establecidos en la organización.



Asimismo, se evaluó la implementación en medidas para seguridad, la percepción de posibles riesgos y la efectividad de la comunicación interna en materia de seguridad laboral, a través de técnicas como la cartografía, la realización de entrevistas en grupo focal y la distribución de encuestas anónimas entre los empleados. El intención principal de la investigación fue determinar el nivel de compromiso de los empleados con los principios y la relevancia de la Seguridad y Salud en el Trabajo, así como identificar posibles áreas de oportunidad para proponer e implementar estrategias que promuevan una cultura organizacional más sólida y comprometida con la seguridad y el bienestar de todos los colaboradores (López Giraldo et al., 2024).

Durante estas sesiones de formación, se les proporcionará las herramientas necesarias para identificar las posibles causas de los accidentes que ocurren en el lugar de trabajo de la Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

Además, se llevarán a cabo investigaciones exhaustivas sobre las actividades específicas que se realizan en la operación del equipo minero, con el objetivo de prevenir futuros incidentes y garantizar la seguridad de todos los trabajadores (Cubillos, 2023).

### **1.2.1. Problema general**

¿Como optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Cómo mejorar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024?



2. ¿Cómo evaluar el nivel acatamiento de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024?

### **1.3. Justificación del estudio**

#### **1.3.1. Social**

Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, la implementación de este programa tiene una apología social muy plausible y dinámica en los trabajadores, ya que contribuye directamente a mejorar su calidad de vida. Además, tiene un impacto positivo de manera colateral en la asociación y en los grupos de interés relacionados con las compañías del sector de la actividad constructiva.

#### **1.3.2. Normativo**

Promoción y fortalecimiento de la cultura organizacional en materia de seguridad laboral se encuentra en total consonancia con las disposiciones legales vigentes en el territorio peruano, lo cual se respalda jurídicamente en virtud del principio de progresividad establecido en la normativa contenida en la Ley N° 29783, que establece la obligatoriedad de garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos los trabajadores, su reglamento D. S. N° 005-2012-TR , Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

#### **1.3.3. Económica**

Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, atención continua de la cultura de seguridad en el lugar de trabajo Se justifica plenamente la inversión en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, ya que su diseño e implementación eficaz resulta ser una estrategia de bajo costo y de corto plazo que contribuye significativamente a la erradicación de los comportamientos inseguros y de los incidentes laborales.



Por consiguiente, esta medida también colabora de manera efectiva en la disminución de los accidentes que provocan incapacidades laborales.

## **1.4. Delimitación temporal, espacial**

### **1.4.1. Delimitación temporal**

La recopilación de datos debe realizarse de forma concurrente durante el año 2024, asegurándose de incluir una muestra que sea representativa y que abarque a todos los individuos que son actualmente miembros activos de la organización.

### **1.4.2. Delimitación espacial**

La investigación actualmente está en proceso de desarrollo y se está llevando a cabo en la ciudad de Puno, que se localiza en la provincia del mismo nombre, perteneciente a la encantadora y pintoresca región sur de Perú.

## **1.5. Objetivos del estudio**

### **1.5.1. Objetivo general**

Optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

1. Mejorar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.
2. Evaluar el nivel acatamiento de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.



## 1.6. Hipótesis

### 1.6.1. *Hipótesis general*

Se logrará optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

### 1.6.2. *Hipótesis específicas*

1. Se logrará mejorar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.
2. Se logrará evaluar el nivel acatamiento de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

## 1.7. Variables.

### 1.7.1. *Definición de variables*

#### **Variable 01**

Programa de cultura de seguridad.

#### **Variable 02**

Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.



**1.7.2. Operacionalización de variables**

**Tabla 1**

*Operacionalización variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Independiente.  Programa de cultura de seguridad.	Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno	
	Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno.	Capacitaciones.
	Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno.	Reportes monitoreo
	Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.	Uniformidad de Procedimiento.  Cuestionarios
Dependiente.	N° de incidentes del personal	(%)
Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.	N° de accidentes del personal	(%)
	Medidas preventivas del personal	(%)



## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Internacionales

(Bonilla et al., 2024) Se descubren conexiones, como la relación entre la provisión de equipamiento apropiado y una mayor percepción de la importancia de la salud y la seguridad. Aunque reciben capacitación en seguridad, algunos trabajadores no logran percibir una mejora significativa en su sensación de seguridad en el trabajo. Se destacan las conclusiones que indican la importancia de implementar acciones concretas para reforzar la cultura de seguridad, optimizar la difusión de normativas y protocolos, y asegurar la eficacia de la capacitación en salud y seguridad laboral. La importancia de establecer acciones preventivas y estrategias completas para fomentar entornos laborales seguros/saludables en el sector de la construcción se ve respaldada por estos descubrimientos.

(López Giraldo et al., 2024) La evaluación de la integración a la cultura de Seguridad y Salud en el trabajo reveló, a través de diversas herramientas como

encuestas, grupos de discusión y mapas, el nivel de comprensión que tienen los empleados sobre el SG-SST. Esto destacó tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora en la implementación del Sistema de Gestión. Asimismo, se identificó la percepción sobre el bienestar laboral y se señalaron las oportunidades de mejora, lo que sirvió de base para desarrollar habilidades que promueven la integración a la cultura de SST.

(Bello et al., 2022) promover la cultura de seguridad ayuda económicamente a la empresa técnicos e ingenieros G&G S.A.S es altamente rentable, ya que trae consigo resultados sumamente positivos. Esto se debe a que al contar con y proporcionar un ambiente seguro, el desempeño de la compañía será notablemente elevado, conducirá a un beneficio adicional que se traducirá en un aumento significativo de la productividad y, al mismo tiempo, mejorará la competitividad de la organización en el mercado actual. Al mismo tiempo, se promueve la satisfacción entre los colaboradores, se atrae y retiene talento, se fortalecen las relaciones internas y se ofrece un entorno laboral saludable que, en última instancia, tiene como objetivo principal garantizar que los empleados disfruten de un óptimo estado de salud, seguridad y calidad de vida en el seno de la empresa constructora.

### **2.1.2. Nacionales**

(Quispe & Saico, 2024) Según el análisis estadístico inferencial paramétrico, al comparar los índices de frecuencia y severidad de los datos antes y después de la prueba utilizando la prueba T de Student, se concluye que no hay una diferencia estadísticamente notable en el índice de frecuencia, pero sí la hay en el índice de gravedad. El análisis no paramétrico de los resultados de accidentes después de la

prueba utilizando la prueba de Wilcoxon sugiere que no hay una diferencia estadísticamente significativa en los datos de ocurrencia de accidentes.

(Arias & Lloclla, 2023) tipo de indagación fue aplicada, de nivel explicativo, diseño pre experimental – de corte longitudinal, aplicando el método hipotético-deductivo; la muestra estuvo compuesta por 43 personales el área de operaciones y área de operaciones ferroviarias y seguridad operativa de la empresa INCA RAIL S.A., la información se obtuvo a través del Check List de observación de conductas seguras e inseguras, Cuestionario de Cultura de Seguridad y reporte de incidencias. Cuyos resultados mostraron que la ejecución del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento tuvo un efecto significativo en el indicador de frecuencia, severidad y accidentabilidad, al mostrar valores T de Student significativos para las diferencias antes y después de la implementación.

(Bautista & Lopez, 2023) Los hallazgos demostraron una reducción notable y un control exhaustivo en la cantidad de accidentes fatales, evitando lesiones lamentables causadas por condiciones laborales inapropiadas en las empresas y la falta de conciencia sobre la importancia de mejorarlas en beneficio de los empleados. Al finalizar, se determinó que las habilidades, formación y pericia del personal en los procedimientos de reclutamiento y contratación, junto con un seguimiento constante, representan una medida preventiva eficaz que ha disminuido el nivel de riesgo de significativo a tolerado.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Cultura de seguridad**

Al referirnos a la cultura, solemos aludir a las particularidades que distinguen a una comunidad, las cuales se heredan a lo largo del tiempo e involucran procesos,



costumbres, modos, utensilios, principios, pautas de comportamiento y saberes (López Giraldo et al., 2024). La cultura organizacional se define como el compendio de creencias y significados compartidos que influyen en el modus operandi de una empresa.

