

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Clima organizacional y el comportamiento seguro en J.R.C. Ingeniería y
Construcción S.A.C., 2024**

Para optar el grado académico de Maestro en:

Ciencias

Mención: Seguridad y Salud Ocupacional Minera

Autor:

Bach. Mary CORDOVA CORREA

Asesor:

Mg. Edwin Elias SANCHEZ ESPINOZA

Cerro de Pasco – Perú – 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

ESCUELA DE POSGRADO



T E S I S

**Clima organizacional y el comportamiento seguro en J.R.C. Ingeniería y
Construcción S.A.C., 2024**

Sustentada y aprobada ante los miembros del jurado:

**Dr. Agustin Arturo AGUIRRE ADAUTO
PRESIDENTE**

**Mg. Vicente Cesar DAVILA CORDOVA
MIEMBRO**

**Mg. Silvestre Fabian BENAVIDES CHAGUA
MIEMBRO**



Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión
Escuela de Posgrado
Unidad de Investigación

INFORME DE ORIGINALIDAD N° 046-2025- DI-EPG-UNDAC

La Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, ha realizado el análisis con exclusiones en el Software Turnitin Similarity, que a continuación se detalla:

Presentado por:
Mary CORDOVA CORREA

Escuela de Posgrado:
MAESTRIA EN CIENCIAS MENCIÓN: SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL MINERA

Tipo de trabajo:
TESIS

TÍTULO DEL TRABAJO:
“CLIMA ORGANIZACIONAL Y EL COMPORTAMIENTO SEGURO EN J.R.C. INGENIERÍA Y CONSTRUCCIÓN S.A.C., 2024”

ASESOR (A): Mg. Edwin Elías SANCHEZ ESPINOZA

Índice de Similitud:
11%

Calificativo
APROBADO

Se adjunta al presente el informe y el reporte de evaluación del software similitud.

Cerro de Pasco, 28 de abril del 2025



Firmado digitalmente por BALDEON
DIEGO Jheysen Luis FAU
20154605046 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 28.04.2025 22:21:56 -05:00

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE
Dr. Jheysen Luis BALDEON DIEGO
DIRECTOR

DEDICATORIA

A mis Padres, quienes creyeron en mí, les agradezco el cariño y por enseñarme a nunca rendirme ante los obstáculos de la vida y que han sabido formarme con buenos sentimientos, hábitos y valores, lo cual me ha ayudado a salir adelante buscando siempre el mejor camino.

A mi hija, quien me ha dado la fuerza, la inspiración y el impulso de superación para seguir con mis objetivos y metas planeadas.

AGRADECIMIENTO

A la universidad Nacional Daniel Alcides Carrión por darme la oportunidad de culminar mis estudios y ser un profesional.

De igual manera a las muchas personas que han formado parte de mi vida profesional a las que les agradezco por su amistad, consejos, apoyo y su compañía en los momentos difíciles de mi vida; sin importar donde estén quiero darles miles gracias por formar parte de mi vida.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. Ingeniería y Construcción S.A.C., 2024, el tipo de investigación utilizada es la aplicativa, con diseño no experimental y nivel Correlacional, se trabajó con una Población de 813 colaboradores y una muestra aleatoria simple de 100 colaboradores debido que todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser elegidos, el muestreo aleatorio implicó seleccionar los trabajadores al azar; para la recolección de datos, se utilizó el cuestionario como instrumento de acuerdo a las variables y como técnica se empleó la encuesta.

Se determinó la correlación positiva moderada a fuerte entre la **Estructura Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.695** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**, también se determinó la correlación positiva moderada entre el **Liderazgo** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.543** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**, se determinó la correlación positiva moderada a alta entre **Relaciones Personales** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.644** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000** y se determinó la correlación positiva moderada a alta entre **Identidad Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.650** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**. Finalmente se determinó la **correlación entre las variables Clima Organizacional y Comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C.**, positivamente alta con un Rho de Spearman de **0.708** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**. En conclusión, nos indica que el clima y sus Dimensiones organizacionales, como la estructura organizacional, el liderazgo, las relaciones personales y la identidad organizacional, **tienen un impacto significativo** en el comportamiento seguro en el lugar de trabajo. Estos

hallazgos subrayan la importancia de una gestión organizacional integral para mejorar el comportamiento seguro, sugiriendo que las empresas deben considerar estas variables en sus estrategias de prevención de riesgos.

Palabras Clave: Clima organizacional, Comportamiento seguro, Liderazgo, Estructura Organizacional, Relaciones personales, Identidad Organizacional.

ABSTRACT

This research work was carried out with the objective of determining the relationship between Organizational Climate and Safe Behavior at J.R.C. Ingenerate y Construction S.A.C., 2024, the type of research used is the applicative one, with non-experimental design and Correlational level, it worked with a population of 813 collaborators and a simple random sample of 100 collaborators because all members of the population have the same opportunity to be chosen, random sampling involved selecting workers at random; for data collection, the questionnaire was used as an instrument according to the variables and the survey was employed as the technique.

The moderate to strong positive correlation was determined between Organizational Structure and Safe Behavior with a Spearman's Rho of 0.695 and a significant correlation at the 0.01 level (bilateral), with a p-value is 0.000, the moderate positive correlation was also determined between Leadership and Safe Behavior with a Spearman's Rho of 0.543 and a significant correlation at the 0.01 level (bilateral), with a p-value is 0.000, the moderate to high positive correlation was determined between Personal Relationships and Safe Behavior with a Spearman's Rho of 0.644 and a significant correlation at the 0.01 level (bilateral), with a p-value is 0.000 and the moderate to high positive correlation was determined between Organizational Identity and Safe Behavior with a Spearman's Rho of 0.650 and a significant correlation at the 0.01 level (bilateral), with a p-value is 0.000. Finally, the correlation between the variables Organizational Climate and Safe Behavior in J.R.C. S.A.C. was determined, positively high with a Spearman's Rho of 0.708 and a significant correlation at the 0.01 level (bilateral), with a p-value of 0.000. In conclusion, indicate that the organizational climate and its organizational dimensions, such as organizational structure, leadership, personal relationships and organizational identity, have a significant impact on safe behavior in the workplace. These findings underline the importance of comprehensive organizational

management to improve safe behavior, suggesting that companies should consider these variables in their risk prevention strategies.

Keywords: Organizational climate, Safe behavior, Leadership, Organizational structure, Personal relationships, Organizational identity.

INTRODUCCIÓN

En la minería, la seguridad laboral es un aspecto crítico que afecta no solo la productividad y la eficiencia, sino también la vida y la integridad de los trabajadores. A nivel internacional, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Asociación Internacional de la Seguridad Social (AISS) han establecido estándares y directrices para garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable. En Perú, el Ministerio de Energía y Minas y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) regulan y supervisan la seguridad en las operaciones mineras

A nivel internacional, el clima organizacional y el comportamiento seguro en la minería han sido temas de creciente interés e investigación en las últimas décadas. Diversos estudios han demostrado que un clima organizacional positivo, caracterizado por la Estructura Organizacional, el Liderazgo, las Relaciones personales y la Identidad Organizacional, están asociados con mejores resultados de seguridad en las minas. Por ejemplo, Meliá y Sesé (1999) encontraron que un clima de seguridad laboral favorable reduce la percepción de peligros y fomenta comportamientos seguros entre los trabajadores mineros. Además, la cultura organizacional de una empresa minera desempeña un papel decisivo en la promoción de la seguridad. Organizaciones con valores como la integridad, el trabajo en equipo y el aprendizaje continuo tienden a tener trabajadores más comprometidos con la seguridad. Robbins y Judge (2013) sugieren que las fusiones y adquisiciones pueden alterar la cultura organizacional y, por lo tanto, afectar los comportamientos seguros de los empleados.

En el Contexto nacional, sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, los accidentes e incidentes en la minería siguen siendo una preocupación constante. En este contexto, el clima organizacional y el comportamiento seguro en las minas juegan un papel fundamental en la prevención de accidentes y la promoción de una cultura de seguridad. Esta investigación se centra en analizar la relación entre el clima organizacional y el comportamiento seguro en

J.R.C. Ingeniería y Construcción S.A.C., identificando factores que influyen en la seguridad y proponiendo recomendaciones para mejorar la cultura de seguridad en la empresa. La relación entre el clima organizacional y la seguridad en la minería también ha sido objeto de estudio, las empresas mineras deben cumplir con estrictos requisitos de salud y seguridad, lo que ha llevado a una mayor conciencia sobre la necesidad de fomentar una cultura de seguridad entre los trabajadores. En resumen, tanto a nivel internacional como nacional, existe un creciente reconocimiento de la importancia del clima organizacional y el comportamiento seguro en la minería. Un entorno laboral positivo y valores organizacionales sólidos pueden promover comportamientos seguros entre los trabajadores, lo que a su vez reduce el riesgo de accidentes y lesiones en las minas. Este trabajo de investigación tiene como objetivo explorar estos temas en el contexto de J.R.C. Ingeniería y Construcción S.A.C.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.	Identificación y determinación del problema.....	1
1.2.	Delimitación de la investigación.....	3
1.3.	Formulación del problema	4
1.3.1.	Problema general	4
1.3.2.	Problemas específicos	4
1.4.	Formulación de objetivos.....	4
1.4.1.	Objetivo general.....	4
1.4.2.	Objetivos específicos	4
1.5.	Justificación de la investigación	5
1.6.	Limitaciones de la investigación.....	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de estudio	7
2.2.	Bases teóricas-científicas	10
2.3.	Definición de términos básicos	16
2.4.	Formulación de hipótesis	19
2.4.1.	Hipótesis general.....	19
2.4.2.	Hipótesis específicas.....	19
2.5.	Identificación de variables	20

2.6.	Definición operacional de variables e indicadores.....	20
------	--	----

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de investigación	22
3.2.	Nivel de investigación.....	22
3.3.	Métodos de investigación.....	22
3.4.	Diseño de investigación	23
3.5.	Población y muestra	23
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7.	Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación	24
3.8.	Técnicas de procesamiento y análisis de datos	28
3.9.	Tratamiento estadístico	28
3.10.	Orientación ética filosófica y epistémica	29

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Descripción del trabajo de campo.	30
4.2.	Presentación, análisis e interpretación de resultados	60
4.3.	Prueba de hipótesis.....	63
4.4.	Discusión de resultados.....	67

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Ocurrencia de Accidentes</i>	2
Tabla 2. <i>Ubicación de la Mina</i>	3
Tabla 3. <i>Variable 1 Clima Organizacional</i>	21
Tabla 4. <i>Variable 2 Comportamiento Seguro</i>	21
Tabla 5. <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>	25
Tabla 6. <i>Estadísticas del total de Elemento</i>	25
Tabla 7. <i>Coeficiente de Confiabilidad</i>	26
Tabla 8. <i>Prueba de datos procesados con 20 Trabajadores</i>	27
Tabla 9: <i>Confiabilidad con Alfa Cronbach</i>	27
Tabla 10. <i>Prueba de datos procesados con 100 trabajadores</i>	27
Tabla 11. <i>Confiabilidad con Alfa Cronbach</i>	27
Tabla 12. <i>La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.</i>	31
Tabla 13. <i>Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.</i>	32
Tabla 14. <i>La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación</i>	33
Tabla 15. <i>Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.</i>	34
Tabla 16. <i>Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito</i>	35
Tabla 17. <i>Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.</i>	36
Tabla 18. <i>Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.</i>	37
Tabla 19. <i>El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.</i>	38
Tabla 20. <i>Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo</i>	39

Tabla 21. <i>La relación con mi compañero es positiva y constructiva.....</i>	40
Tabla 22. <i>Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional</i>	41
Tabla 23. <i>Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.</i>	42
Tabla 24. <i>Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa</i>	43
Tabla 25. <i>Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa</i>	44
Tabla 26. <i>Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa.....</i>	45
Tabla 27. <i>Siento que soy valorado e integrado en la empresa</i>	45
Tabla 28. <i>Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa</i>	46
Tabla 29. <i>Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada</i>	47
Tabla 30. <i>Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar</i>	48
Tabla 31. <i>Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad</i>	49
Tabla 32. <i>Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.....</i>	50
Tabla 33. <i>Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud.....</i>	51
Tabla 34. <i>Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral</i>	52
Tabla 35. <i>Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente</i>	53
Tabla 36. <i>Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente</i>	54
Tabla 37. <i>Me encuentro motivado para trabajar de manera segura.....</i>	55
Tabla 38. <i>Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo.....</i>	56

Tabla 39. <i>Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad.....</i>	57
Tabla 40. <i>Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.</i>	58
Tabla 41. <i>Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro</i>	59
Tabla 42. <i>Análisis descriptivo de las Variables</i>	60
Tabla 43. <i>Prueba de Normalidad de las Variables.....</i>	62
Tabla 44. <i>Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 1.....</i>	63
Tabla 45. <i>Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 2.....</i>	64
Tabla 46. <i>Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 3.....</i>	65
Tabla 47. <i>Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 4.....</i>	66
Tabla 48. <i>Prueba de Correlación de la Hipótesis General</i>	67

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Identificación de variables</i>	20
Figura 2: <i>Correlación de variables</i>	23
Figura 3: <i>La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.</i>	31
Figura 4: <i>Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.</i>	32
Figura 5: <i>La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación</i>	33
Figura 6: <i>Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.</i>	34
Figura 7: <i>Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito</i>	35
Figura 8: <i>Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.</i>	36
Figura 9: <i>Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí</i>	37
Figura 10: <i>El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.</i>	38
Figura 11: <i>Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo</i>	39
Figura 12: <i>La relación con mi compañero es positiva y constructiva</i>	40
Figura 13: <i>Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional</i>	41
Figura 14: <i>Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.</i>	42
Figura 15: <i>Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa.</i>	43
Figura 16: <i>Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa</i>	44
Figura 17: <i>Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa</i>	45
Figura 18: <i>Siento que soy valorado e integrado en la empresa</i>	46
Figura 19: <i>Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa</i>	47

Figura 20: <i>Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada</i>	48
Figura 21: <i>Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar</i>	49
Figura 22: <i>Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad</i>	50
Figura 23: <i>Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo</i>	51
Figura 24: <i>Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud</i>	52
Figura 25: <i>Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral</i>	53
Figura 26: <i>Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente</i>	54
Figura 27: <i>Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente</i>	55
Figura 28: <i>Me encuentro motivado para trabajar de manera segura</i>	56
Figura 29: <i>Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo</i>	57
Figura 30: <i>Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad</i>	58
Figura 31: <i>Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros</i> ..	59
Figura 32: <i>Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro</i>	60
Figura 33: <i>Análisis descriptivo de las Variables</i>	61
Figura 34: <i>Valores de Correlación</i>	63

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación y determinación del problema

La minería sigue siendo una de las industrias más peligrosas en términos de muertes en 2023, dijo la Organización Internacional del Trabajo (OIT); que casi 3 Millones de trabajadores en todo el mundo sufren lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo cada año, y la mayoría de estos incidentes ocurren en la minería. La OIT afirma que los peligros en la minería incluyen derrumbes, explosiones, accidentes con maquinaria pesada y exposición a sustancias tóxicas, que son responsables de muertes de trabajadores en la minería

En el Perú en los últimos 10 años (2014 – 2023) se tuvo 357 fallecidos por accidentes en minería considerado de alto riesgo en todos sus procesos operativos, la ocurrencia de accidentes mortales está generando marcadas preocupaciones en las autoridades del MINEM y del MINTRA, y decretan diferentes reglamentos en seguridad y salud ocupacional a partir del año 2001 con el D.S. 046-2001-EM; luego el D.S. 055-2010-EM; también el D.S. 024-2016-EM y su modificatoria D.S. 023-2017-EM. Por su parte el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, genera la Ley

29783 que entra en vigencia el 20 de agosto del 2011, con su Reglamento el D.S. 005-2012-TR. y otras como RM 050-2013-Tr.

Cabe mencionar que en el DS 023-2017-EM, Art, 26 inc, f, la empresa minera como organización está obligado a informar a todos los trabajadores sobre los peligros y riesgos a que están expuestos en su área de trabajo y su prevención respectiva para evitar daños a su salud; además deben proporcionar las herramientas, equipos, materiales y maquinarias para cumplir el trabajo tarea asignada.

En J.R.C. Ingeniería y Construcción S.A.C. en adelante (J.R.C. S.A.C..) con mucha preocupación se observa; la siguiente relación de accidentes del 2021 -2023 que representa un promedio anual.

Tabla 1. Ocurrencia de Accidentes

Promedio de accidentes ocurridos del 2021 - 2023	
Operación de maquinarias	8
Choque con objetos inmóviles	5
Desprendimiento de rocas	6,33
Tránsito de Equipos	1,67
Manipulación de materiales	1,67
Explosivos	1,67
Caídas de personas	0,67
Energía Eléctrica	2,33
Incendio	2
Herramientas	0,33
Proyección de partículas	0,33
Intoxicación	1
Total	31

Fuente: Datos de mina

Considero que capital humano es la razón de ser de una organización, sin él no hay organización, es por ello que hoy en día se da gran importancia al estudio del clima organizacional de la empresa frente a la percepción de sus colaboradores. Las ocurrencias presentadas cuadro arriba de Accidentes/ incidentes, hacen que, observe y

analice nuestra realidad y se plantee la siguiente interrogante sobre el clima organizacional si hay alguna relación con el comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación espacial o geográfica

El trabajo de Investigación se realizó en la empresa contratista J.R.C. S.A.C. y colaboradores; que prestan servicios a la Sociedad Minera el Brocal, ubicado en el distrito de Tinyahuarco, provincia de Cerro de Pasco y región de Pasco, enclavada en los andes a una altitud comprendida entre 4164 a 4250 msnm, sus operaciones mineras centrada en Colquijirca y la planta concentradora en Huaraucaca; cuyas coordenadas UTM, 10°45'08" - S y 76°15'45.4" – W.

