

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN
ORGANIZACIONAL

Tesis

**Cultura organizacional y seguridad laboral según la
percepción de los colaboradores de la compañía minera
Chungar - Junín, 2022**

Emely Amira Llanos Montalvan
Karol Cecilia Marcelo Espinoza
Maribet Vaneza Mercado Salome

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional

Huancayo, 2023

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado

DE : **Mg. James Wilfredo Huaman Gora**
Asesor del Trabajo de Investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación

FECHA : 10 de diciembre 2023

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado “ **CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNIN, 2022**”, perteneciente a **Bach. EMELY AMIRA LLANOS MONTALVAN, Bach. MARIBET VANEZA MERCADO SALOME y Bach. KAROL CECILIA MARCELO ESPINOZA**, de la **MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL**; se procedió con la carga del documento a la plataforma “Turnitin” y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **16%** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

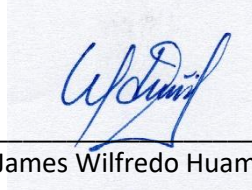
- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (Nº de palabras excluidas:6) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales – RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular y sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,



Mg. James Wilfredo Huaman Gora

DNI: 04002904

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 421 422

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 812 0700

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, LLANOS MONTALVAN EMELY AMIRA, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 70853726, de la MAESTRÍA EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNIN, 2022", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Huancayo, 28 de noviembre 2023



Llanos Montalvan Emely Amira
DNI. N° 70853726



Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Argostura KM 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendiolá 5210, Los Olivos
(01) 2132760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 2132760

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, Karol Cecilia Marcelo Espinoza identificado con Documento Nacional de Identidad N° 71645742, de la MAESTRÍA RECURSOS HUMANOS Y GESTIÓN ORGANIZACIONAL, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNIN, 2022", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Huancayo 7 de noviembre del 2023



Karol Cecilia Marcelo Espinoza
DNI. N° 71645742



Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

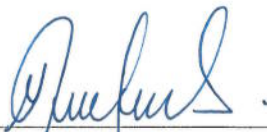
**DECLARACIÓN JURADA DE
AUTENTICIDAD**

Yo, **Maribet Vaneza Mercado Salome**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° **71881954**, de la MAESTRÍA RECURSOS HUMANOS, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. El Trabajo de Investigación titulado "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNÍN, 2022**", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN RECURSOS HUMANOS.
2. El Trabajo de Investigación no ha sido plagiado ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. El Trabajo de Investigación es original e inédito, y no ha sido realizado, desarrollado o publicado, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Huancayo 19 de abril del 2023



Mercado Salome Maribet Vaneza
DNI. N° 71881954



Arequipa
Av. Los Incas S/N,
Los 4 Lujos Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuata
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Tesis de Llanos, Mercado y Marcelo

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	www.bizneo.com Fuente de Internet	1%
4	nodusbc.mx Fuente de Internet	1%
5	1library.co Fuente de Internet	1%
6	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	www.ilen.edu.pe Fuente de Internet	1%

10	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1 %
11	blog.hubspot.es Fuente de Internet	1 %
12	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
13	Ana Milena García Mogollón, Elizabeth Malagón-Saenz. "Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público", Revista ABRA, 2021 Publicación	1 %
14	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	1 %
15	repositorio.escuelamilitar.edu.pe Fuente de Internet	1 %
16	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1 %
17	www.antamina.com Fuente de Internet	1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Mg. James Wilfredo Huamán Gora

Dedicatoria

A Dios por darnos vida y salud, para cumplir esta meta y a nuestros padres por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso, por estar con nosotras en todo momento. Y a toda nuestra familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de nosotras una mejor persona y de una u otra forma nos acompañaron en todos nuestros sueños y metas.

Agradecimientos

A Dios, por su grandioso amor a los seres humanos y hacia nosotras.

A nuestros docentes de la EPG por sus enseñanzas en cada una de las materias, consolidando nuestra formación académica.

A las autoridades de la EPG quienes con su exigencia y buen trato hicieron posible la cristalización de este estudio.