Según lo mencionado previamente, se reconoce que el problema actual ha sido objeto de estudio durante mucho tiempo. En el pasado, el énfasis principal residía en cumplir con las normas de seguridad laboral, con las organizaciones centradas en evitar sanciones y multas legales. La cultura de seguridad se enfocaba en reaccionar a los incidentes en lugar de prevenirlos, utilizando los accidentes como punto de partida para introducir mejoras, pero sin abordar verdaderamente la prevención de manera proactiva (Torres, 2020).

### ***2.2.2. Mejora continua para la cultura en seguridad***

Se utiliza conforme a los estándares internacionales ISO como la conexión con el rendimiento para evaluarlo, permitiendo su integración con la gestión de seguridad, con el propósito de implementar el enfoque (PHVA); contribuyendo a la mejora constante para vincular la estrategia empresarial con sus metas y optimizar el rendimiento.

(Quispe & Saico, 2024) Es igualmente fundamental destacar que la Ley número 29783 establece de manera clara y precisa lo que se entiende por cultura de seguridad preventiva. En este contexto particular, las empresas determinan su línea base de seguridad, la cual actúa como una métrica fundamental, con el objetivo de fomentar y propiciar la mejora continua en sus procesos y protocolos de seguridad. Los propósitos que se establecen dentro de su sistema de seguridad están en sintonía con la meta de lograr resultados concretos y específicos. Para

alcanzar esta finalidad, se enfatiza la necesidad de mejorar de manera continua el proceso de producción y de fomentar habilidades que sean beneficiosas. Este enfoque no solo busca optimizar la evaluación de la efectividad en el trabajo, sino también se centra en la investigación de incidentes que puedan surgir y en la supervisión rigurosa de los resultados que se obtienen al realizar las diversas funciones laborales. De acuerdo con lo que se estipula en el marco normativo de la Ley N° 29783, el concepto de cultura de seguridad abarca un conjunto integral de valores, principios, normas y procedimientos que son fundamentales para promover un entorno laboral seguro y saludable, hábitos, comportamientos y conocimientos que promueven la realización de labores de manera segura en el entorno laboral, fomentando así una relación armoniosa y productiva entre la empresa y sus trabajadores.

### Figura 1

*Mejora continua para la cultura en seguridad.*





### **2.2.3. Prevención efectiva de accidentes**

La disminución de incidentes en la fase de producción requiere una asistencia interorganizacional sólida y efectiva entre todas las partes involucradas en el proceso. Las instituciones internacionales, a través de su capacidad para colaborar y coordinar acciones a nivel global, juegan un papel fundamental en la promoción de medidas que contribuyan a responder condiciones laborales indudables y saludables para la clase obrera en todo el mundo. Por consiguiente, la industria desempeña un papel fundamental al implementar medidas preventivas, como la estricta observancia de las normativas de seguridad y la provisión de equipos de protección personal apropiados. Esto implica la necesidad de establecer marcos regulatorios sólidos y efectivos, así como de llevar a cabo una supervisión constante para garantizar la adhesión a dichas normativas. Además, es fundamental promover la colaboración involucrados en este proceso. Además, es fundamental contar con la colaboración activa y comprometida de todos los trabajadores, quienes deben recibir una formación especializada en materia de salud y seguridad laboral para poder aportar de manera efectiva a la prevención de incidentes y al establecimiento de ambientes laborales más seguros (Quispe & Saico, 2024).

### **2.2.4. Gestión riesgos presentes en labores**

Se ha mostrado una interpretación detallada y exhaustiva del concepto de accidentes laborales, describiéndolos como sucesos imprevistos que ocurren en el ámbito laboral y que pueden desembocar en daños físicos, incapacidades o incluso en el fatal desenlace de los trabajadores. Es importante resaltar que los sucesos que tienen lugar durante la movilización de los empleados y aquellos que guardan

relación con la compañía, ya sea en el transcurso de su ejecución o de forma autónoma, representan riesgos significativos para la empresa.

**Figura 2**

*Gestión de riesgos.*



### **2.2.5. Reducir la incidencia de accidentes**

Las actividades realizadas en la industria minera se distinguen por su alto nivel de riesgo para los personales, siendo los incidentes y accidentes laborales un tema que ha afectado negativamente la salud y seguridad de los personales en esta área laboral. Por consiguiente, el gobierno ha estado implementando una serie de normativas sólidas y contundentes para proteger a los personales y fomentar una conciencia más amplia y profunda sobre la importancia de estar alerta ante posibles riesgos laborales en el territorio peruano. (Peña, 2021).

**Figura 3**

*Proceso de la cultura de seguridad.*



La implementación de una sólida cultura de prevención de emergencias laborales es esencial para asegurar no solo la seguridad, sino también el bienestar general de todos los trabajadores en cualquier tipo de entorno laboral que puedan enfrentar. Esta cultura implica la adquisición y aplicación de conocimientos, destrezas y actitudes que contribuyan a reducir al mínimo la probabilidad de sufrir accidentes o lesiones de diversa índole, incluyendo aquellas que puedan tener consecuencias graves e incluso fatales.



## 2.3. Definición de términos

### **Entorno de trabajo saludable:**

Son precisamente aquellos lugares de trabajo en los que se enfoca en establecer condiciones que buscan garantizar el bienestar integral de los empleados, no solo en términos de un entorno físico favorable, sino también en la promoción de relaciones interpersonales positivas, una estructura organizativa eficiente, el cuidado de la salud emocional, y la incentivación del bienestar tanto en el ámbito familiar como en el social de los trabajadores mediante la gestión de riesgos, fomentando su autoestima y la supervisión activa de su bienestar físico y del entorno laboral en general.

### **Capacitación y formación:**

consiste en concienciar y sensibilizar a los trabajadores acerca de los posiblemente riesgos a los que se enfrentan en su entorno laboral, así como en fomentar activamente su participación e implicación en la mejora continua de los procesos y resultados de la organización, mediante el control y la gestión eficaz de los riesgos inherentes a las distintas actividades desarrolladas en lo laboral.

### **Estándar de trabajo:**

Los estándares razonables en el ámbito de la salud ocupacional hacen referencia a los requisitos, normativas o directrices específicas establecidas por las autoridades gubernamentales competentes, organismos reguladores pertinentes, o entidades internacionales reconocidas que deben ser cumplidas de manera obligatoria como un nivel mínimo indispensable de protección y seguridad en el entorno laboral. Estos estándares tienen como principal objetivo garantizar que



todos los laboristas disfruten de condiciones laborales adecuadas que protejan eficazmente su bienestar, salud y seguridad en el entorno laboral.

### **Descansó:**

también conocido como fatiga, hace referencia a la sensación de agotamiento físico y mental que experimentamos cuando hemos dedicado nuestras energías a realizar diversas actividades, ya sean de índole física, intelectual o emocional, sin haber tenido la oportunidad de recuperarnos adecuadamente a través del descanso y la relajación.

### **Participación del personal:**

La participación de los empleados es fundamental en el proceso de toma de decisiones que impactan directamente en su desempeño laboral y bienestar en el entorno laboral. Permitirles expresar sus puntos de vista y opiniones contribuye a fortalecer la comunicación interna y fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y participativo. Esto puede llevarse a cabo a través de reuniones de la empresa, comités de trabajo, mesas redondas, entre otros mecanismos de colaboración interna. Los empleados experimentan un mayor nivel de autonomía y responsabilidad en el desempeño de sus funciones laborales cuando se les brinda la oportunidad de participar activamente en el proceso de toma de decisiones dentro de la organización.