Tabla 2. Ubicación de la Mina

ACCESIBILIDAD		
Distancia	Km	Tipo de Carretera
Lima- Oroya- Colquijirca	289	Asfaltada- Tramos en Reparación
Lima- Canta- Huayllay-Colquijirca	265	Asfaltada
Huancayo- Oroya- Colquijirca	143	Asfaltada- Tramos en Reparación
Huánuco - Colquijirca	112	Asfaltada- Tramos en Reparación

Fuente: Google Maps

1.2.2. Delimitación temporal

Se realiza un análisis retrospectivo de datos del año 2021 al 2023, la encuesta de mi investigación se realizará en el mes (agosto) 2024, con un corte transversal de un solo día.

1.2.3. Delimitación social

El estudio se realizará en J.R.C. S.A.C.; prestadora de servicios de la Sociedad Minera el Brocal con una población de 813 trabajadores constituidos por 750 colaboradores obreros y 63 empleados. Cabe mencionar que se trabaja en un sistema atípico de 14 x 7, distribuidas las guardias en 250 colaboradores netas en operaciones;

constituyendo las guardias A, B, y C., dos guardias en operaciones y una guardia con goce de días libres.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

P.G. ¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024?

1.3.2. Problemas específicos

PE.1. ¿Cuál es la relación entre la Estructura Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024?

PE.2. ¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024?

PE.3. ¿Cuál es la correlación entre las Relaciones Personales y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024?

PE.4. ¿Cuál es la relación entre la Identidad Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024?

1.4. Formulación de objetivos

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

1.4.2. Objetivos específicos

OE.1. Determinar la relación entre la Estructura Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

OE.2. Determinar la relación entre el Liderazgo y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

OE.3. Determinar la correlación entre las Relaciones Personales y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

OE.4. Determinar la relación entre la Identidad Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

1.5. Justificación de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

Sobre Justificación Teórica Álvarez, (2020) nos dice; que buscará reducir y describir cuáles son las brechas de conocimiento existentes en la Investigación. El presente trabajo se basa en la intención de apoyar al desarrollo del conocimiento existente sobre el clima organizacional y su relación con el comportamiento seguro en minería. Este estudio permitirá analizar teorías de comportamiento organizacional y seguridad laboral, contribuyendo datos empíricos que ayudarán a aceptar, rebatir o mejorar modelos teóricos previos sobre cómo un buen clima organizacional puede influir positivamente en prácticas seguras dentro del entorno laboral minero.

1.5.2. Justificación práctica

La justificación práctica de este trabajo de investigación está en su capacidad para ofrecer recomendaciones concretas que mejoren la seguridad en minas subterráneas. Al reconocer los factores del clima organizacional que más influyen en el comportamiento seguro, la empresa minera puede desarrollar políticas y programas específicos para mejorar estos aspectos, reduciendo así los accidentes y mejorando la satisfacción y productividad de los trabajadores de J.R.C. S.A.C.

1.6. Limitaciones de la investigación

- En la revisión sistemática de la literatura no se evidenció estudios correlacionales del Clima organizacional y el comportamiento seguro, lo que motivo que se tome evidencias de las variables por separado.

- La confidencialidad de los datos de J.R.C. S.A.C.
- Debido al sistema atípico de trabajo el personal de J.R.C. S.A.C., está constituida de 250 colaboradores de operaciones por guardia y 63 personales de administración, haciendo un total de 813 colaboradores.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Proaño y Fernández, (2024) en su trabajo de investigación en una empresa minera de Ecuador, tuvo como objetivo determinar la relación de Liderazgo con el **Clima Organizacional**, con un enfoque mixto, diseño no experimental con alcance correlacional, Población y muestra de 124 empleados, utilizó como instrumento el cuestionario MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire), para evaluar los estilos de liderazgo y para el Clima Organizacional el instrumento desarrollado por Patterson et al. (2005), encontrando como resultado una correlación de $p\text{-valor} < 0,01$, entre las variables estudiadas.

Ramos, (2024) El objetivo principal de la investigación fue examinar el impacto del clima organizacional en la satisfacción laboral entre los trabajadores de Consorcio Minero Horizonte S.A., utilizó como tipo de investigación la científica, cuantitativa y deductiva, como instrumento el cuestionario estructurado y técnica la encuesta. Trabajo

con una población 465 colaboradores y una muestra de 172, Concluye el trabajo de estudio con una correlación muy aceptable de 90.13% según el Rho de Pearson.

Mejallie, (2020) en su trabajo de tesis Doctoral, planteó como objetivo investigar la relación entre el compromiso de los empleados y el clima organizacional en organizaciones sin fines de lucro, empleando un diseño no experimental cuantitativo, como instrumento un cuestionario y como técnica la encuesta, el estudio tuvo una población de 500 trabajadores, de 18 a 60 años, y una muestra de 116 colaboradores, encontrando una correlación positiva del compromiso de los empleados y el clima laboral con un ($p < 0.001$) que permitió rechazar la hipótesis nula.

Rhusher et al., (2023) en su investigación busca evaluar la implementación de la SBC en las empresas con altos índices de accidentabilidad en el Perú, con la finalidad de prevenir y reducir los accidentes laborales, la metodología tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, instrumento revisión de documentos y datos reales y Análisis estadístico. La población fueron las minas con altos incidentes entre los años 2010 y 2023 y como muestra: Compañía Minera Poderosa, Consorcio Minero Horizonte, Minera Boroo Misquichilca S.A., Sociedad Minera Corona y La Mina Yanaquihua; Las conclusiones son: La implementación de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) puede tener un impacto positivo en la seguridad de las empresas mineras, fomentando una cultura segura en el lugar de trabajo y debe adaptarse a las necesidades específicas de cada empresa y garantizar la participación activa de todos los niveles de la organización para lograr resultados exitosos en términos de seguridad.

Fernández & Horna, (2023) El objetivo del estudio fue evaluar la eficiencia del sistema de tarjetas BBSI para reducir accidentes laborales en una empresa Metalmecánica. Se aplicó un enfoque mixto que incluyó cuestionarios, observaciones

y revisión de datos para evaluar el sistema de tarjetas BBSI. El tipo de investigación fue descriptivo y experimental; la población de estudio estuvo compuesta por los trabajadores de la empresa. El instrumento utilizado fue el sistema de tarjetas BBSI, que se implementó para registrar comportamientos seguros e inseguros. Las conclusiones del estudio destacaron la importancia de la seguridad basada en el comportamiento (SBC) para reducir accidentes laborales. Se implementaron mejoras en inspecciones y cumplimiento, y se propusieron acciones correctivas para mitigar riesgos laborales.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Rivera, (2023) su investigación tuvo como finalidad la correlación del **clima organizacional** y el desempeño laboral en una empresa minera, en el año 2022, utilizó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental, correlacional de tipo descriptivo, trabajo con una población de 200 colaboradores y muestra de 132 trabajadores. Utilizó 3 cuestionarios como instrumentos y como resultado logró un $p=0,001 < \text{Sig}=0,005$, una correlación positiva entre las variables estudiadas.

Sulca, (2023) El objetivo del estudio fue determinar la relación entre el **clima organizacional** y el síndrome de Burnout en trabajadores de la empresa TECIN Minera S.A.C. usó un enfoque cuantitativo, de nivel descriptiva correlacional transversal, con una población y muestra de 80 colaboradores. Como instrumento usó cuestionario y la encuesta como técnica. Concluye, mencionando que no hay relación positiva entre las dos variables siendo el Rho de Spearman de -0,037 que indica una relación negativa.

Callupe, (2022) en su investigación realizada en la empresa minera Alpayana; tuvo como objetivo determinar la relación de la **seguridad basada en el comportamiento** y reducción de accidentes, el estudio fue planteada con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, con diseño cuasi experimental de causa efecto, con una

población y muestra de 800 accidentes ocurridos entre el año 2018 al mayo 2022, logrando una correlación significativa de ($p > 0,05$) entre las variables estudiadas; concluyendo 535 accidentes incapacitantes con 265 accidentes mortales.

Papaffava, (2022) su trabajo de investigación se desarrolla en el Proyecto Cerro Lindo, y como objetivo se traza mejorar el **comportamiento seguro** de los colaboradores de la empresa contratista XYZ., como instrumento hizo uso la observación del riesgo en el trabajo (ORT) con un enfoque cuantitativo, comparativo y tipo descriptivo. La población y muestra estudiada fue de 270, como resultado logra una mejora de 17,86% identificándose 72,5% de conductas riesgosas.

Rodríguez Del Carpio, (2020) en su artículo traza como objetivo, determinar si existe una relación significativa entre las observaciones de **comportamientos seguros** antes y después de aplicar la retroalimentación con refuerzo positivo, la metodología fue deductiva analizando los resultados de observaciones de comportamientos seguros registrados en las tarjetas de observación; como población utilizó tarjetas de observación del 2010 al 2015 y como muestra con 26 observadores seleccionadas de forma probabilística. Como conclusión, se encontró que los resultados de observaciones de comportamientos seguros antes y después de intervenciones con refuerzo positivo difiere, lo que sugiere un impacto positivo la retroalimentación en el cambio de comportamientos que contribuirá a mejorar los resultados de seguridad en el lugar de trabajo.

2.2. Bases teóricas-científicas

2.2.1. Clima organizacional

Según Morales, (n. d.) es la situación laboral de la organización según es apreciado por los colaboradores, influyendo en el bienestar y aptitud laboral. Es el atributo de las características ambientales acostumbradas por los miembros de la

organización. Este entorno influye en la motivación y en la formación de criterios que determinan las acciones y decisiones de las personas.

Para Chiavenato, (2011) es el entorno existente entre todos los colaboradores de una empresa y que está ligado a la motivación positiva o negativa de los trabajadores. Es decir, beneficioso cuando proporciona la satisfacción de las carencias personales y la superación del personal, y perjudicial cuando no se logra satisfacer esas carencias o necesidades.

En consecuencia, el clima organizacional es el ambiente compartido por todos los colaboradores de una empresa, que se relaciona con la motivación tanto positiva como negativa de los empleados. Es considerado beneficioso cuando satisface las necesidades personales y fomenta el crecimiento personal, y perjudicial cuando no logra cubrir esas carencias o necesidades

Orígenes y evolución del concepto

Desde sus comienzos, la investigación sobre el clima organizacional ha experimentado un notable desarrollo. Sus raíces se encuentran en los primeros estudios de psicología industrial a inicios del siglo XX, donde se empezó a analizar la influencia del entorno laboral en la actitud y el comportamiento de los trabajadores. A lo largo del tiempo, estas investigaciones se han ampliado y perfeccionado, lo que ha dado origen a teorías más sofisticadas sobre la medición y gestión efectiva del clima organizacional.

Definición de clima organizacional

El clima organizacional puede definirse de diversas maneras. En términos amplios, se refiere al ambiente psicológico interno de una organización tal como lo perciben sus empleados. Se trata de una combinación de actitudes y percepciones que los trabajadores tienen respecto a su entorno laboral. Además, hay una definición más

específica que describe el clima organizacional como un conjunto de características que reflejan la vida dentro de la organización desde la perspectiva de sus miembros.

Impacto en el desempeño laboral

Numerosas investigaciones han demostrado que un clima organizacional favorable se asocia con un mayor compromiso de los empleados, lo que a su vez se traduce en una mayor productividad y calidad del trabajo realizado. Los trabajadores que se sienten valorados y respetados tienden a esforzarse más por alcanzar los objetivos de la organización.

Elementos que componen el clima organizacional

El clima organizacional está influenciado por una combinación de factores ambientales y sociales. Los factores ambientales incluyen el diseño físico de los espacios de trabajo, la temperatura y la iluminación, mientras que los factores sociales abarcan la cultura organizacional, las normas de comportamiento y la ética empresarial.

Factores ambientales y sociales

Es crucial considerar tanto los aspectos físicos como los sociales al evaluar y gestionar el clima organizacional. Un entorno de trabajo cómodo y seguro, junto con relaciones laborales positivas y un sentido de comunidad dentro de la organización, son fundamentales para promover un buen clima organizacional.

2.2.2. Comportamiento seguro

Define Padilla, (2022) el comportamiento seguro como el conjunto de acciones habituales o registro conductual de un individuo que prioriza su seguridad y la de los demás en cualquier entorno.

También Rodríguez et al., (2017) define el comportamiento seguro donde el trabajador actúa de manera consciente y preventiva, evitando situaciones de riesgo y promoviendo la seguridad en el entorno laboral. Se enfatiza en la importancia de

identificar y corregir comportamientos inseguros para prevenir accidentes y promover una cultura de seguridad. El enfoque se basa en el modelo conductual que busca generar cambios de actitud a corto plazo y una cultura de seguridad a largo plazo en los trabajadores.

Orígenes

La seguridad en la minería ha experimentado un notable desarrollo desde sus inicios. En las etapas iniciales, esta actividad se caracterizaba por condiciones extremadamente riesgosas y una elevada tasa de accidentes y enfermedades laborales. Con el paso del tiempo, y gracias al avance de nuevas tecnologías y regulaciones, la minería comenzó a adoptar medidas de seguridad más estrictas.

La Seguridad basada en el comportamiento (SBC)

Se presenta como un enfoque innovador en la gestión de la seguridad en el trabajo, distanciándose del modelo tradicional que se centra en regulaciones y controles técnicos. A finales del siglo XX, tanto empresas como especialistas en seguridad comenzaron a investigar métodos más eficaces para disminuir accidentes y fortalecer la cultura de seguridad. Este enfoque se fundamenta en la observación sistemática del comportamiento humano en el lugar de trabajo, identificando prácticas seguras y fomentando cambios positivos en las conductas a través de retroalimentación continua y reconocimiento.

Con el tiempo, la SBC ha ganado aceptación y se ha establecido como una metodología proactiva y preventiva. Su enfoque se centra en comprender las causas profundas de los accidentes, subrayando la relevancia del compromiso de la dirección y la participación activa de los empleados en la mejora constante de la seguridad. En la actualidad, la SBC continúa evolucionando junto con las nuevas tecnologías y métodos

de análisis de datos, adaptándose a las necesidades cambiantes de diferentes sectores industriales para entornos de trabajo seguros y productivos.

Factores del comportamiento seguro

Diversos factores impactan el comportamiento seguro en la minería. Entre los más relevantes se encuentran la capacitación continua de los trabajadores, la implementación de procedimientos operativos, estándar y una cultura organizacional que prioriza la seguridad. Una educación y formación adecuadas permiten a los mineros entender y aplicar prácticas seguras en sus actividades diarias. Además, la supervisión constante y el cumplimiento de normas y regulaciones son fundamentales para prevenir accidentes y mitigar riesgos. La colaboración entre trabajadores, supervisores y autoridades es esencial para promover un entorno laboral seguro.

Elementos del comportamiento seguro

Para implementar eficazmente comportamientos seguros en la minería, es crucial contar con elementos como equipos de protección personal apropiados, sistemas de monitoreo y comunicación efectivos, y programas de capacitación regulares. Las políticas de seguridad deben ser claras y aplicarse de manera consistente, asegurando que todos los empleados comprendan y sigan las normas establecidas. También es fundamental fomentar una cultura de seguridad donde los trabajadores se sientan motivados a reportar peligros y participar activamente en la mejora de las condiciones laborales. Con estos componentes, la minería puede avanzar hacia un futuro más seguro y sostenible.

Clasificación del comportamiento

El comportamiento se clasifica principalmente en dos categorías: **comportamientos seguros** y **comportamientos inseguros**. Esta clasificación es

fundamental en el contexto de la Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC), que busca promover prácticas seguras y reducir los riesgos laborales.

Comportamientos seguros

Los comportamientos seguros son aquellos que contribuyen a un entorno de trabajo seguro y eficiente. Estos comportamientos incluyen:

- **Uso adecuado de equipos de protección personal:** Utilizar cascos, guantes y otros equipos de seguridad según las normativas.
- **Cumplimiento de procedimientos de seguridad:** Seguir las instrucciones y protocolos establecidos para realizar tareas específicas.
- **Comunicación efectiva:** Informar a los compañeros sobre riesgos potenciales y condiciones inseguras.

Comportamientos inseguros

Por otro lado, los comportamientos inseguros son aquellos que aumentan el riesgo de accidentes y lesiones. Algunos ejemplos son:

- **Ignorar las normas de seguridad:** No utilizar el equipo de protección o desobedecer las instrucciones de seguridad.
- **Realizar tareas de manera apresurada:** Acelerar el trabajo sin considerar los riesgos, lo que puede llevar a errores.
- **Falta de atención:** No estar consciente del entorno o distraerse mientras se realizan tareas peligrosas.

La SBC enfatiza la importancia de observar y reforzar los comportamientos seguros mientras se corrigen los inseguros, promoviendo así una cultura de seguridad en el lugar de trabajo.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Variable clima organizacional

a. **Dimensión1. Estructura Organizacional.** Es la forma como está constituida la organización, su política, sus estándares y sus procedimientos, su control y su nivel Jerárquico.

- **Política.** Son declaraciones de principios y cumplimiento de normas que rigen la vida interna de una organización.
- **Estándar.** Son medidas establecidas que cumple requisitos mínimos de hacer en forma segura y correcta las cosas.
- **Pets.** Es el paso a paso de ejecutar una tarea y estas se realizan en forma ordenada y adecuada, desde el inicio hasta el final de la tarea.

b. **Dimensión2. Liderazgo.** es la capacidad de influir, motivar y dirigir a un grupo de personas para lograr un objetivo común. También podemos decir que es un conjunto de habilidades que le permiten a un individuo inspirar y guiar a otros hacia el éxito.

- **Logro de objetivos.** Es el cumplimiento de metas establecidas, en el caso nuestro los KPIs. (IF=0,83; IS=38; IA=0,03)
- **Motivación.** es un factor clave en la psicología organizacional que incide directamente en el liderazgo. Un líder motivacional genera entusiasmo en su equipo de trabajo para que se esfuercen y rindan al máximo y así lograr los objetivos trazados.

c. **Relaciones personales.** son los vínculos que se establecen entre dos o más personas, entre ellas tenemos la relaciones Interpersonales, relación líder – colaborador y colaborador – líder.