Índice

Asesor	2
Dedicatoria	3
Agradecimientos.....	4
Índice.....	5
Índice de tablas	8
Índice de figuras	9
Resumen.....	10
Abstract.....	11
Introducción.....	12
Capítulo I Planteamiento del estudio	13
1.1. Planteamiento y formulación del problema	13
1.1.1. Planteamiento del problema	13
1.1.2. Formulación del problema	15
1.2. Determinación de objetivos.....	15
1.2.1. Objetivo general.....	15
1.2.2. Objetivos específicos.....	15
1.3. Justificación e importancia del estudio.....	16
1.3.1. Justificación teórica.	16
1.3.2. Justificación práctica.....	17
1.3.3. Justificación metodológica.....	17
Capítulo II Marco teórico	18
2.1. Antecedentes del estudio.....	18
2.1.1. Antecedentes internacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	21
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Cultura organizacional	24
2.2.2. Seguridad en el trabajo.....	33
2.3. Definición de términos básicos	47
2.3.1. Cultura organizacional	47
2.3.2. Artefactos.	47
2.3.3. Valores compartidos.	48
2.3.4. Supuestos básicos subyacentes.....	48
2.3.5. Seguridad laboral.....	48

2.3.6. Condiciones de seguridad.....	48
2.3.7. Condiciones ambientales.....	48
2.3.8. Carga de trabajo.....	48
2.3.9. Organización y orden en el trabajo.....	49
2.3.10.Liderazgo.....	49
Capítulo III Hipótesis y variables.....	50
3.1 Formulación de hipótesis.....	50
3.1.1. Hipótesis general.....	50
3.1.2. Hipótesis específicas.....	50
3.2. Variables.....	50
3.2.1. Cultura organizacional.....	50
3.2.2. Seguridad laboral.....	51
3.3. Operacionalización de variables.....	52
Capítulo IV Metodología del estudio.....	55
4.1. Tipo de investigación.....	55
4.2. Alcance.....	55
4.3. Diseño.....	55
4.4. Método (1).....	55
4.5. Población y muestra.....	55
4.5.1. Población.....	55
4.5.2. Muestra.....	56
4.5.3. Criterios de inclusión y exclusión.....	56
4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de información.....	56
4.6.1. Cuestionario de cultura organizacional.....	56
4.6.2. Cuestionario de seguridad laboral.....	57
4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	58
Capítulo V Resultados.....	60
5.1. Resultados y análisis.....	60
5.5.1. Análisis de los resultados de la variable cultura organizacional.....	60
5.5.2. Análisis de los resultados de la variable seguridad laboral.....	62
5.5.3. Prueba de hipótesis.....	65
5.2. Discusión de resultados.....	85
Conclusiones.....	87
Recomendaciones.....	89

Referencias bibliográficas	91
Anexos	97

Índice de tablas

Tabla 1	Estadígrafos de cultura organizacional según la percepción de los colaboradores de la muestra de estudio.....	60
Tabla 2	Niveles de cultura organizacional.....	61
Tabla 3	Puntuaciones en las dimensiones de la cultura organizacional de la muestra de estudios.	62
Tabla 4	Estadígrafos de seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la muestra de estudio.....	62
Tabla 5	Niveles de seguridad laboral.....	64
Tabla 6	Puntuaciones en las dimensiones de la seguridad laboral de la muestra de estudios.	64
Tabla 7	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	67
Tabla 8	Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.	68
Tabla 9	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	71
Tabla 10	Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.....	71
Tabla 11	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	75
Tabla 12	Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.....	75
Tabla 13	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	79
Tabla 14	Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.....	79
Tabla 15	Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.....	83
Tabla 16	Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.....	83