### **Trabajo:**

La palabra "trabajo" se refiere a la laboriosa acción de desempeñar tareas específicas en un entorno laboral, con el propósito de obtener una compensación económica a cambio de los servicios prestados. Esta ocupación remunerada es el fruto del esfuerzo y la dedicación de los individuos en el ámbito laboral.



## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Tipo de Investigación

Tipo aplicada, se empleó la teoría del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, se implementaron nuevas medidas preventivas, se identificaron y resolvieron los problemas de seguridad y salud ocupacional de la compañía, lo cual contribuyó a evitar un potencial accidente laboral (Bautista & Lopez, 2023) se señala que la investigación aplicada es un tipo de indagación que se concentra en resolver un problema concreto, centrando su atención en la adquisición de conocimientos que puedan ser utilizados..

#### 3.2. Nivel de la investigación

El enfoque de la investigación será predominantemente descriptivo, lo cual implica que se dedicará a proporcionar una explicación detallada y minuciosa de los hallazgos derivados de la evaluación realizada al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno.

### 3.3. Diseño de investigación

Esta investigación se planificó meticulosamente teniendo en cuenta las múltiples variables que la componen, (Florez et al., 2022) siguiendo un enfoque riguroso centrado en la consecución de objetivos claramente definidos.:

Proceso de la Optimar el programa de cultura de seguridad al Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno, mediante el cuestionario para la finalidad de reconocer e identificar.

O = Optimar el programa de cultura de seguridad.

X = Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno.

M = La muestra.

### 3.4. Método de Investigación

"En este estudio, se empleó el enfoque del método hipotético-deductivo, el cual implica seguir la formulación detallada del problema de investigación y los objetivos vinculados a fin de alcanzar conclusiones basadas en la aplicación de la lógica y la deducción" (Florez et al., 2022).

### 3.5. Población y muestra

#### 3.5.1. Población

Se determino una población 68 Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno, incluidos aquellos que participan en el Administrativo y Operativo.

#### 3.5.2. Muestra

La elección de la muestra resulta complicada por la amplia variedad de campos que abarca la población de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno.

Tabla 2

*Prueba para la muestra.*

	<b>Operación para la muestra,</b>
Donde:	<b>N</b> = dimensión población
	<b>Z</b> = nivel/confianza
	<b>P</b> = probabilidad/éxito
	<b>Q</b> = probabilidad/fracaso
	<b>D</b> = precisión.
<b>Operación para:</b> tamaño de la población:	
	$N = \frac{68 * 1.645^2 * 50 * 50}{5^2 * (68 - 1) + 1.645^2 * 50 * 50}$
	<b>N</b> = 58.92, (según formula)

### 3.6. Técnicas e instrumentos para la recopilación de información

Se utiliza un detallado cuestionario diseñado específicamente para recolectar información a través de encuestas dirigidas Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno.

#### **Técnicas:**

Optimar el programa de cultura de seguridad.

Observación.

#### **Instrumentos:**

Cuestionario.

Estadística de reducción de incidentes y accidentes



### **3.7. Validación de la Contratación de Hipótesis**

Se utilizará el aplicativo estadístico SPSS para llevar a cabo el análisis de los datos recopilados, y se empleará Excel 2021, durante el transcurso de esta investigación, se empleará la metodología ampliamente reconocida y aceptada en el ámbito científico conocida como la prueba de hipótesis Rho de Spearman, con el propósito de realizar un minucioso y exhaustivo análisis de los datos recopilados del personal perteneciente a la entidad denominada Contratistas Generales Alfarus Puno.(Ordóñez et al., 2023).

### **3.8. Validación y Confiabilidad del Instrumento**

Programas informáticos, Microsoft Excel 2021 es una aplicación muy versátil que permite realizar cálculos complejos y análisis de datos de manera eficiente. Además, el paquete estadístico SSPS es ampliamente utilizado en el ámbito académico y profesional para llevar a cabo análisis estadísticos avanzados, como el cálculo del coeficiente de correlación de RHO SPEARMAN, que es especialmente útil en investigaciones que involucran variables ordinales.

### **3.9. Recogida de datos**

El proceso de desarrollar el optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, se procederá con las siguientes actividades.



**Tabla 3**

*Actividades de acopio de información.*

---

N°	Actividades	Agosto	Agosto	Setiembre	Octubre	Octubre
1	Propuesta de investigación	*				
2	Validación del instrumento		*			
3	Verificación de documentación		*	*		
4	Encuesta				*	
5	Informe final				*	
6	Defensa de investigación					*

---



## CAPITULO IV

### ANALISIS DE RESULTADOS Y DISCUSION

#### 4.1. Optimizar el programa de cultura de seguridad

##### **Contratistas Generales Alfarus Puno**

La cultura de seguridad se define en calidad de el resultado de los valores arraigados, las actitudes positivas, las habilidades desarrolladas y los hábitos de conducta que influyen en la dedicación, la forma y la efectividad de los programas de seguridad y salud en una empresa. Las empresas que fomentan una cultura de seguridad positiva se distinguen por mantener una comunicación fundamentada en la confianza recíproca, la percepción común de la relevancia de la seguridad y la confianza en la efectividad de las operativas de prevención.

##### **Impulsar la cultura de seguridad en Contratistas Generales Alfarus Puno.**

Promover la cultura de seguridad en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, es vital entender y asimilar que no se puede alcanzar simplemente con una inversión monetaria específica o con la inclusión de acciones en un papel. Con el objetivo de fomentar la cultura de seguridad en los trabajadores de Contratistas



Generales Alfarus Puno 2024, es esencial brindarles formación y crear conciencia acerca de los principios de seguridad. De esta manera, se busca que ejecuten sus labores cumpliendo con las normas de seguridad de manera autónoma, sin depender de la supervisión de terceros. A continuación, te presentamos algunas pautas a tener en cuenta para lograr el éxito al incorporar la cultura de seguridad en la Contratistas Generales Alfarus Puno 2024:

### **Concienciar al personal Contratistas Generales Alfarus Puno 2024**

Se requiere la creación de medidas que impulsen a los empleados de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024 a desempeñar sus labores de manera correcta y evitar la adopción de conductas inapropiadas. En estas situaciones, resulta vital fomentar la interacción y el trabajo en equipo dentro de la entidad, con el fin de aprovechar la sabiduría y la pericia de cada integrante y prevenir la repetición de fallos del pasado. Esta práctica no solo permitirá ahorrar recursos económicos y temporales, sino que también contribuirá a prevenir posibles incidentes.

### **Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno.**

Fomentar la cultura de seguridad en la empresa requiere del compromiso activo de los líderes de la organización. Resulta fundamental que la cúpula directiva encabece esta iniciativa y se erija como un modelo a seguir en cuanto a la prevención. Cuando los trabajadores pongan en práctica comportamientos positivos, serán los altos directivos quienes se encargarán de reconocer esas acciones. Cuando se detecten conductas inapropiadas, será la alta gerencia la encargada de imponer las sanciones correspondientes.



## **Capacitación:**

Con el fin de garantizar la seguridad en el desempeño laboral de los empleados, es esencial llevar a cabo formaciones de manera regular. Se busca formar empleados capacitados, comprometidos y conscientes de las posibles repercusiones de sus acciones, con el fin de reducir los peligros laborales en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

## **Verificación de las actividades:**

Para saber si el personal Contratistas Generales Alfarus Puno, Las cuestiones cotidianas se están llevando a cabo de manera segura y se verificarán mediante controles.

Es fundamental llevar a cabo esta tarea para evaluar si los empleados han asimilado las medidas de seguridad en sus labores. En caso de que no se haya logrado este propósito, es necesario reforzar la formación para prevenir conductas inadecuadas y reducir los riesgos laborales en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

## **Alcance**

Esta disposición es sumamente relevante y aplicable a todas las labores ejecutadas por el personal de Contratistas Generales Alfarus Puno, los contratistas, subcontratistas o proveedores que mantienen un vínculo contractual con la organización.