- **Relaciones interpersonales**, son conexiones que debe haber entre maestro y ayudante, que es muy importante para el desarrollo de la tarea-trabajo.
 - **Relación líder- trabajador.** es un intercambio de información fundamental para el éxito de cualquier organización. Esta relación debe ser bidireccional, permitiendo que el líder transmita instrucciones, visión y objetivos, pero también que escuche las inquietudes y comentarios de los trabajadores.
- d. Identidad organizacional.** La identidad organizacional es la esencia única de una organización, que abarca tanto su cultura interna como su imagen externa. Esta identidad se construye a partir de los valores, misión, visión, comportamientos y cómo son percibidos por los empleados y el público en general, finalmente. podemos decir organizacional es como se ve y se siente tanto por dentro como por fuera.
- **Compromiso.** El compromiso organizacional se refiere a la relación emocional e intelectual que un empleado siente hacia su lugar de trabajo, identificándose con sus objetivos y se esfuerzan en su desempeño laboral
 - **Sentido de pertenencia.** como engagement laboral, se refiere al sentimiento de un empleado de ser aceptado, valorado e integrado dentro de la empresa es decir es sentirse parte de un equipo y compartir los objetivos de la organización.
 - **Orgullo por trabajar en la empresa.** es un sentimiento de satisfacción y alegría por ser parte de ella, se relaciona con sentirse identificado con los valores, la misión y el trabajo que se realiza en la organización.

2.3.2. Variable comportamiento seguro

Dimensión A. Saber trabajar seguro. se refiere a la habilidad y al conocimiento de cómo realizar un trabajo sin poner en riesgo la salud, ni poner en riesgo la de los compañeros.

- **conocer la tarea indicada.** significa estar capacitado o tener la experiencia necesaria para ejecutar un trabajo tarea.
- **Identificar los peligros.** es el proceso inicial y fundamental para la seguridad y salud en el trabajo, se trata de inspeccionar y hallar condiciones que pueden causar lesiones o enfermedades
- **Saber el Pets de la Tarea.** Significa hacer la ejecución de la tarea cumpliendo el procedimiento paso a paso con la finalidad de minimizar los riesgos de accidentes.
- **Saber controlar o eliminar los riesgos.** significa tomar medidas para reducir la probabilidad de que ocurran los accidentes y/o minimizar sus consecuencias.

Dimensión B. Poder trabajar Seguro. significa tener los recursos y el entorno adecuados para realizar un trabajo tarea sin correr riesgo de lesión o daño

- **Tener la Capacidad Física.** Es tener el esfuerzo necesario para realizar una tarea física, que permite un rendimiento positivo laboral.
- **Tener la Habilidad Necesaria.** Significa tener la capacitación conveniente para el uso de herramientas y materiales en forma adecuada y segura, también trabajar en equipo para minimizar los riesgos.

Dimensión C. Querer trabajar seguro. Viene a ser la disposición del trabajador a seguir normas y procedimientos, utilizar los EPP., reportar ocurrencias y situación de riesgo en su área de trabajo.

- **Estar Motivado.** Se refiere cuando el colaborador tiene un deseo o voluntad para esforzarse en su trabajo o área, ya que la productividad y el trabajo en equipo están directamente relacionados con su satisfacción y compromiso
- **Actitud positiva.** Es cuando el colaborador tiene una mentalidad optimista y muestra interés en su trabajo, trabaja en equipo mostrando responsabilidad, predispuesto a aprender nuevas cosas.
- **Compromiso.** se refiere a que tiene una disposición emocional y mental para involucrarse plenamente en su trabajo y en la organización.

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

HG. Existe relación entre el Clima Organizacional y el comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C. 2024.

2.4.2. Hipótesis específicas

HE1. Existe relación entre la Estructura Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024.

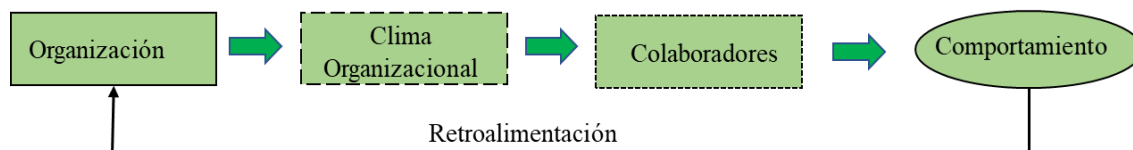
HE2. Existe relación entre el Liderazgo y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024.

HE3. Existe correlación entre las Relación Personales y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024.

HE4. Existe relación entre la Identidad y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024.

2.5. Identificación de variables

Figura 1: *Identificación de variables*



Fuente: Elaboración propia

2.5.1. Variable1, clima organizacional

García, (2009) considera la definición de (Gonçalves, 1997) el “clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento”.

2.5.2. Variable2, comportamiento seguro

El comportamiento seguro se define como las acciones y conductas adoptadas por los colaboradores en su área laboral y que están orientadas a prevenir incidentes/accidentes

2.6. Definición operacional de variables e indicadores

2.6.1. Variable clima organizacional o empresarial

Son las apreciaciones que los colaboradores tienen sobre su entorno laboral en que realizan su trabajo tarea y que pueden afectar su productividad y eficiencia, los que considero como dimensiones son: Estructura organizacional, Liderazgo, Relaciones personales, Identidad organizacional.

Tabla 3. Variable 1 Clima Organizacional

Variables	Dimensiones	Indicador
Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	Estructura Organizacional	Política
		Procedimientos y Estándares
		Niveles Jerárquicos
		Control
	Liderazgo	Cumplimiento de objetivos
	Relaciones personales	Motivación
		Relaciones interpersonales
	Identidad Organizacional	Relación Líder - Colaborador
		Compromiso
		Sentido de Pertenencia
		Orgullo por trabajar en la empresa

Fuente: Elaboración propia

2.6.2. Comportamiento seguro

Se define como la percepción de los colaboradores hacia la seguridad y riesgo en el trabajo tarea y su impacto en la salud y bienestar de estos; y para evitar las ocurrencias de incidentes considero la teoría tricondicional que son: Saber trabajar, poder Trabajar y Querer trabajar.

Tabla 4. Variable 2 Comportamiento Seguro

Variables	Dimensiones	Indicador
Variable 2 COMPORTAMIENTO SEGURO	Saber trabajar seguro	Conocer la tarea indicada
		Identificar los Peligros
		Saber el Pets de la Tarea
		Saber controlar o eliminar los riesgos
	Poder trabajar seguro	Tener la Capacidad física
		Tener la habilidad necesaria
	Querer Trabajar seguro	Estar motivado
		Actitud positiva
		Compromiso
		Responsabilidad por su seguridad y la de sus compañeros.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA Y TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

Lozada, (2014) La investigación será aplicada porque buscará generar conocimiento con aplicación directa en el sector productivo. El presente trabajo el tipo de investigación es aplicativo, que repercutirá en la mejora del comportamiento seguro de nuestros colaboradores.

3.2. Nivel de investigación

Sánchez, (2020) nos dice que viene a ser el grado de relación que alcanzan en la investigación; por tanto, el presente trabajo de investigación es de Nivel Correlacional.

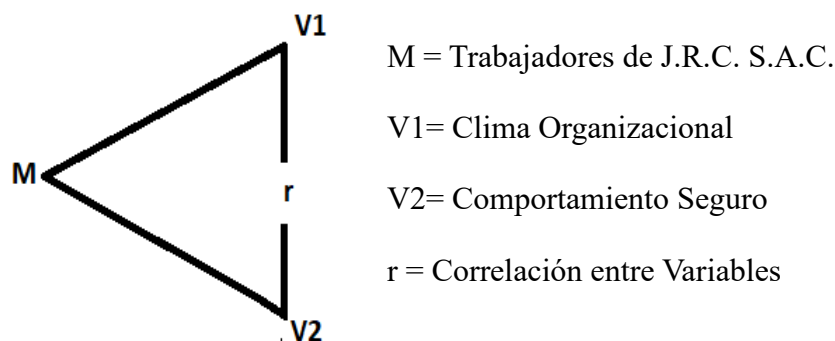
3.3. Métodos de investigación

La investigación se realizó la siguiente estructura:

- a. **Revisión de la Literatura:** Se realizó una revisión sistemática de la literatura sobre el clima organizacional y comportamiento seguro, en minería que me ayudó comprender sobre las variables en estudio.

- b. Encuesta Cuantitativa:** Se estructuró cuestionarios con escala Likert poliatómico con ambas variables en estudio distribuidas a los colaboradores de la mina, para medir la percepción del clima organizacional y el comportamiento seguro.
- c. Análisis de Datos:** Utilicé técnicas estadísticas para el análisis de los datos de la encuesta y establecer correlaciones entre el clima organizacional y el comportamiento seguro.

Figura 2: *Correlación de variables*



3.4. Diseño de investigación

Según Hernández et al., (2014) el diseño es no experimental: “son trabajos de investigación en donde no se manipulan las variables y solo se observan los fenómenos en su hábitat para después analizarlos” (p.152). El diseño de mi trabajo estará encuadrado en la no experimental debido a que no se manipulará ningún variable.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población estará constituida por 813 trabajadores (Empleados, Supervisores, Obreros) de la empresa J.R.C. S.A.C. es decir 750 obreros y 63 empleados, divididos en 3 guardias de 250 trabajadores y 21 empleados. Para el momento de la encuesta por el sistema atípico se considera: 251 obreros, 21empleados de días libres; además se excluyen trabajadores por vacaciones 52; por enfermedad 8 y por licencia comunal 9.

3.5.2. Muestra

Utilicé un muestreo Aleatorio Simple de 100 trabajadores, debido que todos los miembros de la población tienen la misma oportunidad de ser elegidos, el muestreo aleatorio implicó seleccionar los trabajadores al azar; 50 de cada guardia en operaciones, la selección de los colaboradores realizaré desde nuestra base de datos, de esta manera elimino los sesgos y se garantiza que la muestra sea representativa facilitando así la generalización de los hallazgos encontrados.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para determinar la relación del Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro se utilizó la técnica de la encuesta que me ayudó recopilar datos sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores y como instrumento se utilizó el cuestionario estructurado.

3.7. Selección, validación y confiabilidad de los instrumentos de investigación

3.7.1. Selección de instrumento

De acuerdo con las variables estudiadas e investigadas he adaptado y adecuado de acuerdo con la realidad de la mina el cuestionario de (Antequera Amaris et al., 2021), descripción de las dimensiones del Clima organizacional Emergentes (p. 278); y para la variable Comportamiento seguro, recurrí a la teoría tricondicional de (Meliá, 2007).

3.7.2. Validación del instrumento

a. La validez de constructo y contenido de los instrumentos.

La evaluación fue realizada por los expertos:

- a.1.** El Ing. Juan Eduardo, ROJAS QUISPE; Maestro en Seguridad y Salud Minero.
- a.2.** Sr. Alejandro Leoncio, FUENTES VERA; Maestro en Dirección de Empresas

a.3. Sr. Ernesto Charles, PALACÍN QUINTO; Maestro en Administración
Estratégica de Empresas, (Ver Anexo 5)

b. Análisis Estadístico de Validez

Requisitos para aprobar la Validez:

KMO > 0,5

Bartlett sig. < 0,05

Comunalidad > 0,4

Tabla 5. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,865
Prueba de esfericidad de	Aprox. Chi-cuadrado	2810,000
Bartlett	gl	435
	Sig.	,000

Fuente: Datos obtenidos con SPSS27

Tabla 6. Estadísticas del total de Elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P01	127,6500	278,134	,920	,976
P02	127,6500	275,924	,919	,976
P03	127,7000	277,379	,865	,976
P04	127,8500	270,345	,893	,976
P05	128,0000	284,421	,608	,978
P06	128,0500	277,839	,769	,977
P07	127,8500	272,134	,788	,977
P08	127,9000	282,200	,727	,977
P09	127,6000	281,516	,766	,977
P10	127,7000	285,905	,472	,979
P11	128,0000	276,947	,776	,977
P12	127,7000	282,747	,824	,977
P13	127,4500	281,629	,898	,977
P14	127,5500	276,997	,800	,977
P15	127,4000	282,358	,885	,977
P16	127,9500	279,839	,607	,978
P17	127,5500	279,945	,839	,977
PA01	127,5000	281,000	,913	,976
PA02	127,5000	281,000	,913	,976

PA03	127,5500	280,366	,935	,976
PA04	127,5500	281,208	,892	,977
PA05	127,6500	281,397	,883	,977
PA06	128,2000	279,326	,640	,978
PA07	127,5500	283,418	,683	,977
PA08	127,4500	283,734	,788	,977
PA09	127,5500	281,839	,860	,977
PA10	128,3000	287,379	,296	,981
PA11	127,5500	278,366	,910	,976
PA12	127,5000	281,000	,913	,976
PA13	127,5000	281,000	,913	,976

Fuente: Datos obtenidos con SPSS 27

De acuerdo con la prueba realizada se tiene KMO de 0,865, con una significancia de 0,000 y la comunalidad en cada una de las preguntas se tiene mayor a 0.4, con la que podemos decir que el instrumento es Válido.

3.7.3. Confiabilidad del instrumento.

Ñaupas et al., (2018) nos dice que la confiabilidad de un instrumento es cuando las mediciones hechas no varían significativamente, ni en el tiempo, ni por la aplicación a diferentes personas, que laboran en el mismo entorno de trabajo.

Tabla 7. *Coeficiente de Confiabilidad*

Coeficiente de Confiabilidad	
Rangos	Magnitud
0,53 a menos	Confiabilidad Nula
0,54 a 0,59	Confiabilidad Baja
0,60 a 0,65	Confiable
0,66 a 0,71	Muy Confiable
0,72 a 0,99	Excelente Confiabilidad

Fuente: Tomado de Herrera (1998)

- a) Prueba de Confiabilidad tomando encuesta al personal en forma indistinta en número de 20 trabajadores.

Tabla 8. *Prueba de datos procesados con 20 Trabajadores.*

Resumen de procesamiento de casos			
Casos		N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos obtenidos con SPSS27

Tabla 9: *Confiabilidad con Alfa Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	30

Fuente: Datos obtenidos con SPSS27

De acuerdo con el coeficiente de confiabilidad el instrumento utilizado en el presente trabajo de investigación es confiable en un 97.8 %. Excelente Confiabilidad.

- b) Prueba de Confiabilidad al resultado de la encuesta de 100 trabajadores

Tabla 10. *Prueba de datos procesados con 100 trabajadores*

Resumen de procesamiento de casos			
Casos		N	%
	Válido	100	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Fuente: Datos obtenidos con SPSS27

Tabla 11. *Confiabilidad con Alfa Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	30

Fuente: Datos obtenidos con SPSS27

Como resultado se puede observar que el instrumento utilizado para el presente trabajo de investigación es 95% considerado de acuerdo con la tabla de confiabilidad de Herrera (1998) Confiabilidad Excelente.

Como se puede observar la variabilidad del valor de Alfa Cronbach es mínima en la pre test y post test.

3.8. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

En el presente trabajo de investigación se realizó la recolección de datos resultados de la encuesta, no hubo errores en la encuesta, para crear la base de datos se hizo uso de las hojas de cálculo Excel 16 y para el análisis de datos se aplicó el software IBM SPSS 26.

3.9. Tratamiento estadístico

El tratamiento estadístico incluye:

a. Preparación de datos

- Se verificó la consistencia de datos recopilados en la encuesta.
- No hubo datos inconsistentes y
- Se codificó las variables y dimensiones,

b. Análisis inferencial

- Se determinó la Normalidad
- Se realizó la prueba de hipótesis general y hipótesis específicos, para la prueba correlacional de cada una de ellas. Aplicaré el R de Spearman donde $\alpha > 0,05$
Se acepta la Hipótesis nula (H_0)

$\alpha < 0,05$ Se rechaza la Hipótesis nula (H_0); se acepta la Hipótesis del investigador.

3.10. Orientación ética filosófica y epistémica

- Son citados y referenciados todos los documentos, artículos y libros consultados para el desarrollo del presente trabajo.
- Todos los trabajadores fueron informados de los objetivos que conlleva este trabajo de investigación.
- Los datos recopilados se utilizarán únicamente para la presente investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción del trabajo de campo

Luego de validar con tres expertos el instrumento se pasó a tomar encuesta a 20 trabajadores indistintas para analizar la confiabilidad del instrumento, se procedió a realizar los cálculos de fiabilidad y Validez con el software IBM SPSS 27, logrando una fiabilidad de 0,978 y una validez del instrumento para 100 trabajadores encuestadas y dio como resultado de 0,865 > 0.5 requerido; Significancia 0,000 < 0.05; también una comunalidad de 0,96 > 0,4 requerido.

Con los datos expuestos se procedió a realizar la encuesta y luego pasamos a la hoja de datos de Excel 16, y los cálculos respectivos con el software IBM SPSS 27. Se utilizó un cuestionario con escala tipo Likert.

4.1.1. Descripción de Resultados de las Dimensiones de la Variable Clima de Seguridad

a. Dimensión Estructura Organizacional

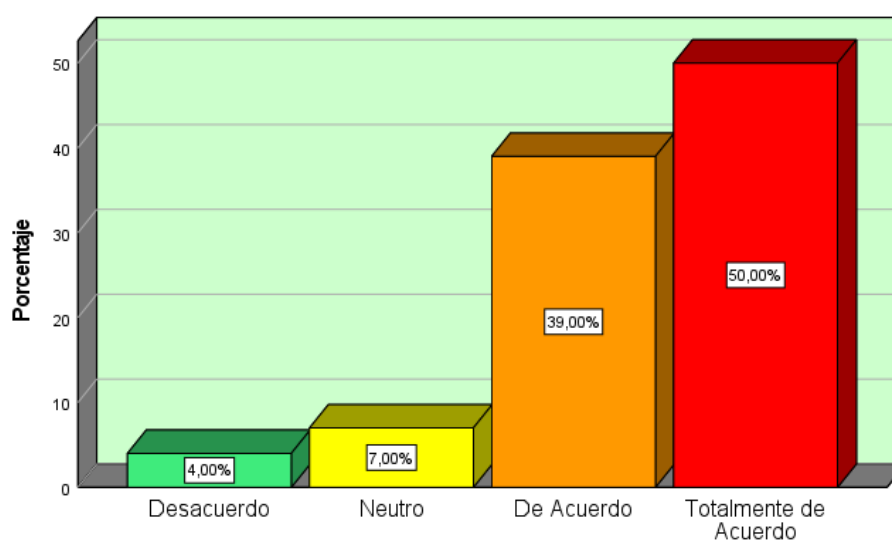
P1. La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.