Índice de figuras

Figura 1	Histograma de frecuencia de los niveles de cultura organizacional.....	61
Figura 2	Histograma de frecuencia de los niveles de seguridad laboral.....	64
Figura 3	Diagrama de dispersión de los puntajes del cultura organizacional y seguridad laboral.....	69
Figura 4	Diagrama de dispersión de los puntajes del cultura organizacional y condiciones de seguridad.	73
Figura 5	Diagrama de dispersión de los puntajes del cultura organizacional y condiciones ambientales.....	77
Figura 6	Diagrama de dispersión de los puntajes de cultura organizacional y carga de trabajo.....	81
Figura 7	Diagrama de dispersión de los puntajes de cultura organizacional y, organización y orden en el trabajo.	85

Resumen

El objetivo del estudio fue establecer la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera de Chungar, 2022. El estudio se enmarcó en la investigación cuantitativa, método científico, de tipo básico, con alcance correlacional, diseño descriptivo correlacional; la muestra censal estuvo conformada por 199 colaboradores de la Compañía Minera de Chungar; se utilizó dos instrumentos validados por expertos y con índice de confiabilidad aceptable. Los resultados fueron, de los encuestados perciben a la cultura organizacional de la empresa en el nivel favorable (75,88 %) a muy favorable (24,12%); y, a la seguridad laboral en el nivel medio (61,31%) y alta (38,69%). Se concluye que, existe relación directa moderada significativa con ($Rho = 0,603$ y $p\text{-valor} = 0,000$) entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

Palabras clave: *Cultura organizacional, seguridad laboral, artefactos, valores compartidos, condiciones de seguridad, condiciones ambientales.*

Abstract

The objective of the study was to establish the relationship between organizational culture and occupational safety as perceived by the employees of Compañía Minera de Chungar, 2022. The study was framed in quantitative research, of basic type, at the correlational level, with descriptive correlational design; the census sample consisted of 199 collaborators of the Chungar Mining Company; two validated instruments with acceptable reliability index were used. The results were that the respondents perceive the organizational culture of the company at a favorable level (75.88%) to very favorable (24.12%); and occupational safety at a medium (61.31%) and high (38.69%) level. It is concluded that there is a significant moderate direct relationship ($Rho = 0.603$ and $p\text{-value} = 0.000$) between organizational culture and occupational safety according to the perception of the employees of Compañía Minera Chungar, 2022.

Key words: *Organizational culture, occupational safety, artifacts, shared values, safety conditions, environmental conditions.*

Introducción

En las empresas mineras uno de los aspectos primordiales a tener en cuenta es la seguridad y salud laboral de todo el personal que presta servicios en las diversas áreas; procurando en todo momento la reducción o minimización de los riesgos inculcando una cultura de seguridad y salud en el trabajo, que tiene que surgir desde la organización, las normas de cumplimiento y auto regulación de la empresa minera.

Para efectivizar la seguridad y salud laboral se requiere fomentar y desarrollar la cultura organizacional (estudio de los ambientes y actividades generadoras de riesgo, la identificación de riesgos, actividades riesgosas o peligrosas) y el cumplimiento de la normatividad pertinente.

En ese marco se propone la interrogante siguiente: ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?; y el objetivo que orienta el proceso de investigación es: Establecer la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera de Chungar, 2022.

Para alcanzar el objetivo propuesto, el estudio está estructurado en 5 capítulos; así el Capítulo I, Planteamiento del estudio, aborda aspectos como la identificación del problema, las preguntas de investigación, los objetivos y la justificación. El capítulo II, Marco teórico, trata de los antecedentes, las bases teóricas y la definición de términos básicos. El Capítulo III, Hipótesis y variables, aborda la formulación de las hipótesis y la operacionalización de las variables. El Capítulo IV, Metodología del estudio, trata de los aspectos metodológicos seguidos para resolver el problema. Y, el Capítulo V, Resultados, aborda los hallazgos encontrados y su respectiva discusión de resultados.

Las autoras.

Capítulo I

Planteamiento del estudio

1.1. Planteamiento y formulación del problema

1.1.1. Planteamiento del problema

El Perú es un país minero, actividad que se mantiene desde épocas prehispánicas y que en la actualidad se mantiene gracias a empresas líderes tanto a nivel nacional como internacional, pues se cuenta con un gran potencial geológico, siendo la cordillera andina, a lo largo de todo el país la principal fuente de recursos minerales, cuya zona de gran actividad minera se encuentra en la parte central del país específicamente en las regiones de Junín y Pasco.