## **Referencias legales**

- Decreto Supremo N.º 011-2019-TR.
- Norma G.050
- Ley N° 29783.



#### **4.2. Programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales**

La optimización del programa de cultura de seguridad investigación de incidentes es una herramienta fundamental de gestión utilizada para identificar y analizar en detalle las causas subyacentes de los accidentes y situaciones peligrosas que puedan surgir en el entorno laboral. Este proceso se llevará a cabo de manera regular, con una frecuencia semanal, y será responsabilidad directa del Supervisor de Seguridad, quien deberá liderar y coordinar todas las acciones necesarias para garantizar la prevención y mitigación de riesgos en el lugar de trabajo.

Mediante la utilización de esta herramienta especializada, el propósito es identificar de manera exhaustiva los diversos factores, tanto de índole personal como ambiental, que podrían estar ejerciendo una influencia significativa en la aparición y desarrollo de incidentes y percances en el ámbito laboral. Una vez que hayan sido identificados los factores desencadenantes, se procederá a elaborar propuestas con el objetivo de disminuir los efectos negativos de las causas subyacentes de los incidentes que podrían desembocar en comportamientos poco seguros.

Además, se planea ofrecer elogios al empleado que siga de manera exitosa los procedimientos seguros en el trabajo. Adicionalmente a lo mencionado previamente, se tiene previsto brindar formación a los supervisores de seguridad acerca del adecuado manejo del Registro de Reporte de Actos y Condiciones Subestándares (RACS). Es fundamental destacar que este instrumento complementa al OPT, ya que en el RACS se detallarán las causas inmediatas descubiertas durante las observaciones planificadas. En este archivo se añadirán



recomendaciones para potenciar circunstancias inseguras y enmendar conductas arriesgadas, con la meta de brindar una respuesta inmediata.

Con respecto del contexto de promover la cultura de seguridad, se contempla una explicación minuciosa del procedimiento utilizado para formar a los trabajadores con el propósito de instruirlos y concienciarlos sobre los factores personales y situaciones del entorno que podrían provocar los accidentes en el trabajo. Es tarea de los supervisores directos comunicar esos elementos, ya sea que el empleado comparta inquietudes personales o que se descubran durante sus labores diarias. En cuanto al entorno, el supervisor de seguridad debe anotar los hallazgos durante sus inspecciones habituales para detectar a tiempo cualquier posible peligro.

Se fijaron las tareas y pasos a seguir para informar sobre incidentes como eventos o percances en el trabajo, así como la existencia de situaciones riesgosas, detallando con exactitud el protocolo a seguir en caso de que se presenten dichas circunstancias:

Primero. - En caso de producirse un percance en el trabajo, el primer paso es notificar el suceso, siendo los Supervisores de Producción de turno los encargados de esta tarea, quienes tienen la responsabilidad de informar a la sección de Seguridad. La interacción se realizará mediante el envío de un correo electrónico que describa en detalle el incidente y que incluya verificaciones visuales del suceso.

Segundo. - Informe del incidente, es deber del supervisor de seguridad recolectar toda la información relevante para comunicar de forma minuciosa a las partes involucradas lo ocurrido. En este informe se detallan los nombres de las personas implicadas, el lugar exacto del incidente en relación con el área o equipo,



el jefe a cargo de la tarea en ese momento y una narración objetiva y detallada de los hechos.

Tercero. - Durante la fase inicial de la investigación, es crucial que el encargado de la seguridad recolecte declaraciones de los empleados y observadores clave con el fin de obtener datos minuciosos que ayuden a descubrir las causas subyacentes de los incidentes. Después de reunir todas las historias, se lleva a cabo un examen en colaboración con el equipo de seguridad para descubrir las razones inmediatas que provocaron los incidentes.

Cuarto. - Una vez que se hayan descubierto las razones principales del incidente, es crucial realizar una investigación detallada a través de un seguimiento constante al empleado afectado. En este proceso, es esencial que los departamentos de salud y los responsables de la prevención colaboren estrechamente para identificar las causas fundamentales que están afectando al empleado.

Quinto. - Tras observar al empleado de cerca, es fundamental seguir un procedimiento concreto para corregir o eliminar los aspectos personales desfavorables que están afectando de forma negativa la seguridad laboral del trabajador. El equipo médico realiza un tratamiento adecuado para solucionar la situación, y si es necesario, se realiza una referencia a un centro médico especializado con expertos más capacitados.

Sexto. - La revisión exhaustiva de un ocurrido sobre el accidente se concluye al obtener y validar todos los documentos necesarios según lo establecido por la ley, archivándolos de manera adecuada para su posterior registro y seguimiento.

### 4.3. Comprensión del programa cultura en seguridad

Se llevó a cabo una exhaustiva evaluación con la finalidad de identificar y medir el grado de comprensión que poseen los colaboradores respecto a las normativas y procedimientos que están directamente relacionados con la promoción y mantenimiento de una cultura de seguridad en el contexto del entorno laboral. Se llevó a cabo una investigación utilizando un cuestionario que estaba cuidadosamente estructurado en forma de encuesta. Este cuestionario fue aplicado a un grupo específico de 59 empleados que pertenecen a la organización, con el objetivo de recolectar datos y realizar un análisis para este estudio en particular.

**Figura 4**

*Programa de cultura de seguridad*



**Figura 5**

*Sensibilización por cuadrilla.*



**Figura 6**

*Sensibilización general.*



#### 4.4. Análisis de resultados

Tras impulsar la cultura de seguridad en Contratistas Generales Alfarus Puno.

Se ejecuto una serie de consultas a través de 04 dimensiones distintas para medir el programa de cultura de seguridad en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

#### Dimensión Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno.

Tabla 4

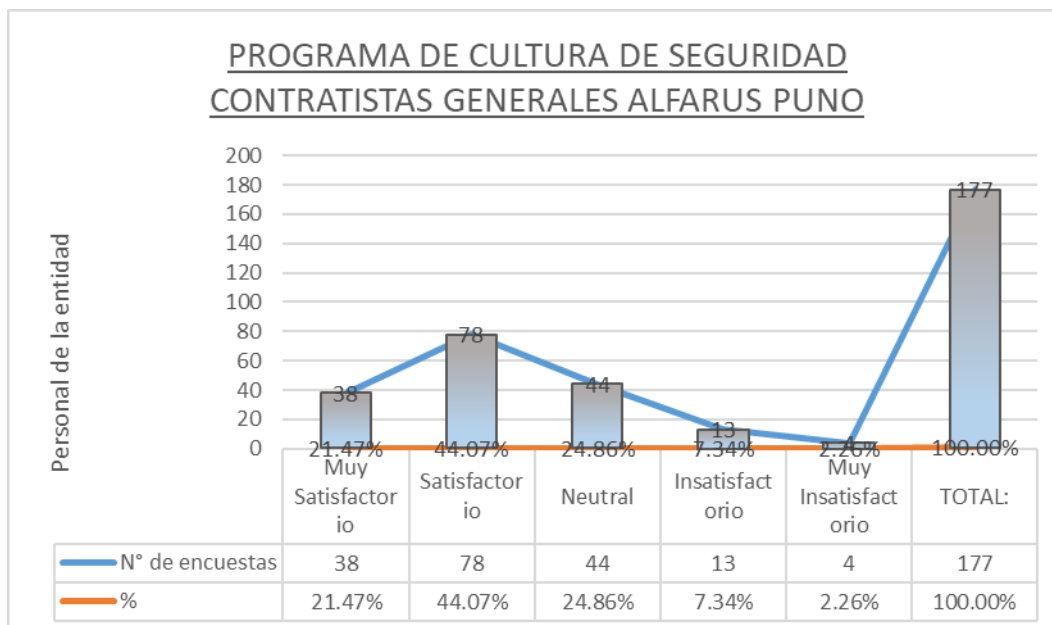
*Programa de cultura de seguridad.*

Consultas de la Dimesion: Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno.	N° de encuestas	%
Muy Satisfactorio	38	21.47%
Satisfactorio	78	44.07%
Neutral	44	24.86%
Insatisfactorio	13	7.34%
Muy Insatisfactorio	4	2.26%
<b>TOTAL:</b>	<b>177</b>	<b>100.00%</b>

Los resultados según las consultas realizadas a Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno, tenemos en % de 21.47 en muy satisfactorio, 44.07 en satisfactorio, 24.87 en neutral, 7.34 en insatisfactorio y 2.26 en muy insatisfactorio según lo procesado.