Tabla 12. *La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	4	4,0	4,0	4,0
	Neutro	7	7,0	7,0	11,0
	De Acuerdo	39	39,0	39,0	50,0
	Totalmente de Acuerdo	50	50,0	50,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 3: *La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 89% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que la empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales, 7% no opina y 4% en desacuerdo.

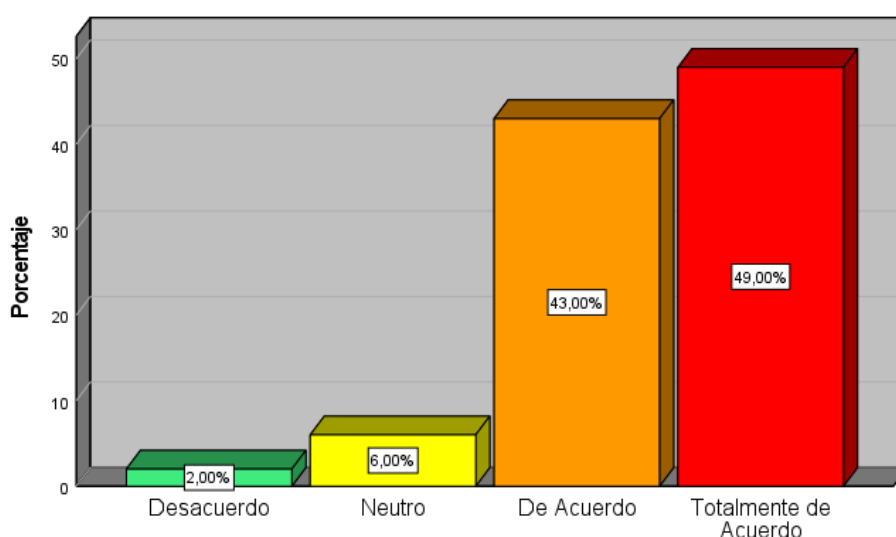
P2. Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.

Tabla 13. *Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Neutro	6	6,0	6,0	8,0
	De Acuerdo	43	43,0	43,0	51,0
	Totalmente de Acuerdo	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 4: *Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 92% de los Trabajadores (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas. 2% en desacuerdo y 4% no opina.

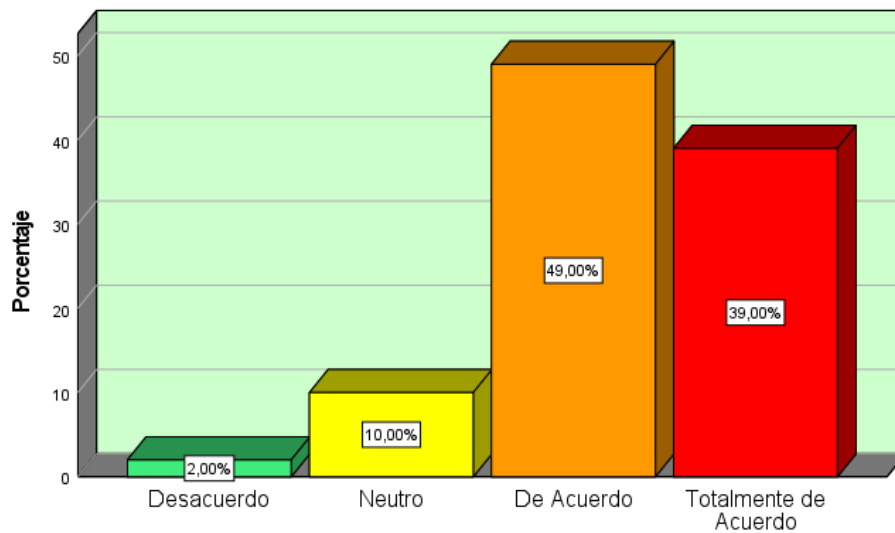
P3. La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación.

Tabla 14. *La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Neutro	10	10,0	10,0	12,0
	De Acuerdo	49	49,0	49,0	61,0
	Totalmente de Acuerdo	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 5: *La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 88% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que la estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación; 2% en desacuerdo y 10 % no opina.

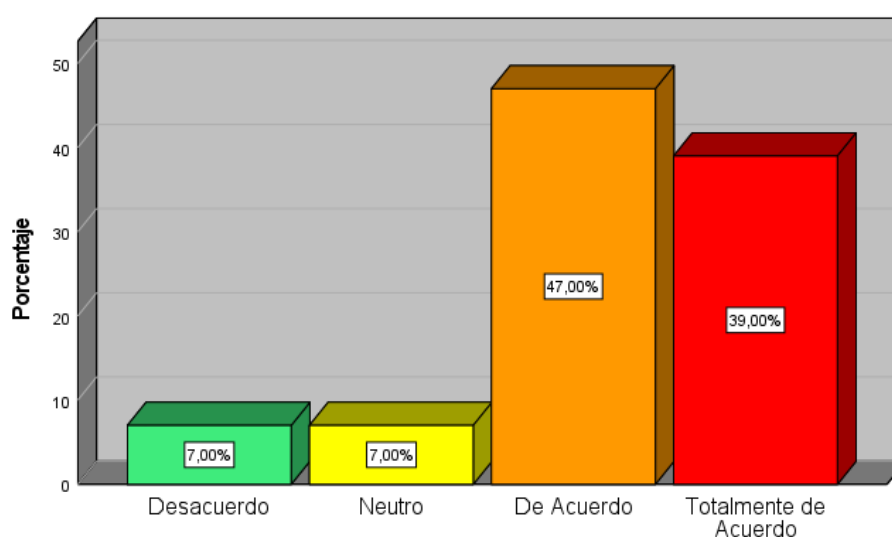
P4. Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.

Tabla 15. *Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	7	7,0	7,0	7,0
	Neutro	7	7,0	7,0	14,0
	De Acuerdo	47	47,0	47,0	61,0
	Totalmente de Acuerdo	39	39,0	39,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 6: *Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 86% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora, el 7% en desacuerdo y 7% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

b. Dimensión Liderazgo

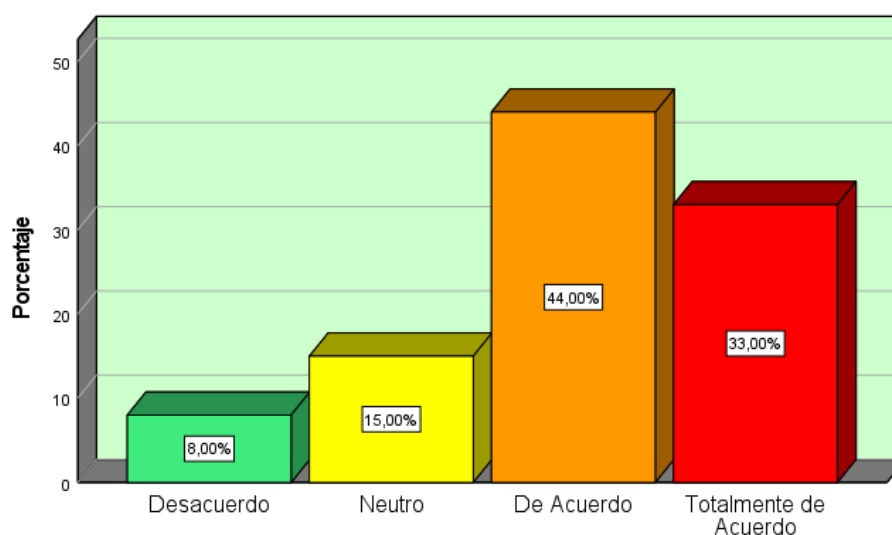
P5. Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito.

Tabla 16. *Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	8	8,0	8,0	8,0
	Neutro	15	15,0	15,0	23,0
	De Acuerdo	44	44,0	44,0	67,0
	Totalmente de Acuerdo	33	33,0	33,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 7: *Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 77% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito, el 8% en desacuerdo y 15% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

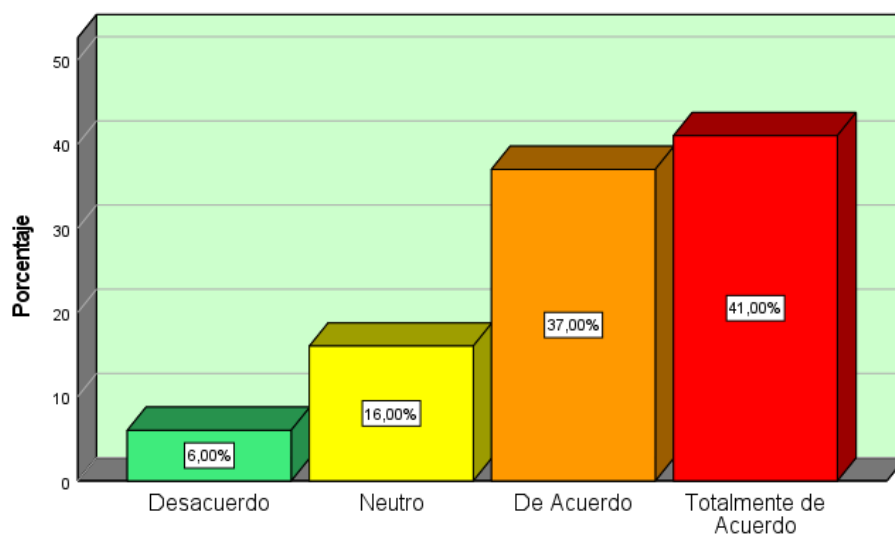
P6. Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.

Tabla 17. Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	6	6,0	6,0	6,0
	Neutro	16	16,0	16,0	22,0
	De Acuerdo	37	37,0	37,0	59,0
	Totalmente de Acuerdo	41	41,0	41,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 8: Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 78% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos, el 6% en desacuerdo y 16% ni de acuerdo, ni en desacuerdo

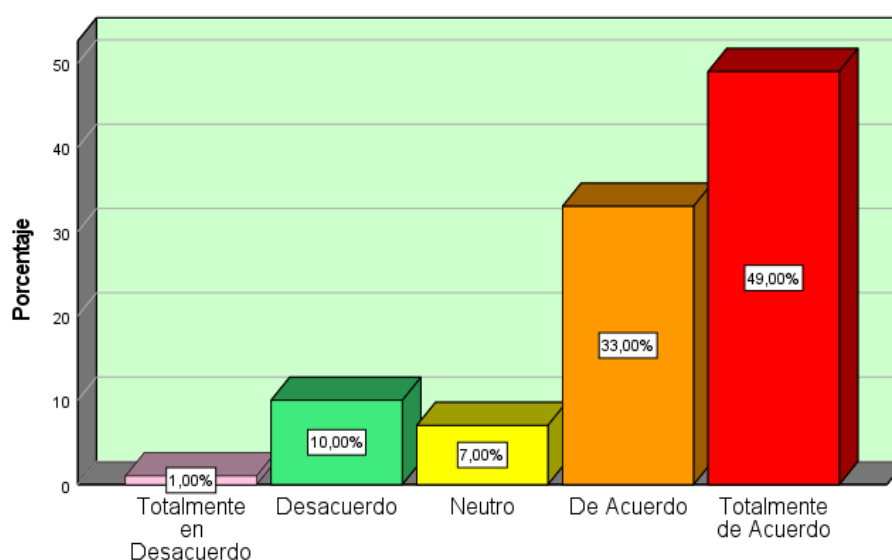
P7. Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.

Tabla 18. *Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Desacuerdo	10	10,0	10,0	11,0
	Neutro	7	7,0	7,0	18,0
	De Acuerdo	33	33,0	33,0	51,0
	Totalmente de Acuerdo	49	49,0	49,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 9: *Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 82% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que su líder les motiva a esforzarse y dar lo mejor de sí, el 11% (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) y 7% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

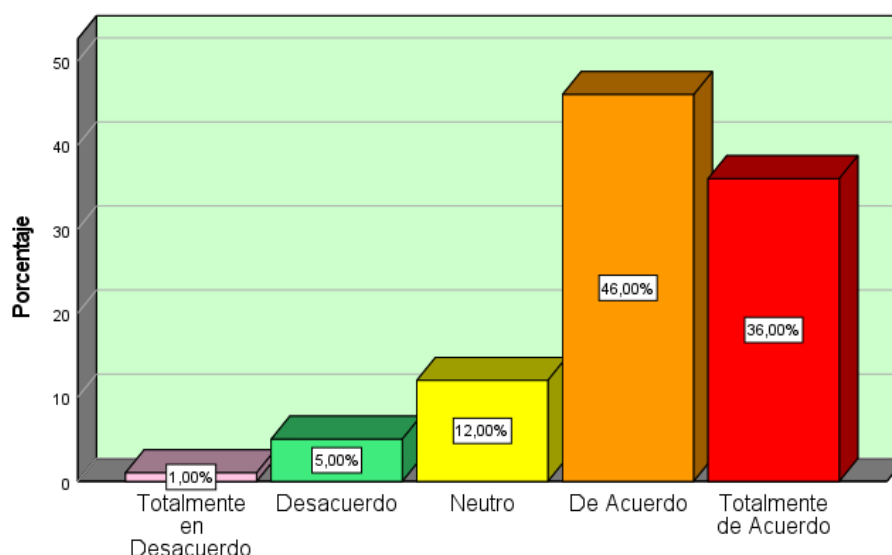
P8. El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.

Tabla 19. *El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Desacuerdo	5	5,0	5,0	6,0
	Neutro	12	12,0	12,0	18,0
	De Acuerdo	46	46,0	46,0	64,0
	Totalmente de Acuerdo	36	36,0	36,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 10: *El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 82% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que el ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional, el 6% (en desacuerdo y totalmente en desacuerdo) y 12% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

c. Dimensión Relaciones Personales

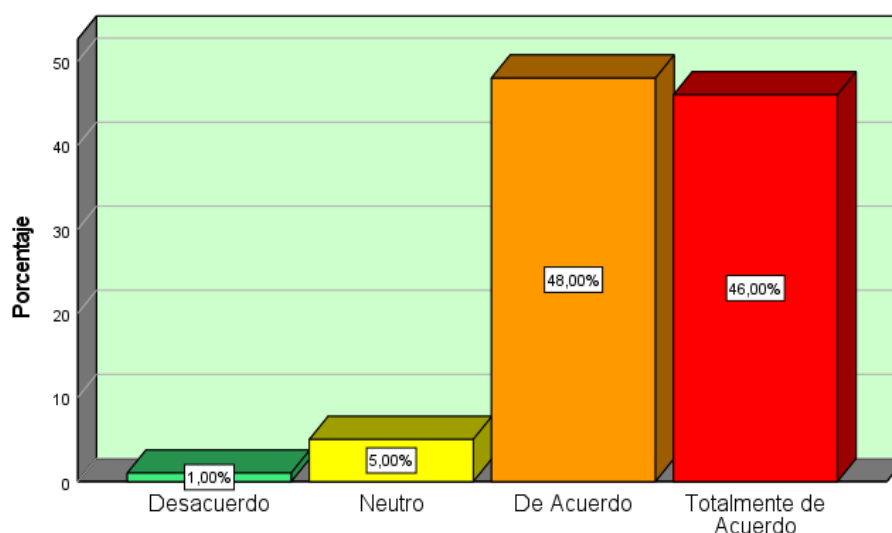
P9. Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo

Tabla 20. *Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Neutro	5	5,0	5,0	6,0
	De Acuerdo	48	48,0	48,0	54,0
	Totalmente de Acuerdo	46	46,0	46,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 11: *Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 94% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo, el 1% en desacuerdo y 5% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

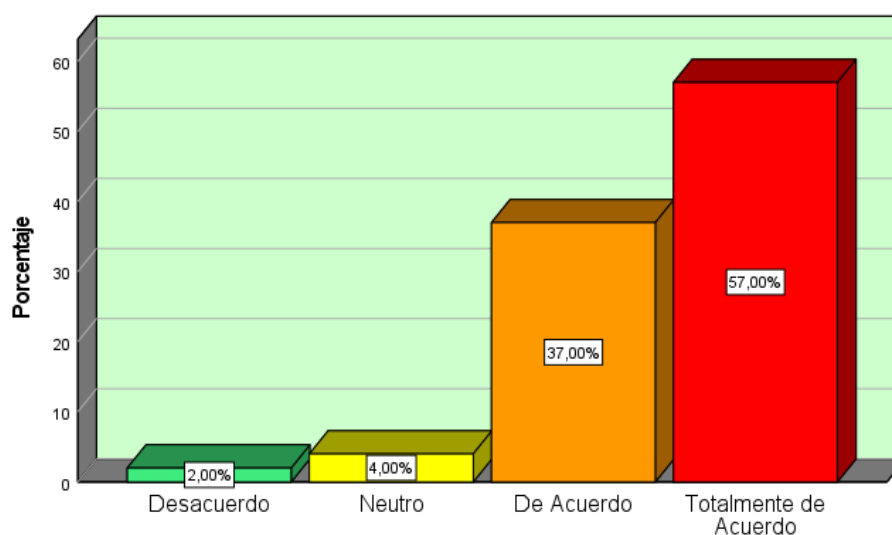
P10. La relación con mi compañero es positiva y constructiva.