La riqueza minera tiene gran demanda en los mercados mundiales y latinoamericanos. El Perú es uno de los principales productores de plata, plomo, cobre, zinc, oro, hierro, estaño, entre otros; sin embargo, así como esta actividad genera gran ingreso de divisas, es altamente riesgosa, porque enfrenta permanentemente a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; debido a la utilización de maquinarias y herramientas complejas, además de los gases y sustancias tóxicas que se producen en la explotación, fundición y transporte de los minerales (Estado Peruano, 2022).

En tal sentido, un tema de interés es la reducción o minimización de estos riesgos, a partir de una cultura de seguridad y salud en el trabajo, que tiene que partir desde la organización, las normas de cumplimiento y auto regulación de la empresa minera.

La Empresa Minera Chungar, es una empresa subsidiaria de la Compañía Minera Volcan, se encuentra ubicada en la Región Junín, distrito de Santa Bárbara de Carhuacayán, provincia de Yauli, que se encuentra a una altitud de 4 600 m.s.n.m (metros sobre el nivel del mar). Esta empresa viene operando desde el año 1988, cuyas actividades son en mayor medida la explotación subterránea, produciendo en mayor cantidad cobre, plomo y zinc (BNamericas, 2022).

La actividad minera genera mucho riesgo en la seguridad de los colaboradores de la Empresa Minera Chungar; la seguridad minera se constituye en una disciplina encuadrada dentro del marco de la prevención de riesgos laborales cuyo objetivo es la aplicación e impulso de medidas y desarrollo de actividades necesarias para la prevención de riesgos, el mismo que está compuesto por un grupo de técnicas y procedimientos destinados a eliminar o disminuir los accidentes de trabajo. En tal sentido, es necesario el cumplimiento de una serie de normas legales destinadas a evitar los accidentes en el trabajo, además la obligación de establecer condiciones óptimas para que el trabajador minero, realice sus actividades de la mejor forma posible y con la mayor seguridad (Castro, 2020).

Una forma de solucionar el problema, respecto efectivizar la seguridad y salud en el trabajo minero, se relaciona con la cultura organizacional (estudio de los ambientes y actividades generadoras de riesgo, la identificación de riesgos, actividades riesgosas o peligrosas) y el cumplimiento de la normatividad del compliance corporativo; además la obligación de establecer condiciones óptimas para que el trabajador minero, realice sus actividades de la mejor forma posible y con la mayor seguridad, a través de la formación, la información y la aplicación de procedimientos de trabajo, mediante las cuales puede minimizar los riesgo de accidentes en los colaboradores; conllevando en los colaboradores la asimilación de tales situaciones, a efectos que su comportamiento dentro del área laboral, no incremente las condiciones de riesgo permitido, que es intrínseco a la propia actividad minera, destinada a evitar los accidentes en el trabajo (Huamani y Maurate, 2019).

La relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral está contenida en temas de recursos humanos, forman parte del equipo multidisciplinario quienes tienen la función de identificar, evaluar y controlar los peligros o riesgos asociados a la actividad minera de la Compañía Chungar, fomentar las actividades formativas y medidas destinadas a prevenir estos riesgos (Butrón, 2018).

Por ende, se requiere establecer la relación de la cultura organizacional y la seguridad laboral de los colaboradores de la Compañía minera Chungar 2022.

1.1.2. Formulación del problema

A. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?

B. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?
- b) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?
- c) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?
- d) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?

1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Establecer la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera de Chungar, 2022.

1.2.2. Objetivos específicos.

- a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.
- b) Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

- c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.
- d) Determinar la relación entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

La justificación teórica de la tesis se enmarca en los aportes teóricos en relación al objeto de conocimiento; en este estudio se determinó que existe relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

1.3.2. Justificación práctica.

La justificación práctica de este estudio se encuentra en las propuestas para resolver el problema investigado que se exponen en las recomendaciones.