**Figura 7**

*Dimensión Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno.*



Sobre la figura Dimensión Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno para las consultas realizadas al Personal de la entidad, tenemos en % de 21.47 en muy satisfactorio, 44.07 en satisfactorio, 24.87 en neutral, 7.34 en insatisfactorio y 2.26 en muy insatisfactorio según lo procesado.

### **Dimensión en Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno.**

**Tabla 5**

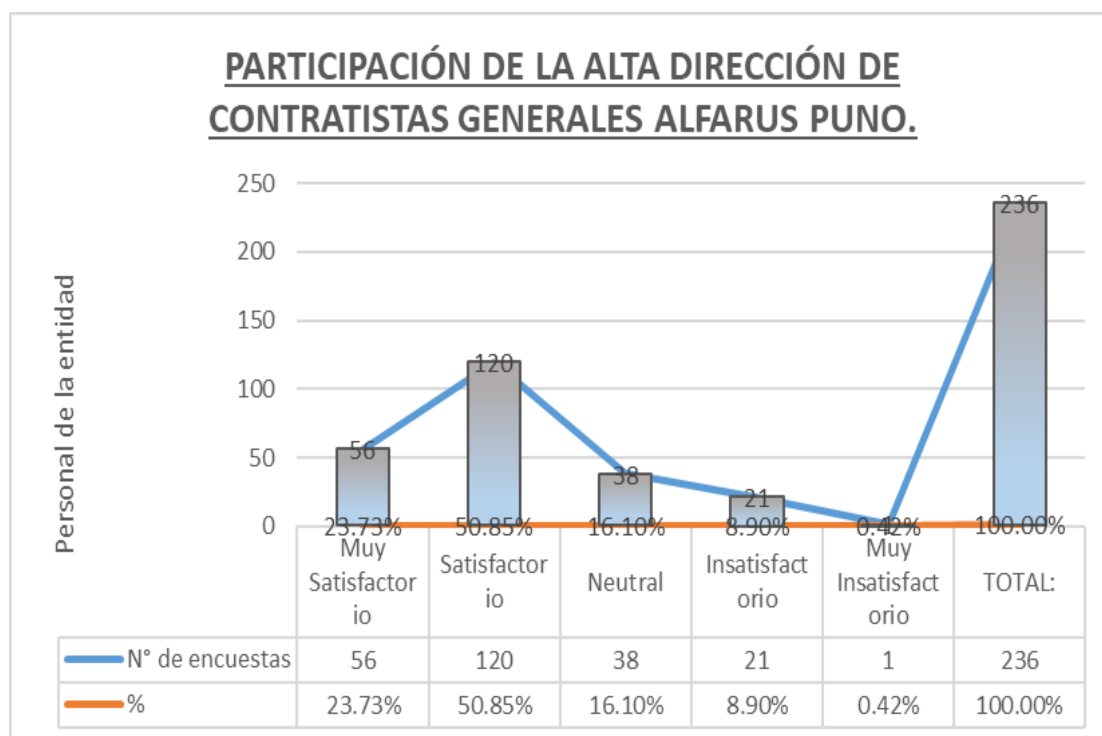
*Participación de la alta dirección.*

Consultas de la Dimesion: Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno.	N° de encuestas	%
Muy Satisfactorio	56	23.73%
Satisfactorio	120	50.85%
Neutral	38	16.10%
Insatisfactorio	21	8.90%
Muy Insatisfactorio	1	0.42%
<b>TOTALIDAD:</b>	<b>236</b>	<b>100.00%</b>

Los resultados según las consultas realizadas al Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno, tenemos en % de 23.73 en muy satisfactorio, 50.85 en satisfactorio, 16.10 en neutral, 8.90 en insatisfactorio y 0.42 en muy insatisfactorio según lo procesado.

**Figura 8**

*Dimensión en Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno.*



Sobre la figura en consultas realizadas sobre: Dimensión en Participación de la alta dirección al Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno, tenemos en % de 23.73 en muy satisfactorio, 50.85 en satisfactorio, 16.10 en neutral, 8.90 en insatisfactorio y 0.42 en muy insatisfactorio según lo procesado.

## Dimensión en Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno.

**Tabla 6**

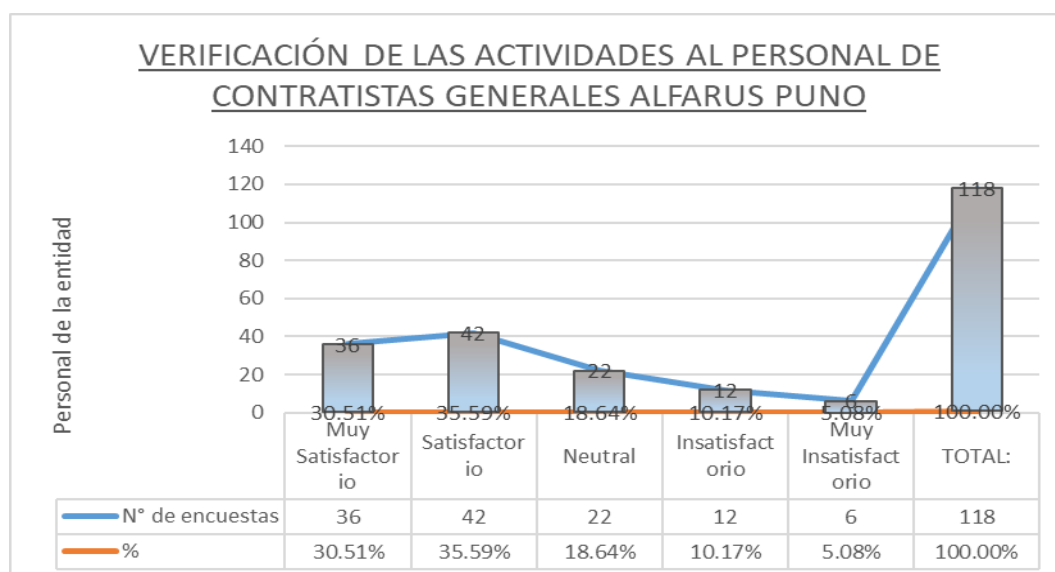
*Verificación de las actividades al personal.*

Consultas de la Dimesion: Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno	N° de encuestas	%
<b>Muy Satisfactorio</b>	36	30.51%
<b>Satisfactorio</b>	42	35.59%
<b>Neutral</b>	22	18.64%
<b>Insatisfactorio</b>	12	10.17%
<b>Muy Insatisfactorio</b>	6	5.08%
<b>TOTAL:</b>	<b>118</b>	<b>100.00%</b>

Los resultados según las consultas realizadas al Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno, tenemos en % de 30.51 en muy satisfactorio, 35.59 en satisfactorio, 18.64 en neutral, 10.17 en insatisfactorio y 5.08 en muy insatisfactorio según lo procesado.

**Figura 9**

*Dimensión en Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno.*



Sobre la figura de la Dimensión en Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno, al Personal de la entidad, tenemos en % de 30.51 en muy satisfactorio, 35.59 en satisfactorio, 18.64 en neutral, 10.17 en insatisfactorio y 5.08 en muy insatisfactorio según lo procesado.