Tabla 21. *La relación con mi compañero es positiva y constructiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Neutro	4	4,0	4,0	6,0
	De Acuerdo	37	37,0	37,0	43,0
	Totalmente de Acuerdo	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 12: *La relación con mi compañero es positiva y constructiva*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 94% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que la relación con sus compañeros es positiva y constructiva., el 2% en desacuerdo y 4% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

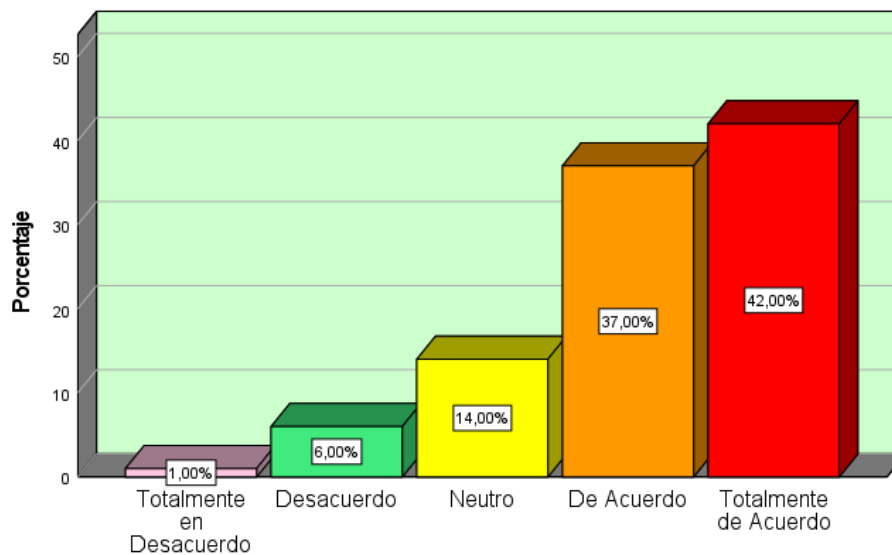
P11. Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional.

Tabla 22. *Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Desacuerdo	6	6,0	6,0	7,0
	Neutro	14	14,0	14,0	21,0
	De Acuerdo	37	37,0	37,0	58,0
	Totalmente de Acuerdo	42	42,0	42,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 13: *Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 79% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que su líder se preocupa por su bienestar y desarrollo profesional el 6% en desacuerdo, 1% totalmente en desacuerdo y 14% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

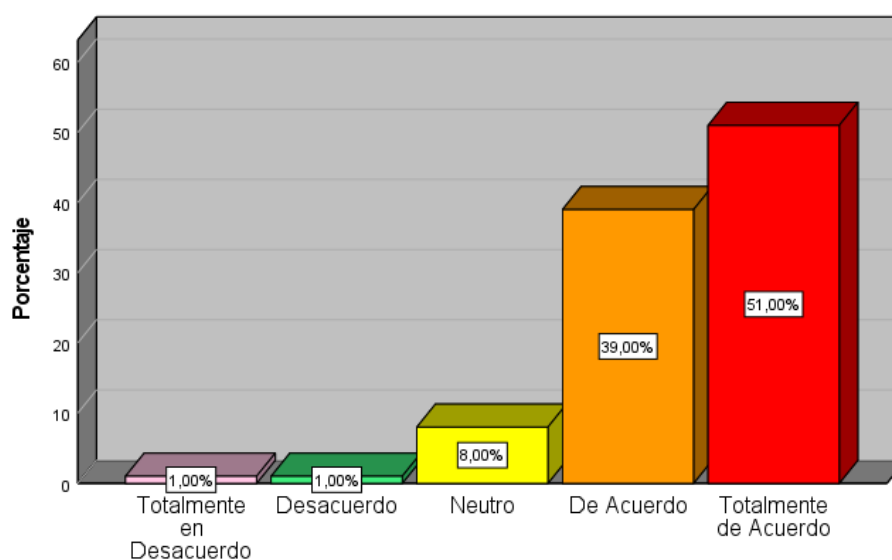
P12. Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.

Tabla 23. *Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Desacuerdo	1	1,0	1,0	2,0
	Neutro	8	8,0	8,0	10,0
	De Acuerdo	39	39,0	39,0	49,0
	Totalmente de Acuerdo	51	51,0	51,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 14: *Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 90% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se sienten cómodo comunicando y expresando sus ideas a su líder el 1% en desacuerdo, 1% totalmente en desacuerdo y 8% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

d. Dimensión Identidad Organizacional

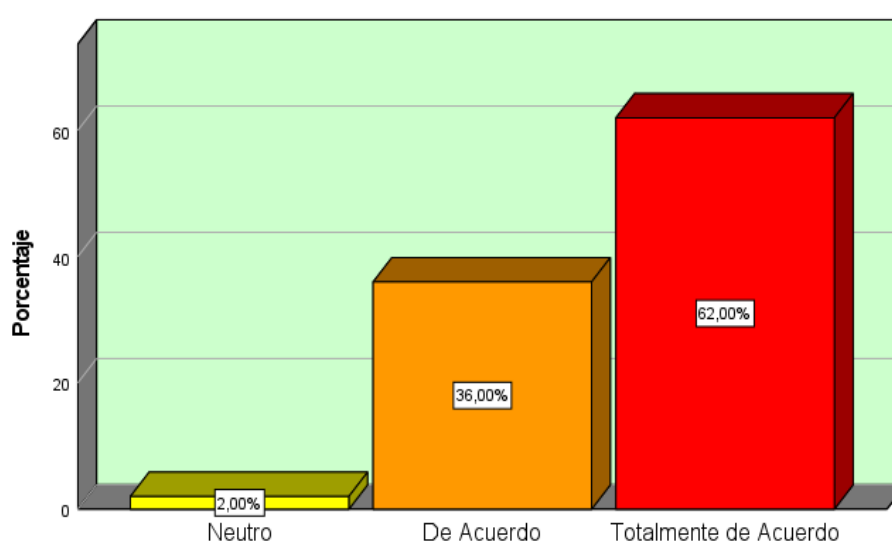
P13. Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa.

Tabla 24. *Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	2	2,0	2,0	2,0
	De Acuerdo	36	36,0	36,0	38,0
	Totalmente de Acuerdo	62	62,0	62,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 15: *Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 98% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") consideran que se encuentran comprometido con la misión y los valores de la empresa. 2% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

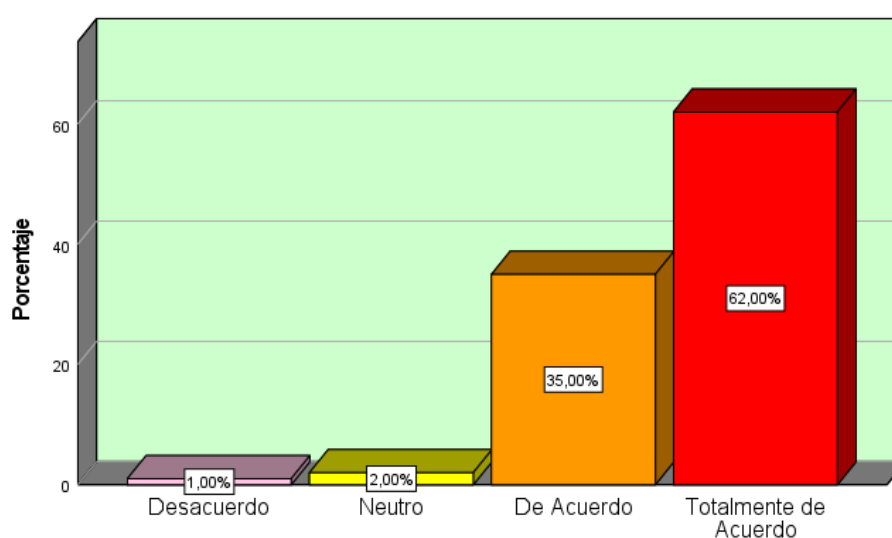
P14. Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa.

Tabla 25. *Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Neutro	2	2,0	2,0	3,0
	De Acuerdo	35	35,0	35,0	38,0
	Totalmente de Acuerdo	62	62,0	62,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 16: *Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 97% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que están dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa. 1% en desacuerdo y 2% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

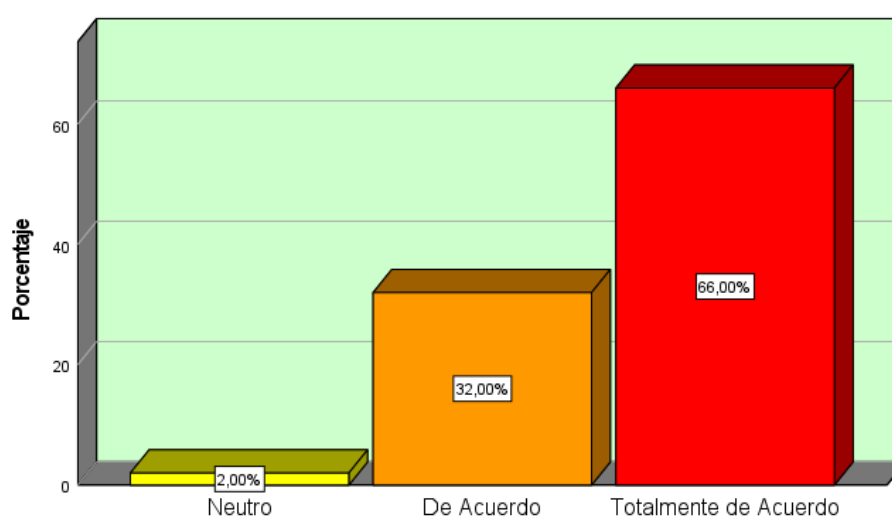
P15. Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa.

Tabla 26. *Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	2	2,0	2,0	2,0
	De Acuerdo	32	32,0	32,0	34,0
	Totalmente de Acuerdo	66	66,0	66,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 17: *Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 98% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se sienten orgullosos de ser parte de esta empresa y 2% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

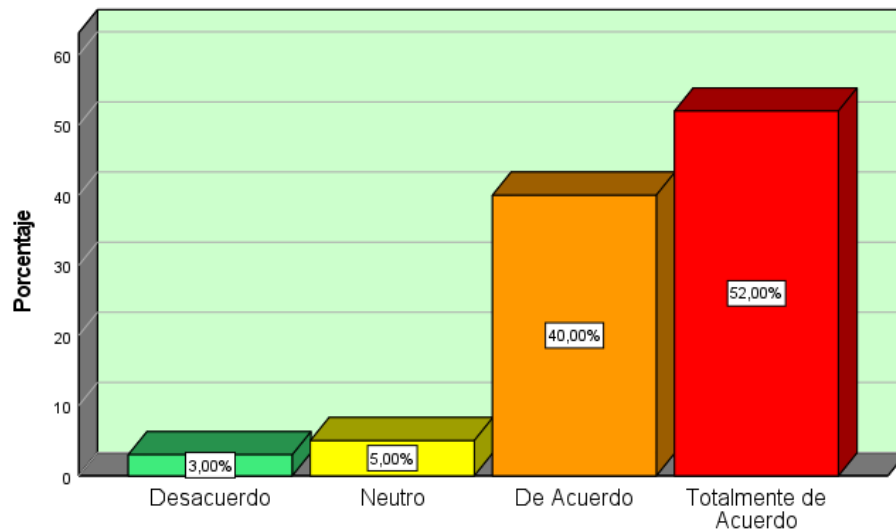
P16. Siento que soy valorado e integrado en la empresa.

Tabla 27. *Siento que soy valorado e integrado en la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	3	3,0	3,0	3,0
	Neutro	5	5,0	5,0	8,0
	De Acuerdo	40	40,0	40,0	48,0
	Totalmente de Acuerdo	52	52,0	52,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 18: *Siento que soy valorado e integrado en la empresa*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 92% de los empleados (suma de “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”) considera que sienten que son valorados e integrados en la empresa y 3% en desacuerdo y 5% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

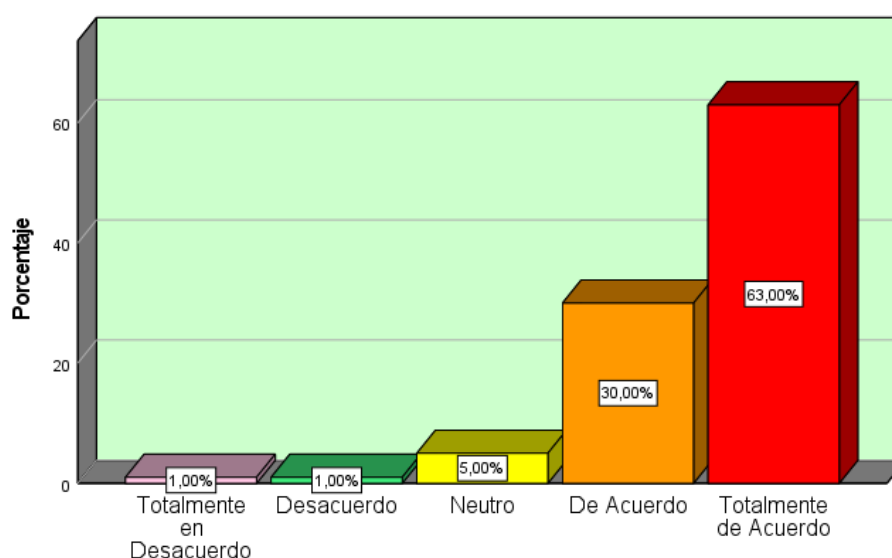
P17. Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa.

Tabla 28. *Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Desacuerdo	1	1,0	1,0	2,0
	Neutro	5	5,0	5,0	7,0
	De Acuerdo	30	30,0	30,0	37,0
	Totalmente de Acuerdo	63	63,0	63,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 19: *Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 93% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se sienten contento de los logros y éxitos de la empresa y 1% en desacuerdo, 1% total en desacuerdo y 5% ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

4.1.2. Descripción de Resultados de las Dimensiones de la Variable

Comportamiento Seguro.

a) Dimensión Saber Trabajar Seguro.

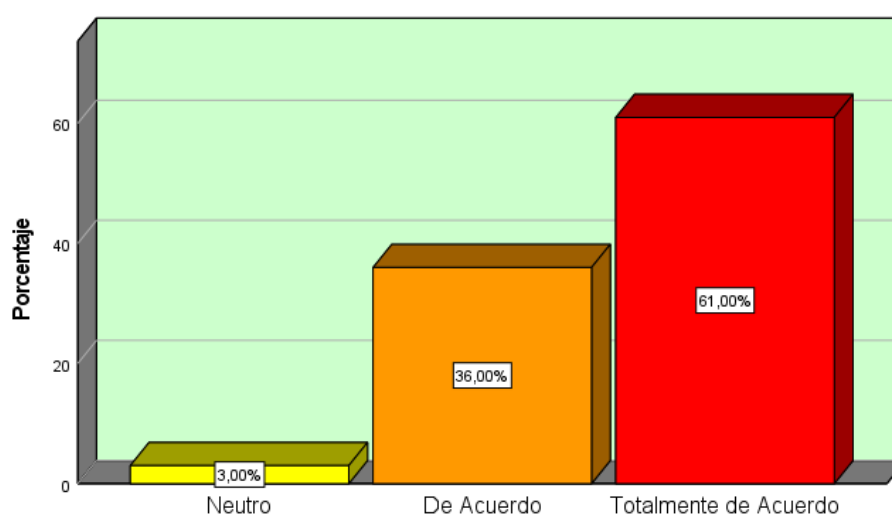
PA1. Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada

Tabla 29. *Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	3	3,0	3,0	3,0
	De Acuerdo	36	36,0	36,0	39,0
	Totalmente de Acuerdo	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 20: *Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 97% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") conocen claramente los procedimientos a seguir para realizar la tarea asignada, lo cual indica que tienen amplio conocimiento sobre las tareas a cumplir en la empresa y 3% se mantiene neutral.

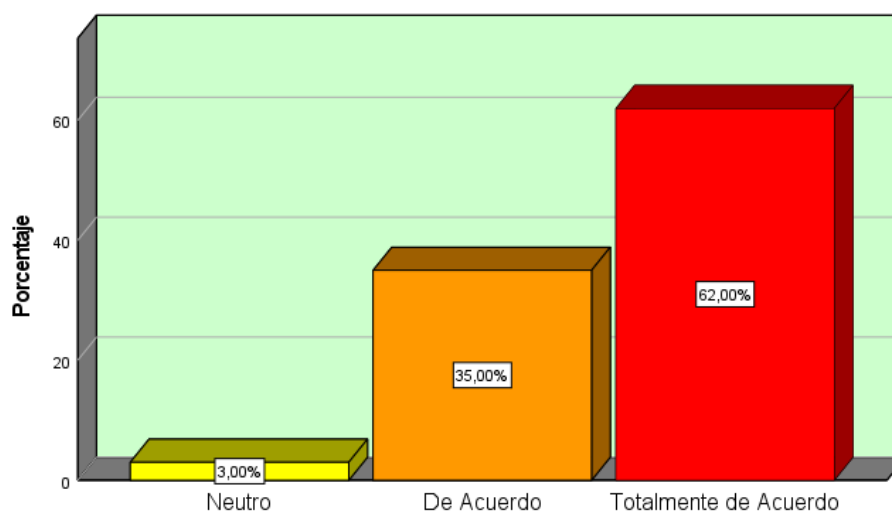
PA2. Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar.

Tabla 30. *Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	3	3,0	3,0	3,0
	De Acuerdo	35	35,0	35,0	38,0
	Totalmente de Acuerdo	62	62,0	62,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 21: Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 97% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que puede identificar los peligros asociados a las tareas que realizan, lo cual es positivo para la seguridad laboral de la empresa.

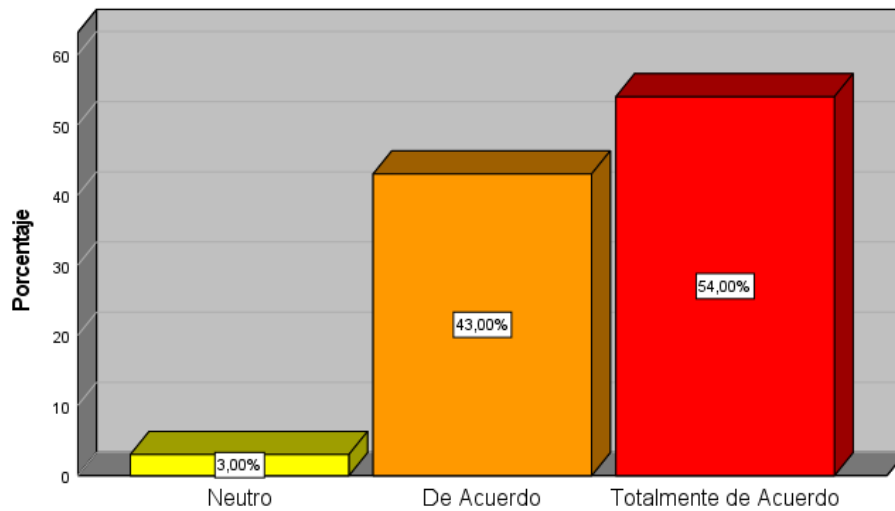
PA3. Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS)

Tabla 31. Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	3	3,0	3,0	3,0
	De Acuerdo	43	43,0	43,0	46,0
	Totalmente de Acuerdo	54	54,0	54,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 22: Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 97% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") siempre consultan el manual de procedimientos de trabajo seguro (Pets) antes de iniciar su trabajo tarea.