1.3.3. Justificación metodológica.

La justificación metodológica se circunscribe en creación de instrumentos, objetos o procedimientos que se aplican en la investigación científica (Martínez, 2020); en el presente estudio se construyó el cuestionario de seguridad laboral, con preguntas politómicas cerradas de acuerdo a la escala de Likert.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes del estudio

2.1.1. Antecedentes internacionales

Vargas y Flores (2019), exponen a la comunidad científica el artículo científico titulado “Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios”, cuyo objetivo es: “determinar si la cultura organizacional y la satisfacción laboral son predictores del desempeño laboral en bibliotecarios de la ciudad de Mérida, Yucatán, México”. Es una investigación correlación con una muestra de 193 bibliotecarios de Mérida; se aplicó el instrumento Denison organizational culture survey, el cuestionario de satisfacción laboral de Minnesota y la escala de desempeño laboral para bibliotecarios. Los resultados muestran que los factores de la cultura organizacional y la satisfacción laboral que predicen el desempeño son: responsabilidad, calidad, actitud de servicio, comunicación, trabajo en equipo y protección al medio ambiente. Concluye que, “si la percepción de la cultura organizacional es positiva, los bibliotecarios tenderán a sentirse más satisfechos con su trabajo y, por tanto, su desempeño laboral será bueno”.

Díaz et al. (2020), comunica a la comunidad científica el artículo científico titulado “Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud”, con el objetivo de “estudiar la relación entre estrés laboral y cultura organizacional en los empleados administrativos del sector salud de la ciudad de Montería – Colombia”. Se trata de una investigación relacional, se aplicaron dos instrumentos uno de cultura organizacional y otro del estrés laboral. Los resultados muestran que las diferentes culturas tienen relación con las dimensiones de estrés laboral. Concluye que, “el estrés y la cultura organizacional van relacionados de manera directa y un cambio realizado en alguna de los dos aspectos se verá reflejado en el accionar de los trabajadores”.

Reyes y Moros (2019), reporta a la comunidad científica el artículo científico “Cultura organizacional: principales desafíos teóricos y metodológicos para su estudio”, con el objetivo de “realizar un análisis del contexto de la cultura organizacional dentro de las organizaciones laborales”. Los investigadores realizaron una revisión bibliográfica, sobre debates contemporáneos de investigaciones actuales y paradigmas empleados, arribando a una serie de resultados mediante los que concluye que las organizaciones laborales en la actualidad se concentran mayor parte de sus esfuerzos y recursos en el potenciar los temas de producción y servicios, pero muy pocas se concentran en el desarrollo del potencial humano y fortalecer ese capital intangible que son los trabajadores, por lo que se requiere desde varias áreas como la antropología, sociología, psicología, generar condiciones de cambio estructurales en las mismas.

García-Mogollón y Malagón-Saenz (2021), comunican el artículo científico titulada “Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público” con el propósito de “establecer una revisión de datos sobre la seguridad y salud en el trabajo, así como la cobertura de programas de protección social y las tendencias de enfermedades transmisibles y no transmisibles en la región; y, analizar el gasto público anual en salud como proporción del PIB en algunos países de Latinoamérica”. La metodología que utilizaron fue exploratorio-cualitativo, con técnicas de vigilancia tecnológica, para ello analizaron bases de datos de la Plataforma de Información de salud en las Américas e indicadores de mortalidad de enfermedades transmisibles y no transmisibles, enfermedades cardiovasculares en seis países de Latinoamérica, así como también aspectos de la política social en el gasto público como porcentajes del PIB. Los resultados que reportan es la mejora en salud general de la población de países con mayor protección social en el porcentaje de cobertura como Chile, Argentina y Brasil; alta mortalidad en enfermedades no transmisibles (enfermedades cardiovasculares) en Colombia y Venezuela. Concluyen que, Costa Rica, Argentina y Chile el gasto

público en salud está indexado como porcentaje al Producto Bruto Interno (PIB).