### **Dimensión en Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.**

**Tabla 7**

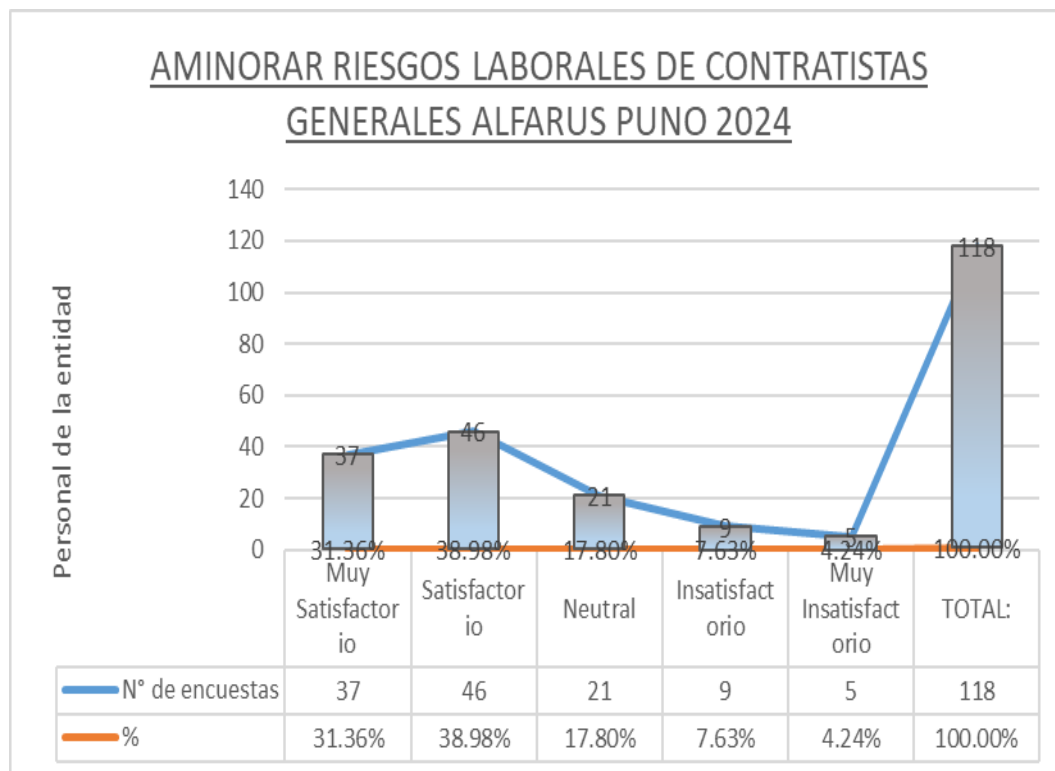
*Aminorar riesgos laborales.*

<b>Consultas de la Dimesion: Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024</b>	<b>N° de encuestas</b>	<b>%</b>
<b>Muy Satisfactorio</b>	37	31.36%
<b>Satisfactorio</b>	46	38.98%
<b>Neutral</b>	21	17.80%
<b>Insatisfactorio</b>	9	7.63%
<b>Muy Insatisfactorio</b>	5	4.24%
<b>TOTAL:</b>	<b>118</b>	<b>100.00%</b>

Los resultados según las consultas realizadas al Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno, tenemos en % de 31.36 en muy satisfactorio, 38.98 en satisfactorio, 17.80 en neutral, 7.6 en insatisfactorio y 4.24 en muy insatisfactorio según lo procesado.

**Figura 10**

*Dimensión en Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.*



Sobre la figura de la dimensión, Dimensión en Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, al Personal de la entidad, tenemos en % de 31.36 en muy satisfactorio, 38.98 en satisfactorio, 17.80 en neutral, 7.6 en insatisfactorio y 4.24 en muy insatisfactorio según lo procesado.

#### 4.5. Prueba de hipótesis

Durante el proceso de validación de la hipótesis, se llevó a cabo la aplicación de la prueba estadística no paramétrica denominada Coeficiente de Correlación de Spearman, la cual es ampliamente reconocida por su eficacia en el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos a partir de las distintas variables consideradas en el estudio.

**Independiente.**

Programa de cultura de seguridad.

**Dependiente.**

Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

**Tabla 8**

*Categoría para la relación.*

RANGO	RELACIÓN
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

**Tabla 9**

*Ensayos de Shapiro-Wilk.*

---

**Ensayos de normalidad**

	<b>Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup></b>			<b>Shapiro-Wilk</b>		
	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>	<i>Estadístico</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
<i>Programa de cultura de seguridad.</i>	,211	59	,000	,801	59	,002
<i>Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.</i>	,211	59	,000	,801	59	,002

*a. Corrección de significación de Lilliefors*

---



Con la realización de la prueba de normalidad, se consigue como resultado que el valor de la muestra es de 59 personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024. En este sentido, se procederá a evaluar la prueba de Shapiro-Wilk, donde se observa una distribución que no sigue una distribución normal, dado que el valor de P es inferior a 0.005.

### **Prueba Rho de Spearman**

En el proceso de confirmar la hipótesis, se llevó a cabo la manipulación de la prueba de Rho de Spearman, la cual es un método estadístico no paramétrico empleado para examinar y recolectar información específica al Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

Proposiciones:

**H<sub>1</sub>**(Hipótesis Alternativa): **SI** se logrará optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

**H<sub>0</sub>**(Hipótesis Nula) **NO** se logrará optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

Tabla 10

*Ensayo correlaciones no paramétricas.*

<i>Ensayo correlaciones</i>				
			<i>Programa de cultura de seguridad.</i>	<i>Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.</i>
<b>Rho de Spearman</b>	<i>Programa de cultura de seguridad.</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	1,000	, 332
		<i>Sig. (bilateral)</i>	.	,303
		<i>N</i>	59	59
	<i>Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.</i>	<i>Coeficiente de correlación</i>	, 332	1,000
		<i>Sig. (bilateral)</i>	,303	.
		<i>N</i>	59	59

Interpretación detallada: el coeficiente de correlación Rho de Spearman, con un valor específico de 0, 332, indica que existe una relación moderadamente positiva entre las variables analizadas, lo cual se ajusta al nivel de asociación establecido por el desarrollo del estudio. Por consiguiente, se respalda la hipótesis alternativa (H1), la cual plantea que al llevar a cabo la el impulsamiento de la cultura de seguridad es necesario “educar y concienciar” a los trabajadores de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, Si se logrará optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024. En consecuencia, se procede a rechazar la hipótesis nula (H0) planteada inicialmente).



#### 4.6. Discusión de resultados

Nuestra investigación Contratistas Generales Alfarus Puno tiene simulación con diferentes autores correspondientes a los objetivos planteados: optimara la cultura de seguridad (López Giraldo et al., 2024) La evaluación de la integración a la cultura de Seguridad y Salud en el trabajo reveló, a través de diversas herramientas como encuestas, grupos de discusión y mapas, el nivel de comprensión que tienen los empleados sobre el SG-SST. Esto destacó tanto los puntos fuertes como las áreas de mejora en la implementación del Sistema de Gestión. Asimismo, se identificó la percepción sobre el bienestar laboral y se señalaron las oportunidades de mejora, lo que sirvió de base para desarrollar habilidades que promueven la integración a la cultura de SST.

Promoción de la cultura de seguridad (Bello et al., 2022) promover la cultura de seguridad ayuda económicamente a la empresa constructores e ingenieros G&G S.A.S es altamente rentable, ya que trae consigo resultados sumamente positivos. Esto se debe a que al contar con y proporcionar un ambiente seguro, el desempeño de la compañía será notablemente elevado, lo cual resultará en el beneficio adicional de incrementar la productividad y la competitividad de la organización. Al mismo tiempo, se promueve la satisfacción entre los colaboradores, se atrae y retiene talento, se fortalecen las relaciones internas y se ofrece un entorno laboral saludable que, en última instancia, tiene como objetivo principal garantizar que los empleados disfruten de un óptimo estado de salud, seguridad y calidad de vida en el seno de la empresa constructora.