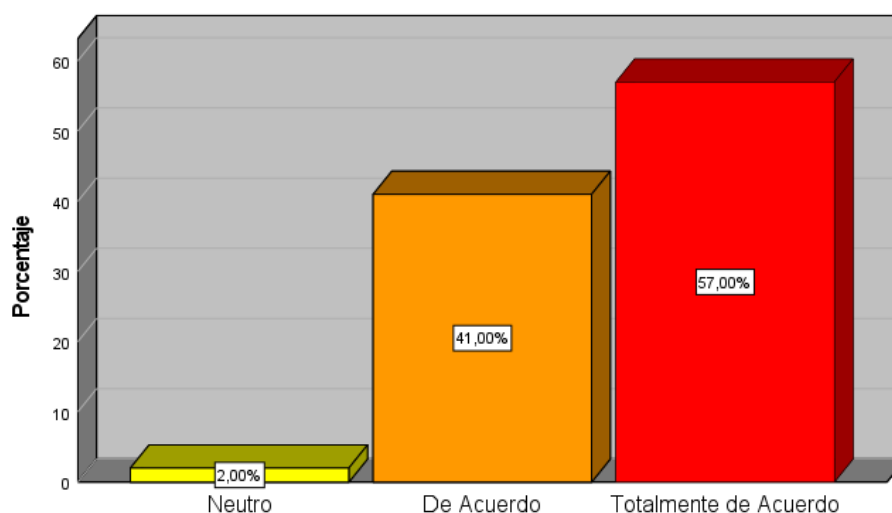
PA4. Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.

Tabla 32 .Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	2	2,0	2,0	2,0
	De Acuerdo	41	41,0	41,0	43,0
	Totalmente de Acuerdo	57	57,0	57,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 23: *Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 98% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que están seguros de controlar o eliminar los riesgos presentes en su lugar de trabajo.

b) Dimensión Poder Trabajar Seguro

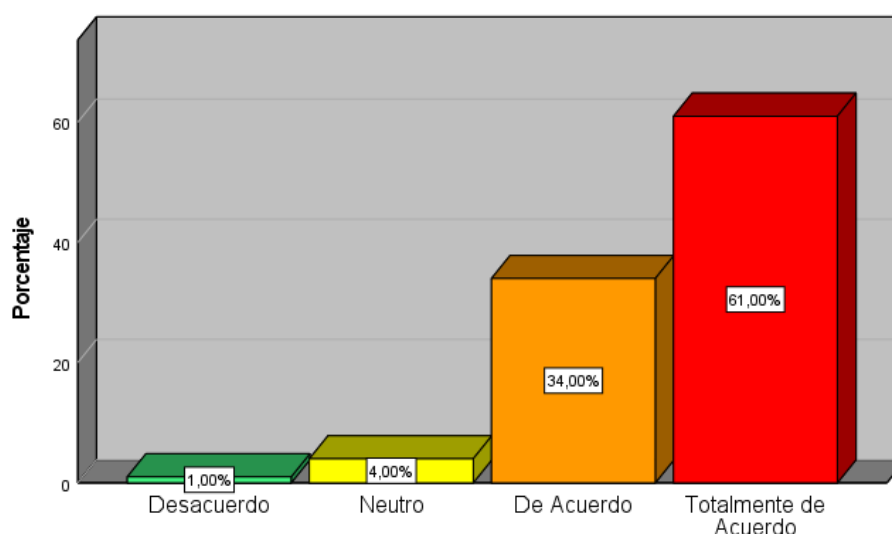
PA5. Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud.

Tabla 33. *Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Neutro	4	4,0	4,0	5,0
	De Acuerdo	34	34,0	34,0	39,0
	Totalmente de Acuerdo	61	61,0	61,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 24: *Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 95% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se siente físicamente capaz de realizar las exigencias de su trabajo sin poner en riesgo su salud, 4% no opina y 1% en desacuerdo.

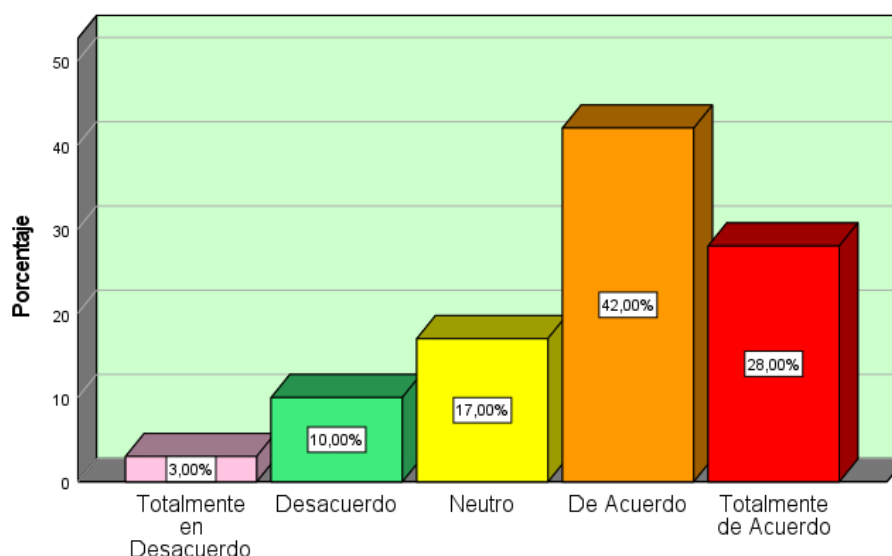
PA6. Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral.

Tabla 34. *Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	3	3,0	3,0	3,0
	Desacuerdo	10	10,0	10,0	13,0
	Neutro	17	17,0	17,0	30,0
	De Acuerdo	42	42,0	42,0	72,0
	Totalmente de Acuerdo	28	28,0	28,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 25: *Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 70% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que su estado físico no está de acuerdo con su puesto laboral; el 17% no opina, 10% en desacuerdo y 3% totalmente en desacuerdo.

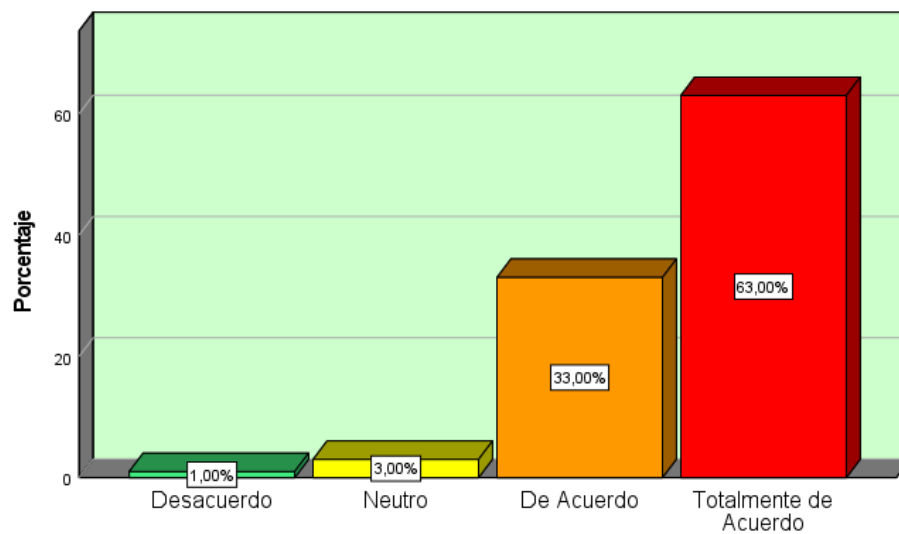
PA7. Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente.

Tabla 35. *Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Desacuerdo	1	1,0	1,0	1,0
	Neutro	3	3,0	3,0	4,0
	De Acuerdo	33	33,0	33,0	37,0
	Totalmente de Acuerdo	63	63,0	63,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 26: *Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 96% de los trabajadores (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que poseen las habilidades necesarias para realizar la tarea de manera segura y eficiente, el 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo y 1% en desacuerdo, es decir no posee las habilidades necesarias.

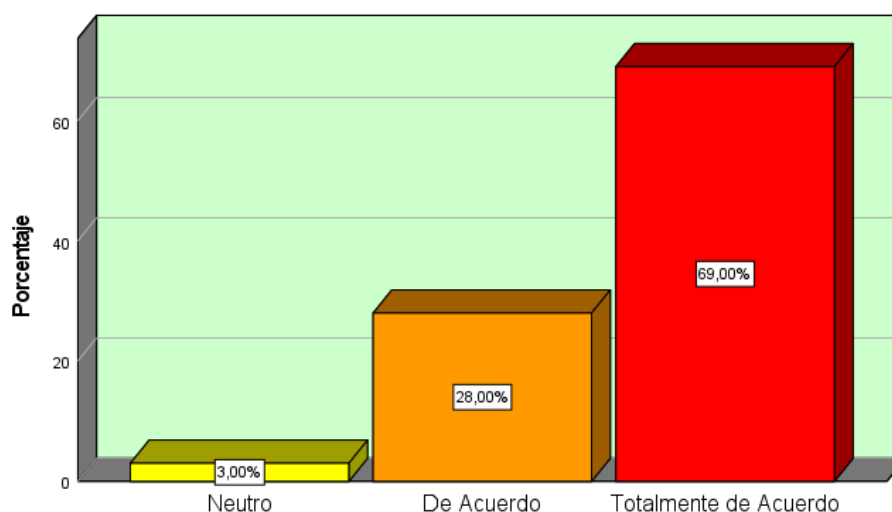
PA8. Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente

Tabla 36. *Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	3	3,0	3,0	3,0
	De Acuerdo	28	28,0	28,0	31,0
	Totalmente de Acuerdo	69	69,0	69,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 27: *Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 97% de los trabajadores (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se sienten seguro de sus habilidades para realizar correctamente la tarea asignada y el 3% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

c) Dimensión Querer Trabajar Seguro.

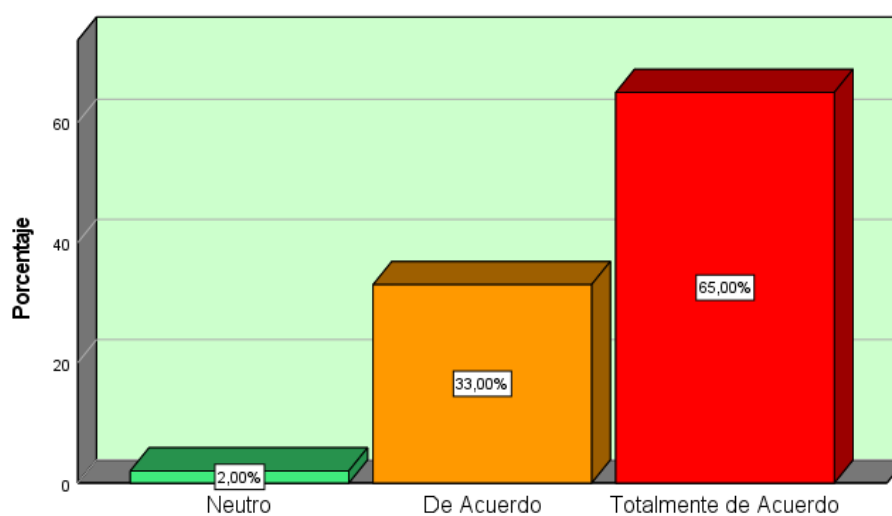
PA9. Me encuentro motivado para trabajar de manera segura.

Tabla 37. *Me encuentro motivado para trabajar de manera segura*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	2	2,0	2,0	2,0
	De Acuerdo	33	33,0	33,0	35,0
	Totalmente de Acuerdo	65	65,0	65,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 28: *Me encuentro motivado para trabajar de manera segura*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 98% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se encuentran motivados para trabajar de manera segura y 2% no opina.

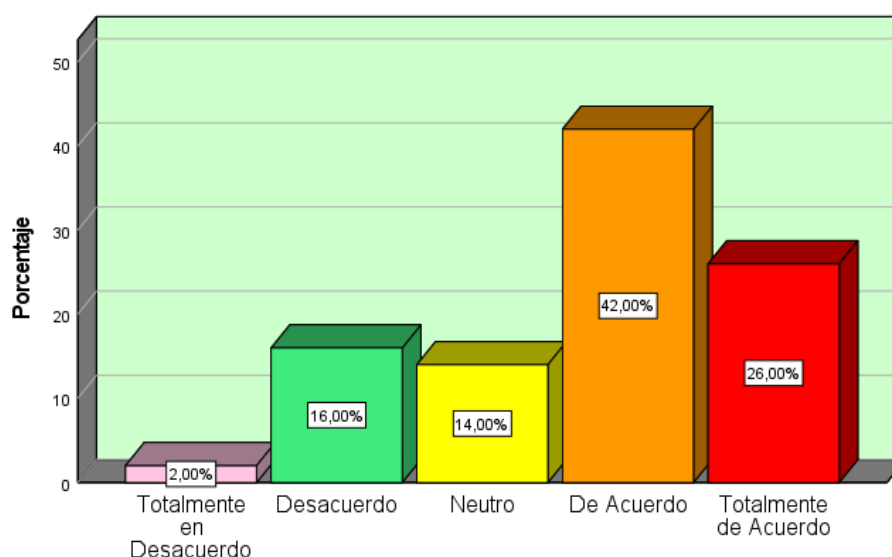
PA10. Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo.

Tabla 38. *Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en Desacuerdo	2	2,0	2,0	2,0
	Desacuerdo	16	16,0	16,0	18,0
	Neutro	14	14,0	14,0	32,0
	De Acuerdo	42	42,0	42,0	74,0
	Totalmente de Acuerdo	26	26,0	26,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 29: *Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 68% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se desmotivan por la falta de herramientas y materiales de trabajo; el 18% (Desacuerdo y Total desacuerdo) no se desmotivan por falta de herramientas y materiales y 14% (ni de acuerdo, ni desacuerdo) por la falta de herramientas y materiales.

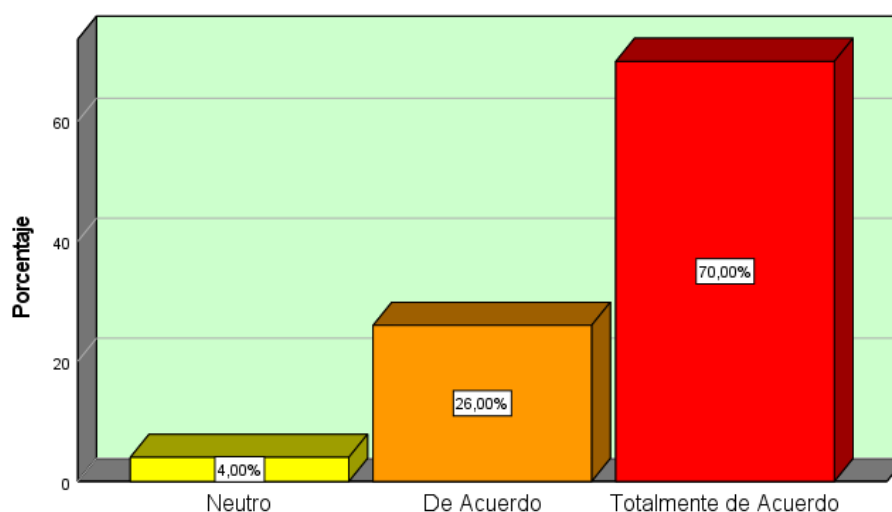
PA11. Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad.

Tabla 39. *Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	4	4,0	4,0	4,0
	De Acuerdo	26	26,0	26,0	30,0
	Totalmente de Acuerdo	70	70,0	70,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 30: Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 96% de los trabajadores (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que mantienen un actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad, el 4% (Ni de acuerdo ni en desacuerdo).

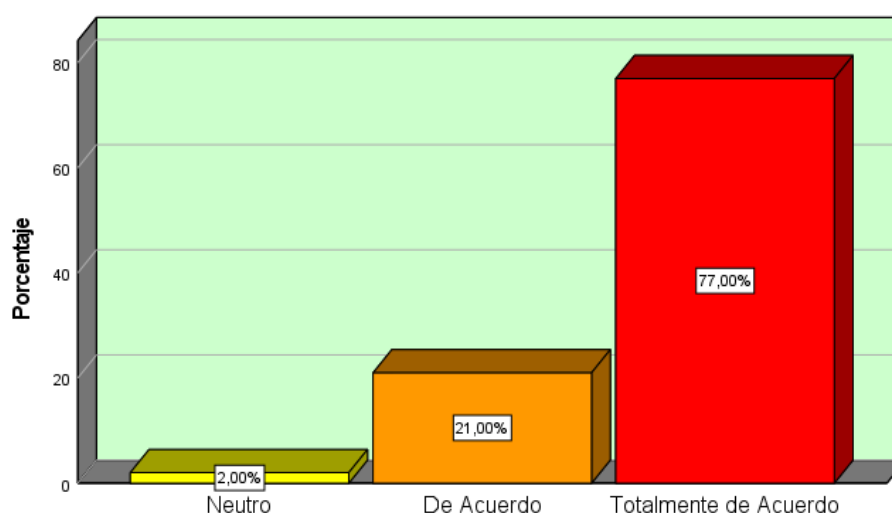
PA12. Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.

Tabla 40. Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	2	2,0	2,0	2,0
	De Acuerdo	21	21,0	21,0	23,0
	Totalmente de Acuerdo	77	77,0	77,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 31: *Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 98% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que se sienten comprometido con su seguridad y la seguridad de sus compañeros, 2% no se siente comprometido ni con su seguridad, ni con la seguridad de su compañero.