Gonzales et al. (2019), comunica el artículo científico titulado “Condiciones de seguridad y salud en el trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana”, con el objetivo de describir las acciones que ha adoptado el gobierno, empresas y mineros frente a la delicada, pero productiva actividad minera. Los autores utilizan la metodología de revisión bibliográfica y de documentos. Arriban a la conclusión “una de las principales medidas para salvaguardar la salud y seguridad minera es la adopción de normas internacionales, la creación de programas que implican la fiscalización y capacitación de empresarios, titulares y trabajadores mineros”.

Cordero-Guzmán et al. (2022) comunican a la comunidad científica el artículo científico titulado “Cultura organizacional y salario emocional”, con el objetivo de proponer un modelo de cultura organizacional que incluya el salario emocional. La investigación corresponde al diseño correlacional, mediante la aplicación de instrumentos a una muestra de 210 empleados del área administrativa de la Universidad Católica de Cuenca del Ecuador. A partir de los resultados, concluyen que, existe influencia significativa entre la cultura organizacional, el bienestar psicológico y la cultura laboral con alto grado de significancia.

Rodríguez-Ponce et al. (2022) publican el artículo científico denominado “Knowledge management and organizational culture in Chilean higher education institutions”, con la finalidad de conocer la influencia de la cultura organizacional en la gestión del conocimiento. Corresponde a una investigación descriptiva correlacional; los investigadores utilizaron un cuestionario aplicado a 29 líderes de cuatro instituciones de educación superior de Chile. Concluyen que, la cultura innovativa incide favorablemente en “las fases específicas de crear y almacenar conocimiento; la cultura competitiva tiene, por su parte, un impacto positivo sobre la creación de conocimiento; la cultura burocrática a su vez evidencia una influencia favorable sobre

el proceso de aplicar conocimiento; mientras que la cultura comunitaria tiene un impacto positivo sobre el proceso de crear, compartir y aplicar conocimiento”.

Naveed et al. (2022) publican el artículo científico titulado “Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance” [¿Evolucionan realmente las organizaciones? El vínculo crítico entre cultura organizativa e innovación organizativa hacia la eficacia organizativa: El papel fundamental de la resistencia organizativa], cuyo objetivo es explorar el impacto de la cultura organizacional en la eficacia mediante la innovación organizativa. Se trata de un estudio exploratorio, con una muestra de 280 días de directivos y empleados del sector bancario de Pakistán. Los resultados indican que la cultura organizativa influye en la eficacia organizativa, mediada por la innovación organizativa. Concluyen que, “la influencia positiva de la innovación organizativa en la eficacia organizativa es mayor entre los individuos que adoptaron las mejoras rápidamente que entre los que no lo hicieron”.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Pozo-Enciso et al (2023) publican el artículo científico titulado “Organisational culture in a Peruvian university: an administrative view, 2022”, cuyo objetivo es “conocer como es la cultura organizacional actual en una universidad del Perú, desde la opinión y perspectiva de los trabajadores administrativos”. El estudio corresponde a la investigación cualitativa con diseño fenomenológico-descriptivo, con una muestra de 20 trabajadores administrativos de la universidad. Los resultados obtenidos muestran que se sienten en permanente desarrollo profesional en un clima laboral óptimo debido a la cultura organizacional de la empresa. Concluyen que, la universidad tiene una cultura organización positiva, que permite lograr la acreditación, el licenciamiento y el renombre institucional.

Calero (2018), sustenta la tesis titulada “Cultura organizacional y el desempeño personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia Manabí – Ecuador”, cuyo objetivo es “determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí-Ecuador”. La investigadora sigue los procedimientos de la investigación básica, en el nivel correlacional, recopila información de ocho empresas del sector productivo de mayor influencia económica, como son los cantones de Manta, Montecristi y Jaramijó; aplica el sistema de encuestas a una muestra de 314 colaboradores (personal de mando medios, administrativos y trabajadores) y 8 entrevistas a los gerentes. Los resultados que obtiene ratifican la relación entre las variables y través de sus dimensiones. Concluye que, “la relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño del personal de las empresas procesadoras de atún en la provincia de Manabí-Ecuador es real”.