Reducción de los accidentes en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024 (Bautista & Lopez, 2023) Los hallazgos demostraron una reducción notable y un control exhaustivo en la cantidad de accidentes fatales, evitando lesiones



lamentables causadas por condiciones laborales inapropiadas en las empresas y la falta de conciencia sobre la importancia de mejorarlas en beneficio de los empleados. Al finalizar, se determinó que las habilidades, formación y pericia del personal en los procedimientos de reclutamiento y contratación, junto con un seguimiento constante, representan una medida preventiva eficaz que ha disminuido el nivel de riesgo de significativo a tolerado.



## CONCLUSIONES

- Primero.** – Se logro optimar la cultura de seguridad en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, fue vital entender y asimilar que no se puede alcanzar simplemente con una inversión monetaria específica o con la inclusión de acciones, entonces también se llegó a la conclusión de correlación Rho de Spearman, con un valor específico de 0,332, indica que existe una relación moderadamente positiva entre las variables analizadas, lo cual se ajusta al nivel de asociación establecido por el desarrollo del estudio. Por consiguiente, se respalda la hipótesis alternativa (H1), la cual plantea que al llevar a cabo la el impulsamiento de la cultura de seguridad es necesario “educar y concienciar” a los trabajadores de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.
- Segundo.** – La optimización del programa de cultura de seguridad investigación de incidentes es una herramienta fundamental de gestión utilizada para identificar y analizar en detalle las causas subyacentes de los accidentes y situaciones peligrosas que puedan surgir en el entorno laboral. Este proceso se llevará a cabo de manera regular, con una frecuencia semanal, y será responsabilidad directa del Supervisor de Seguridad, quien deberá liderar y coordinar todas las acciones necesarias para garantizar la prevención y mitigación de riesgos en el lugar de trabajo.
- Tercero.** – Se logro concientizar en prevención de riesgos laborales en Contratistas Generales Alfarus Puno 2024, al Personal de la entidad, tenemos resultados en % de 31.36 en muy satisfactorio, 38.98 en satisfactorio, 17.80 en neutral, 7.6 en insatisfactorio y 4.24 en muy insatisfactorio según lo procesado.



## RECOMENDACIONES

- Primero.** – En líneas generales, se sugiere prolongar el tiempo de las sesiones de formación en seguridad laboral a más de doce meses para realizar una evaluación exhaustiva de todos los trabajadores de Contratistas Generales Alfarus Puno, con la meta de obtener efectos más significativos en la prevención de incidentes. También se recomienda implementar un sistema de administración de seguridad. Al comienzo del proyecto, esta acción será fundamental, actuando como una herramienta invaluable para detectar zonas prioritarias y dedicarles la atención requerida.
- Segundo.** – Se recomienda encarecidamente llevar a cabo evaluaciones periódicas de los niveles de conocimiento en materia de seguridad y salud ocupacional entre el personal Contratistas Generales Alfarus Puno, abarcando tanto a los maestros perforistas, los ayudantes perforistas y los peones, quienes forman parte de la investigación, con el fin de profundizar en la comprensión del efecto de las capacitaciones impartidas en la prevención de incidentes labores del trabajo.
- Tercero.** – Las acciones preventivas, como las políticas de seguridad fundamentadas en una sólida cultura de seguridad y debidamente ejecutadas, cuentan con la ventaja de poder ser adaptadas y reajustadas de acuerdo a las circunstancias particulares de la organización, con el propósito de mantener el nivel de cultura de seguridad establecido y asegurar una reducida tasa de incidentes no deseados en Contratistas Generales Alfarus Puno.

## BIBLIOGRAFÍA

- Arias, A. B. A., & Lloclla, M. (2023). *Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento y su efecto en los Indicadores del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa INCA RAIL S.A. - 2021* [Universidad Andina del Cusco].  
<https://repositorio.uandina.edu.pe/item/43b3c152-da6c-4e57-85da-e776f2acef25>
- Bautista, E. Y., & Lopez, Y. H. (2023). Implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para minimizar los accidentes en la Constructora W. E. Contratistas E.I.R.L., 2024. *Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/37408>
- Bello, L. F., Chávez, N. E., Diaz, J. S., & Navarro, L. F. (2022). Diseño de un Modelo de Cultura de Seguridad con Enfoque en Productividad, Competitividad, Innovación y Sostenibilidad Para la Empresa Constructores e Ingenieros G&G S.A.S. In *Universidad Piloto de Colombia*.  
<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/11637>
- Bonilla, A. F., Garate, J. C., & Narvárez, I. (2024). Efectividad de programas de formación en seguridad laboral respecto a la prevención de accidentes laborales. *Conrado*, 20(97), 115–129.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442024000200115&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442024000200115&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Cubillos, D. M. (2023). *Enfermedades laborales en empresas mineras a pequeña escala en Colombia: un análisis de los desafíos y oportunidades para la prevención y protección de los trabajadores mineros*. [FUNDACION



UNIVERSIDAD DE AMERICA]. <http://52.0.229.99/handle/20.500.11839/9368>

Florez, L. J. T., Quino, G., Ramos, E. M., & Condori, C. M. (2022). Identificación de componentes y herramientas para la gestión de seguridad del título III del reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería que influyen en la mejora de la gestión de riesgos laborales de la actividad minera. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2566–2595. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i3.2404](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i3.2404)

López Giraldo, N., García Pérez, J., Marulanda Gañan, A., & Montesinos Morón, M. (2024). Diseño de nuevas estrategias para fomentar la adherencia de la cultura de seguridad y salud en el trabajo. *Universidad Católica de Manizales*. <https://repositorio.ucm.edu.co/jspui/handle/10839/4364>

Miranda, R. J., & Vilca, C. A. (2020). *Reducción del índice de accidentabilidad relacionado con la fatiga laboral en conductores de transporte de mineral S.M.R.L. Las Bravas N° 2 de Ica* [UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERU]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/4227>

Ordóñez, C. A., Carranco, J. A., Bustos, S. P., & Toalombo, V. M. (2023). Estudio sobre la afectación del ruido en la minería, una revisión sistemática de las principales afectaciones que presenta para la salud de los trabajadores. *Tesla Revista Científica*, 3(2), e251. <https://doi.org/10.55204/trc.v3i2.e251>

Peña, M. F. (2021). *Sistema de gestión en calidad, seguridad y salud en el trabajo para optimizar la gestión de riesgos en el proceso de las voladuras de roca de Volmin S.A.C. unidad minera cantera La Merced en Chilca – Lima, marzo – diciembre 2013* [Universidad Nacional Mayor de San Marcos.]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/16490>



Quispe, L. E. C., & Saico, C. J. (2024). *Eficacia del Método "EML" Estandariza, Motiva, Lidera para la mejora de la Cultura de Seguridad de la Contratista Minera Empresa Comunal Luz del Churajon Polobaya Arequipa, 2022* [Universidad Tecnológica del Peru].  
<https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/9454>

Torres, M. S. (2020). *Evaluación y selección de tecnologías de los sistemas inteligentes de transporte (ITS) de Perú para mejorar la seguridad del transporte de concentrado de cobre, eliminando o mitigando causas de accidentes, en la carretera Arequipa-Matarani periodo 2018-20*. Universidad Católica de Santa María.  
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10289>

Vera, C. A. (2024). *Implementación de un sistema de seguridad hidráulico en Scooptram ST-2D para reducir accidentes e incidentes en mantenimiento de neumáticos* [Universidad Nacional del Centro del Perú].  
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/11315>



## ANEXOS



### Anexo 1: Matriz de Consistencia

<b>PROBLEMA</b>					
<b>GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
. ¿Como optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024?	Optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.	Se logrará optimar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales presentes en la empresa Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.	<b>Variable 01</b> Programa de cultura de seguridad.	Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno. Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno. Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.	Tipo de investigación:  Aplicada  Nivel de investigación:  Descriptiva y explicativa
<b>PROBLEMA ESPECÍFICO</b>	<b>OBJETIVO ESPECÍFICO</b>	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</b>			<b>Variable 02</b>
¿Cómo mejorar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024?	Mejorar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.	Se logrará mejorar el programa de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.			