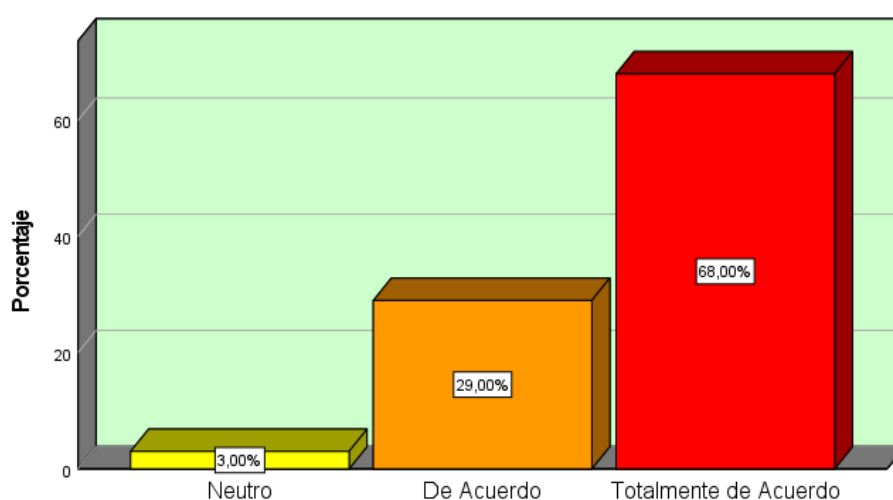
PA13. Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro.

Tabla 41. *Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Neutro	3	3,0	3,0	3,0
	De Acuerdo	29	29,0	29,0	32,0
	Totalmente de Acuerdo	68	68,0	68,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 32: *Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro*



Fuente: Elaboración propia

Interpretación: El 97% de los empleados (suma de "De Acuerdo" y "Totalmente de Acuerdo") considera que todos tienen la responsabilidad de tener un entorno laboral seguro, 3%

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados

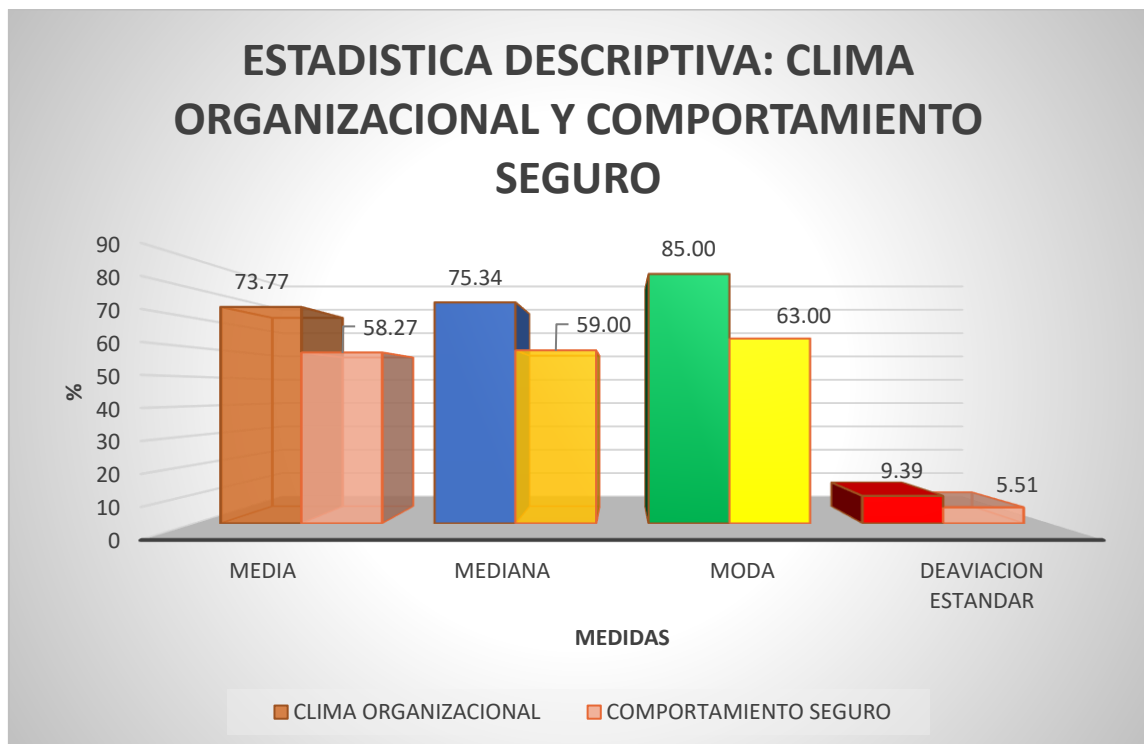
a. Análisis descriptivo del clima organizacional y el comportamiento seguro.

Tabla 42. *Análisis descriptivo de las Variables*

MEDIDAS	CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO SEGURO
Media	73,77	58,27
Mediana	75,34	59,00
Moda	85,00	63,00
Desviación Estándar	9,39	5,51

Fuente: Elaboración propia

Figura 33: *Análisis descriptivo de las Variables*



Fuente: Elaboración propia

a.1. Interpretación

En el cuadro La media nos indica que el clima organizacional con un (73,77) es significativamente más alta que la del comportamiento seguro con (58,27), lo que nos indica que, en promedio, los colaboradores perciben un clima organizacional más positivo que su comportamiento en términos de seguridad.

También la mediana muestra que la apreciación del clima organizacional (75,34) es superior a la del comportamiento seguro (59). Reforzando la idea de que la mayoría de los trabajadores consideran que el clima Organizacional es favorable, aunque el comportamiento seguro (59) es relativamente más bajo.

La moda indica que el puntaje más frecuente para el clima organizacional es considerablemente alto (85), mientras que el comportamiento seguro (63) tiene un valor más bajo. Esto nos indica que un buen número de colaboradores perciben un clima

organizacional muy positivo, pero no precisamente este se traduce en un comportamiento seguro.

El clima organizacional (9,39) presenta una desviación estándar más alta que nos indica una mayor variabilidad en las percepciones de los trabajadores en comparación con el comportamiento seguro (5,51). Esto indica que, aunque el clima organizacional es generalmente positivo, hay diferencias significativas en percepción de los colaboradores.

Prueba de normalidad

Por tener una muestra de 100 trabajadores se aplicó la prueba de KOLMOGOROV SMIRNOV ≥ 50

H_0 = Los datos siguen una distribución Normal

H_1 = Los datos no siguen una distribución Normal

Entonces:

sí p-Valor $< 0,05$.se rechaza la Hipótesis Nula

sí p-Valor $\geq 0,05$.se acepta la H_0 y se rechaza la H_1

Tabla 43. Prueba de Normalidad de las Variables
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov- Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadíst.	gl	Sig.	Estadíst.	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,116	100	,002	,924	100	,000
COMPORTAMIENTO SEGURO	,131	100	,000	,906	100	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con el cuadro se rechaza la normalidad del instrumento por tener una significancia en el CLIMA ORGANIZACIONAL el p- Valor de = 0,002 (0,2%) que es menor a 0,05 (5%) y en el COMPORTAMIENTO SEGURO el p- Valor = 0,000 (0,0%) que es menor a 0,05 (5%).

Por lo tanto, se acepta la hipótesis del investigador, “Los datos no siguen una distribución normal”

4.3. Prueba de hipótesis

4.3.1. Prueba de Correlación del Hipótesis Específico 1

HE1. Existe relación entre la Estructura Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

HE1₀. No existe relación entre la Estructura Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

Si $\alpha > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula (**HE1₀**)

Tabla 44. Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 1

			ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO SEGURO
Rho de Spearman	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,695**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	COMPORTAMIENTO SEGURO	Coefficiente de correlación	,695**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

**.

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

Fuente: Elaboración propia

Figura 34: Valores de Correlación



Fuente: estamatica.net/

En el cuadro se observa correlación entre la **Estructura Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de **0.695**, nos indica una correlación positiva moderada a fuerte entre estas dos variables y el p-valor es **0.000**, lo cual es menor que el nivel de significancia estándar de 0.01.

Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa; se acepta la Hipótesis del Investigador (**HE1**)

Esto significa que a medida que la estructura organizacional mejora, también tiende a mejorar el comportamiento seguro, o viceversa. Puedo decir; existe una relación significativa y positiva entre la estructura organizacional y el comportamiento seguro en el entorno analizado. Mejores estructuras organizacionales están asociadas con un comportamiento más seguro en el trabajo.

4.3.2. Prueba de Correlación del Hipótesis Específico 2

HE2. Existe relación entre el Liderazgo y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

HE2₀. No existe relación entre el Liderazgo y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

Si $\alpha > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula (**HE2₀**)

Tabla 45. Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 2

Rho de Spearman	LIDERAZGO		LIDERAZGO	COMPORTAMIENTO SEGURO
	LIDERAZGO	Coeficiente de correlación	1,000	,543**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	COMPORTAMIENTO SEGURO	Coeficiente de correlación	,543**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa correlación entre **el Liderazgo** y el **Comportamiento Seguro** utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de **0.543**, nos indica una correlación positiva moderada entre estas dos variables y el p-valor es **0.000**, lo cual es menor que el nivel de significancia estándar de 0.01. Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa; se acepta la Hipótesis del Investigador (**HE2**)

La correlación significativa entre liderazgo y comportamiento seguro indica que los esfuerzos por mejorar el liderazgo dentro de la organización podrían tener un impacto positivo en la promoción de comportamientos seguros entre los colaboradores.

4.3.3. Prueba de Correlación del Hipótesis Específico 3

HE3. Existe relación entre las Relaciones Personales y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

HE3o. No existe relación entre las Relaciones Personales y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024

Si $\alpha > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula (**HE3o**)

Tabla 46. Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 3

			RELACIONES PERSONALES	COMPORTAMIENTO SEGURO
Rho de Spearman	RELACIONES PERSONALES	Coefficiente de correlación	1,000	,644**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	COMPORTAMIENTO SEGURO	Coefficiente de correlación	,644**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa correlación entre **Las Relaciones Personales** y el **Comportamiento Seguro** utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de **0.644**, nos indica una correlación positiva moderada a alta entre estas dos variables y una significancia bilateral de p-valor de **0.000**, lo cual es menor que el nivel de significancia estándar de 0.01. Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa; se acepta la Hipótesis del Investigador (**HE3**)

Los resultados sugieren que las relaciones personales dentro del entorno laboral juegan un papel importante en la promoción de comportamientos seguros. Esto puede ser relevante para implementar estrategias de seguridad que también fomenten un ambiente de trabajo positivo y colaborativo

4.3.4. Prueba de Correlación del Hipótesis Específico 4

HE4. Existe relación entre la Identidad Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.

HE4o. No existe relación entre la Identidad Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.

Si $\alpha > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula (**HE4o**)

Tabla 47. Prueba Correlacional de Hipótesis Específico 4

		IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO SEGURO
Rho de Spearman	IDENTIDAD ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100
	COMPORTAMIENTO SEGURO	Coefficiente de correlación	,650**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	100

**.

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

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa correlación entre **Identidad Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de **0.650**, nos indica una correlación positiva moderada a alta entre estas dos variables y una significancia bilateral de p-valor de **0.000**, lo cual es menor que el nivel de significancia estándar de 0.01. Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa; se acepta la Hipótesis del Investigador (**HE4**)

Los resultados indican que fortalecer la identidad organizacional en una empresa puede contribuir positivamente a la promoción de comportamientos seguros entre los empleados, lo que podría ser beneficioso para las políticas de seguridad laboral.

4.3.5. Prueba de Correlación de la Hipótesis General

HG. Existe relación entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.

HG₀. No existe relación entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.

Si $\alpha > 0,05$ se acepta la Hipótesis nula (**HG₀**)

Tabla 48. Prueba de Correlación de la Hipótesis General

			CLIMA ORGANIZACIONAL	COMPORTAMIENTO SEGURO
Rho de Spearman	CLIMA ORGANIZACIONAL	Coefficiente de correlación	1,000	,708**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	100	100
	COMPORTAMIENTO SEGURO	Coefficiente de correlación	,708**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	100	100

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

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro se observa correlación entre **Clima Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** utilizando el coeficiente de correlación de Rho de Spearman de **0.708**, nos indica una correlación positiva alta entre estas dos variables y una significancia bilateral de p-valor de **0.000**, lo cual es menor que el nivel de significancia estándar de 0.01. Esto indica que la correlación observada es estadísticamente significativa.

Los resultados indican que mejorar el Clima Organizacional en una empresa puede contribuir a un impacto positivo y significativo en la adopción de comportamientos seguros por parte de los empleados.

4.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en el análisis correlacional presentan una serie de hallazgos significativos en relación con las variables de estudio en J.R.C. S.A.C. 2024. A continuación, se discuten estos hallazgos en detalle:

4.4.1. Relación entre Dimensión Estructura Organizacional y la Variable

Comportamiento Seguro:

Se encontró una correlación positiva moderada a fuerte (Rho de Spearman = 0.695, $p < 0.001$) entre la Dimensión Estructura Organizacional y la Variable Comportamiento Seguro. Este resultado nos indica que una excelente estructura organizacional está relacionada con un mejor desempeño en el comportamiento seguro por parte de los trabajadores. Esto es consistente con estudios previos que han señalado la importancia de una estructura clara y bien definida para promover conductas seguras en el entorno laboral. La implicación práctica de este hallazgo es que las empresas deben centrarse en optimizar su estructura organizacional para mejorar la seguridad en el trabajo.

4.4.2. Relación entre la Dimensión Liderazgo y la Variable Comportamiento

Seguro:

Esta correlación es positiva y moderada (Rho de Spearman = 0.543, $p < 0.001$). Esto nos indica que un liderazgo eficaz en la organización puede tener un impacto positivo en la promoción de comportamientos seguros entre los colaboradores. También, resalta la importancia de las habilidades de liderazgo en la gestión de la seguridad laboral.

4.4.3. Relación entre Relaciones Personales y Comportamiento Seguro:

Se observó una correlación positiva moderada a alta (Rho de Spearman = 0.644, $p < 0.001$) entre las Relaciones Personales y el Comportamiento Seguro. Este hallazgo sugiere que las relaciones interpersonales dentro del entorno laboral juegan un papel crucial en la promoción de comportamientos seguros. La creación de un ambiente de trabajo colaborativo y positivo podría ser clave para mejorar la seguridad laboral, lo

que podría ser implementado mediante políticas que fomenten la cohesión y el trabajo en equipo.

4.4.4. Relación entre Identidad Organizacional y Comportamiento Seguro:

La correlación entre Identidad Organizacional y Comportamiento Seguro fue positiva y moderada a alta (Rho de Spearman = 0.650, $p < 0.001$). Esto indica que una identidad organizacional fuerte y bien definida puede contribuir significativamente a mejorar el comportamiento seguro en el trabajo. Las empresas pueden beneficiarse de fortalecer la identidad organizacional como parte de sus estrategias de seguridad laboral.

4.4.5. Relación entre Clima Organizacional y Comportamiento Seguro:

Finalmente, se encontró una correlación positiva alta (Rho de Spearman = 0.708, $p < 0.001$) entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro. Este es uno de los hallazgos más importantes, ya que destaca la influencia significativa del clima organizacional en la adopción de comportamientos seguros por parte de los empleados. Mejorar el clima organizacional debería ser una prioridad para las organizaciones que buscan aumentar la seguridad laboral.

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo general. Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024. Los objetivos específicos incluyeron Determinar la relación entre la Estructura Organizacional, el Liderazgo, las Relaciones Personales y la Identidad Organizacional con el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C. 2024, concluyendo de la siguiente manera:

OE1. Se determinó la correlación positiva moderada a fuerte entre la **Estructura Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.695** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**,

OE2. Se determinó la correlación positiva moderada entre **el Liderazgo** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.543** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**,

OE3. Se determinó la correlación positiva moderada a alta entre **Relaciones Personales** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.644** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**,

OE4. Se determinó la correlación positiva moderada a alta entre **Identidad Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.650** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**.

Finalmente se determinó la correlación entre las variables Clima Organizacional y Comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C.

OG. Se determinó la correlación positivamente alta entre **Clima Organizacional** y el **Comportamiento Seguro** con un Rho de Spearman de **0.708** y una correlación significativa en el nivel 0,01 (bilateral), con un p-valor es **0.000**,

Los resultados nos indica que el clima organizacional y sus Dimensiones organizacionales, como la estructura organizacional, el liderazgo, las relaciones personales y la identidad organizacional, tienen un impacto significativo en el comportamiento seguro en el lugar de trabajo. Estos hallazgos subrayan la importancia de una gestión organizacional integral para mejorar el comportamiento seguro, sugiriendo que las empresas deben considerar estas variables en sus estrategias de prevención de riesgos.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar una nueva evaluación del estado físico de acuerdo con el puesto de trabajo en vista que el 70% se encuentran disconformes.
2. La empresa debe proveer los materiales y herramientas necesarias para la ejecución del trabajo tarea, ya que el 68% se desmotivan por falta de las mismas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A. (2020). Justificación de la investigación. *Justificación de La Investigación*, 15(1), 3.
- Antequera Amaris, R. R., Ramírez Molina, R. I., Santamaria Ruiz, M. J., & Cano Pacheco, D. A. (2021). Descripción de las dimensiones del clima organizacional: caso de estudio en las PYMES de la ciudad de Barranquilla, Colombia. *Revista Latinoamericana de Difusión Científica*, 4(6), 270–285. <https://doi.org/10.38186/difcie.46.17>
- Callupe, Ll. (2022). Gestión de seguridad basada en el comportamiento para reducir accidentes en empresas mineras del Perú. *Revista Del Instituto de Investigación de La Facultad de Minas, Metalurgia y Ciencias Geográficas*, 25(50), 229–237. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.22104>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos humanos-2011pdf* (Zuñiga; Edmundo & Chacón; Jesús, Eds.; Novena Edición). <https://vdocument.in/download/chiavenato-administracion-de-recursos-humanos-2011pdf.html>
- Fernández, C., & Horna, L. (2023). *Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo a través del Ciclo PHVA y la Seguridad Basada en el Comportamiento, para reducir los índices de accidentes laborales en una empresa metalmecánica en Lima*. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/672112>
- García, M. (2009, December 16). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Universidad Del Valle*, 10.
- Gonçalves, A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. 6(2), 1–5.