¿Cómo evaluar el nivel acatamiento de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024?

Evaluar el nivel acatamiento de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

Se logrará evaluar el nivel acatamiento de cultura de seguridad para aminorar riesgos laborales al personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024.

Personal de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno 2024..

N° de incidentes del personal  
N° de accidentes del personal  
Medidas preventivas del personal

Población

La elección de la muestra resulta complicada por la amplia variedad de campos que abarca la población de la entidad Contratistas Generales Alfarus Puno.



## Anexo 2: Instrumento.

**Tema: OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024.**

**INSTRUCCIONES:**  
Responder las preguntas con una (X), marca la respuesta con lapicero.  
Las respuestas son anónimas y confidenciales.

Donde: 1: Muy negativo 4: Positivo 2: Negativo 5: Muy positivo 3: Neutro		Marque la casilla con una X:				
Nro.	Preguntas	1	2	3	4	5
<b>Programa de cultura de seguridad Contratistas Generales Alfarus Puno</b>						
1	En una escala del 1 al 5, ¿recibio usted la capacitacion sobre el programa de cultura de seguridad?					X
2	¿Con qué frecuencia experimenta malestar o dolor musculoesquelético debido a su puesto de trabajo en la empresa?				X	
3	¿Ha recibido formación sobre la importancia de mantener una postura ergonómica en su lugar de trabajo?				X	
<b>Participación de la alta dirección de Contratistas Generales Alfarus Puno</b>						
4	En una escala del 1 al 5, ¿qué tan eficaces son las mejoras del programa de cultura de seguridad implementadas en su estación de trabajo?					X
5	¿Cree que la disposición del personal administrativo para su labor adecuada?				X	
6	¿La empresa a dispuesto actuaciones para la implementacion de la cultura de seguridad?				X	
7	¿Siente que su productividad se ve afectada por la falta de apoyo en su trabajo?					X
<b>Verificación de las actividades al personal de Contratistas Generales Alfarus Puno</b>						
8	En una escala del 1 al 5, ¿Usted sigue el programa de cultura de seguridad?					X
9	Usted realiza las herramientas de registro de Reporte de Actos y Condiciones Subestándares (RACS)				X	
<b>Aminorar riesgos laborales de Contratistas Generales Alfarus Puno 2024</b>						
10	En una escala del 1 al 5 ¿Ha recibido orientación sobre cómo realizar pausas para estirarse y descansar durante su jornada laboral?					X
11	¿Tras la implmentacion del programa de la cultura de seguridad se a reducido significativamente los accidentes e incidentes?				X	



### Anexo 3: Juicio de expertos.

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



### FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### JUICIO DE EXPERTOS

#### I. REFERENCIAS

- a. Experto/Nombres : Ramiro Arturo Rodriguez Saravia
- b. Especialidad : Seguridad e informática
- c. Cargo Actual : Docente contratado
- d. Grado académico : Magister

#### II. TEST DE LIKERT DE: OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024

#### III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. RICHARD MAMANI ZUÑIGA

#### 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)

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº DE CELULAR	LUGAR Y FECHA
80417269	 Ramiro Arturo Rodriguez Saravia INGENIERO ESPECIALISTA CIP. Nº 126138	951781496	19 de setiembre Sulicct.



### FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS

### ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA SEGURIDAD Y

### GESTIÓN MINERA

## FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### JUICIO DE EXPERTOS

#### I. REFERENCIAS

- a. Experto/Nombres : Victor Paredes Argandoña
- b. Especialidad : Msc. seguridad industrial (Soma)
- c. Cargo Actual : Docente contratado
- d. Grado académico : Magister

#### II. TEST DE LIKERT DE: OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024

#### III. AUTOR DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN:

Bach. RICHARD MAMANI ZUÑIGA

#### 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)

Nº DNI	FIRMA DEL EXPERTO	Nº DE CELULAR	LUGAR Y FECHA
02368052	 Victor Paredes Argandoña INGENIERO GEOLOGO Reg. del colegio de ingenieros del Perú N° 55082	986768108	20 setiembre Juliac



### Anexo 4: Tratamiento de datos.

Nro.	P: 1	P: 2	P: 3	P: 4	P: 5	P: 6	P: 7	P: 8	P: 9	P: 10	P: 11
1	4	3	4	5	4	3	2	2	3	2	5
2	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5
3	3	4	3	5	5	5	2	2	5	2	3
4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5
5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3
6	4	3	4	5	2	2	1	4	2	1	3
7	3	2	2	4	4	4	3	4	4	3	5
8	5	1	2	4	5	5	5	3	5	5	4
9	3	4	3	5	3	5	4	4	5	4	2
10	4	3	3	4	4	4	2	1	4	2	3
11	2	3	4	5	4	3	4	2	3	2	5
12	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	5
13	5	4	3	5	5	5	2	2	5	2	3
14	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5
15	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3
16	1	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
17	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	3
18	3	3	5	5	5	2	4	4	2	4	4
19	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	4
20	4	5	3	4	4	4	2	4	4	5	3
21	4	4	5	4	4	4	5	3	1	5	5
22	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
23	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
24	5	4	3	5	5	5	2	2	5	2	3
25	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5
26	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3
27	1	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5
28	4	3	4	5	5	5	2	5	5	5	3
29	3	3	5	5	5	2	4	4	2	4	4
30	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	4
31	4	5	3	4	4	4	2	4	4	5	3
32	4	4	5	4	4	4	5	3	1	5	5
33	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
34	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
35	5	4	3	5	5	5	2	2	5	2	3
36	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5
37	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3
38	2	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5
39	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	3
40	3	3	5	5	5	2	4	4	2	4	4
41	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	4
42	4	5	3	4	4	4	2	4	4	5	3
43	4	4	5	4	4	4	5	3	1	5	5
44	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
45	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
46	5	4	3	5	5	5	2	2	5	2	3
47	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	5
48	3	4	5	3	3	4	4	5	4	4	3
49	1	5	5	4	4	5	5	3	5	5	5
50	5	3	4	5	5	5	2	5	5	5	3
51	3	3	5	5	5	2	4	4	2	4	4
52	4	5	3	4	4	4	4	4	4	1	4
53	4	5	3	4	4	4	2	4	4	5	3
54	4	4	5	4	4	4	5	3	1	5	5
55	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
56	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
57	4	4	5	4	4	4	5	3	1	5	5
58	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4
59	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4



**ANEXO 1**  
**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN**

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

Formato digital

Fecha de entrega: 18 – 11 – 2024

**1. Datos del autor (es):**

Nombres y Apellidos: RICHARD MAMANI ZUÑIGA

Dirección: Jr. San Juan de Dios – Yanahuara - Sandia.

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 43968925

Teléfono: 920 189 150 email: zunigarichard35@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: INGENIERIA DE SISTEMAS

Escuela Profesional o Mención: INGENIERÍA DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Título o Grado Académico a optar: INGENIERO DE SEGURIDAD Y GESTIÓN MINERA

Asesor: Dr. PAUL MAMANI TISNADO

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: OPTIMAR EL PROGRAMA DE CULTURA DE SEGURIDAD PARA AMINORAR RIESGOS LABORALES DE CONTRATISTAS GENERALES ALFARUS PUNO 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Programa de cultura de seguridad, aminorar, accidentes.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1,2</sup>?

2

<sup>1</sup> 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, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> 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

18 – NOVIEMBRE – 2024

Fecha