Hernández, R., Baptista, M., & Fernández, C. (2014). *Metodología de la Investigación - sampieri- 6ta EDICION* (Sexta Edición).

<https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view?pli=1>

Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada: Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CIENCIA AMERICA*, 3, 34–39.

Mejallie, R. (2020). *Organizational Climate and Employee Engagement* [Universidad Walden]. <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations>

Meliá, J. (2007). *Seguridad basada en el comportamiento*.

https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2007JLM_SBC.pdf

Morales, G. (n.d.). *REVISIÓN TEÓRICA CLIMA ORGANIZACIONAL Y RELACIÓN CON SATISFACCION LABORAL Y DESARROLLO HUMANO*. 11. Retrieved

June 1, 2024, from

<https://repositorio.ucp.edu.co/server/api/core/bitstreams/975a5cbf-f739-4de7-9443-2e453358cfe2/content>

Ñaupas, H., Marcelino, P., Valdivia, R., Jesús, D., Palacios, J., Hugo, V., & Delgado, E.

R. (n.d.). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Retrieved August 14, 2024, from

<https://edicionesdelau.com/producto/metodologia-de-la-investigacion-cuantitativa-cualitativa-y-redaccion-de-la-tesis-5a-edicion/>

Padilla, R. (2022). *Teoría Tricondicional del Comportamiento Seguro – G&F*

Desarrollo Corporativo. <https://www.gfdesarrollo.com/2022/02/18/>

Papaffava, I. (2022). *Propuesta de mejora de la seguridad basada en el comportamiento (SBC), para mejorar los comportamientos seguros en la empresa contratista*

- XYZ–Proyecto Cerro Lindo en el periodo 2021 [Escuela de Postgrado Neuman]. <https://repositorio.epnewman.edu.pe/handle/20.500.12892/498>
- Proaño, J., & Fernández, L. (2024). Liderazgo y clima organizacional de innovación en una empresa minera ecuatoriana. *COODES*, 12(1), 698. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/698>
- Ramos, T. (2024). “*INFLUENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE CONSORCIO MINERO HORIZONTE S.A.*” [Universidad Nacional del Centro del Perú]. https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/10646/T010_19893503_M.pdf?sequence=1
- Rhusher, C., Alfaro, L., & Licapa, G. (2023). Behavior-Based Safety Applied to the Mining Sector. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*. <https://doi.org/10.18687/LEIRD2023.1.1.440>
- Rivera, Mi. (2023). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DEL SECTOR MINERO DE LIMA 2022* [Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/19ad46d9-9b9f-4f2e-bf6a-5f341efa0844/content>
- Rodríguez Del Carpio, C. (2020). Influencia del Programa Comportamiento Seguro en los Trabajadores de Planta Callao -CLSA, Lima-Perú. *Industrial Data*, 23(2), 95–107. <https://doi.org/10.15381/idata.v23i2.17568>
- Rodríguez, P., Calderón, M., Berrocal, L., & Medina, A. (2017). OCAS-Generando una Cultura de Seguridad. *Rev. Del Instituto de Investigación FIGMMG-UNMSM*, 20(40), 6.
- Sánchez, F. (2020). *Guía de Tesis y Proyectos de Investigación*.

Sulca, I. (2023). *CLIMA ORGANIZACIONAL Y SÍNDROME DE BURNOUT EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA TECN MINERA S.A.C* [Universidad Nacional del Centro del Perú].

https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=CLIMA+ORGANIZACIONAL+Y+S%C3%8DNDROME+DE+BURNOUT+EN++TRABAJADORES+DE+LA+EMPRESA+TEC%C3%8DN+MINERA+S.A.C&btnG=

ANEXOS

Anexo 1. Instrumento 1 de Recolección de Datos

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador su opinion es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurro a su colaboración y responsabilidad; marcar con una **X** de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..

Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1
Nº	Estructura Organizacional		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.						
2	Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.						
3	La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación.						
4	Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.						
	Liderazgo						
5	Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito.						
6	Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.						
7	Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.						
8	El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.						
	Relaciones Personales						
9	Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo.						
10	La relación con mi compañero es positiva y constructiva						
11	Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional.						
12	Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.						
	Identidad Organizacional						
13	Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa						
14	Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa						
15	Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa						
16	Siento que soy valorado e integrado en la empresa						
17	Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa						

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2. Instrumento 2 de Recolección de Datos.

INSTRUMENTO PARA LA VARIABLE COMPORTAMIENTO SEGURO

Estimado colaborador su opinión es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurro a su colaboración y responsabilidad; marcar con una **X** de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..

Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1

Nº		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
	Saber trabajar					
1	Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada					
2	Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar					
3	Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad					
4	Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.					
	Poder trabajar seguro					
5	Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud					
6	Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral					
7	Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente					
8	Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente					
	Querer Trabajar Seguro					
9	Me encuentro motivado para trabajar de manera segura					
10	Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo					
11	Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad					
12	Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.					
13	Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Validez y confiabilidad del Constructo y Contenido del Instrumento

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador su opinión es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurra a su colaboración y responsabilidad; marcar con una X de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..						
Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo
			5	4	3	2
Nº	Estructura Organizacional		Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo
1	La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.		X			
2	Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.		X			
3	La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación.		X			
4	Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.			X		
Liderazgo						
5	Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito.		X			
6	Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.		X			
7	Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.		X			
8	El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.		X			
Relaciones Personales						
9	Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo.			X		
10	La relación con mi compañero es positiva y constructiva		X			
11	Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional.		X			
12	Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.		X			
Identidad Organizacional						
13	Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa		X			
14	Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa		X			
15	Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa		X			
16	Siento que soy valorado e integrado en la empresa		X			
17	Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa		X			

Apellidos y Nombres	ROJAS GUISPE JUAN EDUARDO
Grado Académico	SEGURIDAD SALUD Y BIENESTAR

Firma
CIP: 103126

Fuente: Elaboración propia

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: COMPORTAMIENTO SEGURO

Estimado colaborador su opinion es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurso a su colaboración y responsabilidad; marcar con una X de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..							
Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1
Saber trabajar			Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada			X				
Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar			X				
Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad			X				
Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.			X				
Poder trabajar seguro							
Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud.			X				
Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral				X			
Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente			X				
Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente			X				
Querer Trabajar Seguro							
Me encuentro motivado para trabajar de manera segura			X				
Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo			X				
Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad			X				
Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.			X				
Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro			X				

Apellidos y Nombres	ROSAS GUISPE JUAN EDUARDO
Grado Académico	SEGURIDAD Y SALUD OBTENIDA

[Firma]
Firma
CIP: 103126

Fuente: Elaboración propia

GRADUADO ROJAS
QUISPE, EDUARDO JUAN
DNI 41806044

GRADO O TÍTULO
MAESTRO EN CIENCIAS
CON MENCIÓN EN
SEGURIDAD Y SALUD
MINERA

Fecha de diploma:
18/11/15
Modalidad de
estudios: PRESENCIAL

Fecha matrícula: Sin
información (*)**
Fecha egreso: Sin
información (*)**

INSTITUCIÓN
UNIVERSIDAD NACIONAL
DE INGENIERÍA
PERU

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador su opinión es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurra a su colaboración y responsabilidad; marcar con una X de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..						
Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo
			5	4	3	2
						1

Nº	Estructura Organizacional	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.	X				
2	Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.	X				
3	La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación.		X			
4	Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.		X			
Liderazgo						
5	Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito.	X				
6	Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.	X				
7	Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.	X				
8	El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.		X			
Relaciones Personales						
9	Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo.			X		
10	La relación con mi compañero es positiva y constructiva		X			
11	Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional.	X				
12	Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.	X				
Identidad Organizacional						
13	Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa	X				
14	Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa	X				
15	Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa	X				
16	Siento que soy valorado e integrado en la empresa		X			
17	Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa	X				

Apellidos y Nombres	Florencia de Alvarado
Grado Académico	H30

Firma

Fuente: Elaboración propia

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: COMPORTAMIENTO SEGURO

Estimado colaborador su opinión es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurro a su colaboración y responsabilidad; marcar con una X de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..

Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1

Saber trabajar	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada	X				
Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar	X				
Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad		X			
Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.	X				
Poder trabajar seguro					
Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud	X				
Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral		X			
Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente	X				
Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente	X				
Querer Trabajar Seguro					
Me encuentro motivado para trabajar de manera segura	X				
Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo		X			
Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad	X				
Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.	X				
Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro		X			

.....

.....

.....

Apellidos y Nombres	<i>Alejandro Funes Ure</i>
Grado Académico	<i>430</i>

Firma

Fuente: Elaboración propia

**GRADUADO FUENTES
VERA, ALEJANDRO
LEONCIO
DNI 42201132**

**GRADO O TÍTULO MASTER
EN DIRECCION DE
EMPRESAS**

**Fecha de diploma:
15/06/18
Modalidad de
estudios: PRESENCIAL**

**Fecha
matrícula: 14/07/2015
Fecha egreso: 16/06/2017**

**INSTITUCIÓN
UNIVERSIDAD DE PIURA
*PERU***

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador su opinión es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurro a su colaboración y responsabilidad; marcar con una X de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..

Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1

Nº	Estructura Organizacional	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	La empresa cuenta con políticas claras y comunicadas para el desarrollo de las actividades laborales.		X			
2	Existen procedimientos y estándares definidos para realizar las tareas asignadas.	X				
3	La estructura organizacional con sus niveles jerárquicos facilita la toma de decisiones y la comunicación.	X				
4	Los procesos de control establecidos permiten medir el desempeño y detectar áreas de mejora.		X			
	Liderazgo					
5	Los líderes establecen objetivos claros y se logra alcanzarlos con éxito.		X			
6	Los líderes brindan el apoyo necesario para lograr los objetivos.	X				
7	Mi líder me motiva a esforzarme y dar lo mejor de mí.	X				
8	El ambiente laboral fomenta la motivación y el desarrollo profesional.		X			
	Relaciones Personales					
9	Existe un clima de respeto y colaboración entre los compañeros de trabajo.		X			
10	La relación con mi compañero es positiva y constructiva		X			
11	Mi líder se preocupa por mi bienestar y desarrollo profesional.	X				
12	Me siento cómodo comunicándome y expresando mis ideas a mi líder.	X				
	Identidad Organizacional					
13	Me encuentro comprometido con la misión y los valores de la empresa	X				
14	Estoy dispuesto a trabajar duro para lograr los objetivos trazados de la empresa	X				
15	Me siento orgulloso de ser parte de esta empresa	X				
16	Siento que soy valorado e integrado en la empresa		X			
17	Me siento contento de los logros y éxitos de la empresa		X			

Apellidos y Nombres	Priscila Quintero Ernesto Chentón
Grado Académico	MAESTRIA

Firma

Fuente: Elaboración propia

VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

VARIABLE: COMPORTAMIENTO SEGURO

Estimado colaborador su opinión es importante y permitirá desarrollar un trabajo de investigación con fines académicos. Recurro a su colaboración y responsabilidad; marcar con una X de acuerdo a su opinión o sentimiento. Cabe indicarles que no hay respuestas buenas o malas..

Edad	Sexo	Puesto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Neutro	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
			5	4	3	2	1
Saber trabajar							
Conozco claramente los pasos a seguir para realizar la tarea asignada			X				
Soy capaz de identificar los posibles peligros asociados a la tarea que voy a realizar			X				
Siempre consulto el Procedimiento Escrito de Trabajo Seguro (PETS) antes de iniciar una actividad			X				
Estoy seguro de cómo controlar o eliminar los riesgos presentes en mi puesto de trabajo.				X			
Poder trabajar seguro							
Me siento físicamente capaz de realizar las exigencias de mi trabajo sin poner en riesgo mi salud				X			
Mi estado físico no está en relación con mi puesto laboral			X				
Poseo las habilidades necesarias para llevar a cabo mi tarea de manera segura y eficiente			X				
Me siento seguro de mis habilidades para realizar la tarea correctamente				X			
Querer Trabajar Seguro							
Me encuentro motivado para trabajar de manera segura			X				
Me desmotivo cuando no tengo la herramientas y materiales de trabajo				X			
Mantengo una Actitud positiva y colaborativa por trabajar cumpliendo las normas de seguridad			X				
Me siento comprometido con mi seguridad y la seguridad de mis compañeros.			X				
Considero que todos los trabajadores tenemos la responsabilidad de colaborar para tener un entorno laboral seguro			X				

Apellidos y Nombres	PAUCINA OQUINRO, Ernesto Chacala
Grado Académico	MAESTRIA


Firma

Fuente: Elaboración propia

**GRADUADO PALACIN
QUINTO, ERNESTO
CHARLES
DNI 41677190**

**GRADO O TÍTULO
MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN
ESTRATÉGICA DE
EMPRESAS**

Fecha de diploma:
19/07/17
Modalidad de
estudios: PRESENCIAL

Fecha
matrícula: 05/04/2013
Fecha egreso: 12/12/2015

**INSTITUCIÓN PONTIFICIA
UNIVERSIDAD CATÓLICA
DEL PERÚ
*PERU***

Fuente: Elaboración propia

Anexo 4. Base de datos de la Encuesta.

	CLIMA ORGANIZACIONAL																	COMPORTAMIENTO SEGURO												
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL				LIDERAZGO				RELACIONES PERSONALES				IDENTIDAD ORGANIZACIONAL					SABER TRABAJAR				PODER TRABAJAR				QUERER TRABAJAR				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	PA1	PA2	PA3	PA4	PA5	PA6	PA7	PA8	PA9	PA10	PA11	PA12	PA13
1	5	5	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
10	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
11	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5
13	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5
16	2	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	2	5	5	5	3	5	5	5
19	2	2	3	2	2	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4
20	2	3	5	2	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5	3	5	3
21	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4
22	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5

23	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5
24	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5
26	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4
27	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	2	5	5	2	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	5	5
29	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	5	5
30	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5
32	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
33	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5
34	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5
35	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4
40	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
41	5	5	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
42	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5
43	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	5	5
44	5	5	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
47	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
50	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5

51	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
54	5	5	5	5	4	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	
55	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
57	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
58	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
59	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
60	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
61	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	
65	4	4	3	2	2	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	
66	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
67	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	
68	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	2	3	5	5	2	5	5	5	
69	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
70	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	
71	3	4	3	3	2	2	2	2	5	5	1	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	2	5	5	5	
72	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	
73	4	4	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
74	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
75	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5
76	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
78	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

79	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	5	3	2	4	5	5	2	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5
81	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5
82	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
83	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
84	3	3	2	2	3	2	2	3	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	5
88	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5
90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
91	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
93	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
94	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
95	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
96	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
97	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
98	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
99	5	5	4	4	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
100	5	5	4	4	5	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4

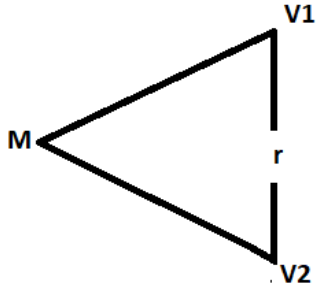
Fuente: Elaboración propia

Anexo 5. Cuadro Operacional.

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Indicador	Items	Instrumento
Variable 1 CLIMA ORGANIZACIONAL	García, (2009) considera la definición de (Gonçalves, 1997) el “clima organizacional se relaciona con las condiciones y características del ambiente laboral las cuales generan percepciones en los empleados que afectan su comportamiento”.	Estructura Organizacional	Política Procedimientos y Estándares Niveles Jerárquicos Control	1, 2, 3, 4	El Cuestionario Estructurado Guía de observación con escala de valoración por dimensiones
		Liderazgo	Cumplimiento de objetivos Motivación	5, 6, 7,	
		Relaciones personales	Relaciones interpersonales Relación Líder - Colaborador	8, 9, 10,	
		Identidad Organizacional	Compromiso Sentido de Pertenencia Orgullo por trabajar en la empresa	11, 12, 13	
Variable 2 COMPORTAMIENTO SEGURO	Meliá, (2007) el comportamiento seguro se basa en tres condiciones, conocido como su teoría tricondicional que son: Saber trabajar seguro Poder trabajar seguro y Querer trabajar seguro	Saber trabajar seguro	Conocer la tarea indicada Identificar los Peligros Saber el Pets de la Tarea Saber controlar o eliminar los riesgos	13, 14, 15, 16	El Cuestionario Estructurado Guía de observación con escala de valoración por dimensiones
		Poder trabajar seguro	Tener la Capacidad física Tener la habilidad necesaria	17, 18,	
		Querer Trabajar seguro	Estar motivado Actitud positiva Compromiso Responsabilidad por su seguridad y la de sus compañeros.	19, 20 y 21, 22	

Fuente: Elaboración propia

Anexo 6. Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
1. Problema general	1. Objetivo general	1. Hipótesis general	 M = Trabajadores de J.R.C. S.A.C. V1= Clima Organizacional V2= Comportamiento Seguro r = Correlación entre Variables
¿Cuál es la relación entre el Clima Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.?	Determinar la relación entre el Clima Organizacional y el comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C..	Existe relación entre el Clima Organizacional y el comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C.	
2. Problemas específicos	2. Objetivos específicos	2. Hipótesis específicas	
¿Cuál es la relación entre la Estructura Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.?	Determinar la relación entre la Estructura Organizacional y el comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C.	Existe relación entre la Estructura Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.	
¿Cuál es la relación entre el Liderazgo y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.?	Determinar la relación entre el Liderazgo y el comportamiento seguro en J.R.C. S.A.C..	Existe relación entre el Liderazgo y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C..	
¿Cuál es la correlación entre la Relación Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.?	Determinar la correlación entre Relación Organizacional y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C..	Existe correlación entre la Relación Organizacional el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C..	
¿Cuál es la relación entre la Identidad y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C.?	Determinar la relación entre Identidad y el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C..	Existe relación entre la Identidad el Comportamiento Seguro en J.R.C. S.A.C..	

Fuente: Elaboración propia