Aranguren (2020), sustenta la tesis “Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MEPCO S.A.C.” con el objetivo de “proponer un diseño mejorado de gestión de seguridad en el trabajo de la citada empresa”. Es una investigación descriptiva, realizado dentro del contexto de la empresa Manipuladores y Equipos para Construcción S.A.C. (MEPCO). Como resultados se diseñó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, tomando como base la Ley 29783 y su reglamento DS 005-2012-TR. MEPCO.

Castro (2020), defiende el estudio “Cultura de seguridad en la ocurrencia de accidentes de trabajo en la contrata minera Alfa S.A. de la unidad minera Aurífera Retamas S.A. El objetivo de la investigación es determinar la influencia de la cultura de seguridad en la ocurrencia de accidentes de trabajo en la contrata minera Alfa S.A. Es una investigación descriptiva – explicativa, con una muestra de 15 sujetos, con diseño cuasi experimental de dos grupos pre y pos test. Los resultados del estudio evidencian la mejora en los comportamientos seguros por parte de los colaboradores y un cambio de actitud a través de la internalización y adopción de la cultura de seguridad

dentro del área de trabajo; logrando reducir la ocurrencia de accidentes en la contrata minera Alfa S. A. Arriba a la conclusión que, “la cultura de seguridad influye significativamente en la ocurrencia de accidentes, ya que por medio de las capacitaciones realizadas a los colaboradores que formaron parte de la investigación”.

Roman (2018), sustenta la tesis titulada “La cultura organizacional y la satisfacción laboral de la división de seguridad ferroviaria PNP, Cercado de Lima, 2018”, cuyo objetivo es: “determinar la relación de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de la división de seguridad ferroviaria PNP, Cercado de Lima, 2018”. El estudio corresponde a la investigación básica con diseño no experimental, transversal, descriptivo correlacional. La muestra censal está conformada por 60 colaboradores de la división de seguridad ferroviaria del Cercado de Lima; se utilizó la encuesta y el cuestionario validado mediante el juicio de expertos y con coeficiente Alfa de Cronbach satisfactorio. Concluye que, existe relación positiva y moderada ($\rho = 0,516$) y significativa ($p < 0,05$) entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores de la división de seguridad ferroviaria, Cercado de Lima, 2018.

Bustos y Chunching (2022) sustentan la tesis “Cultura organizacional y marketing interno en una empresa comercializadora para el sector minero, Ate Vitarte - Lima, 2022”, con la finalidad de “definir la relación. entre la cultura organizacional y el marketing interno. en una empresa comercializadora de maquinaria para el sector minero, Ate Vitarte – Lima, 2022”. El estudio corresponde a una investigación básica, con diseño correlacional. Utiliza una muestra censal de 31 trabajadores; aplican un cuestionario de 40 preguntas en la escala de Likert. Demuestran que existe una relación positiva entre la cultura organizacional y el marketing interno.

Melendez (2020) sustenta la tesis “Cultura organizacional en los empleados de una corporación hotelera de Chiclayo”, cuyo objetivo es “determinar el nivel de cultura organizacional en los empleados de una corporación hotelera de Chiclayo”. Corresponde a una

investigación cuantitativa, descriptiva; con una muestra 100 colaboradores de 18 a 55 años de ambos sexos; el instrumento aplicado fue la Encuesta de Cultura Organizacional de Denison adaptación Parco (2018). Los resultados obtenidos demuestran que el nivel promedio es la característica de la cultura organizacional de los empleados; además, existe diferencia significativa entre el nivel de cultura organizacional en los puestos jerárquicos. Concluyen que, si se desea generar un alto impacto se debe investigar con todas las dimensiones y sub-dimensiones de la variable, aumentando la rentabilidad organizacional.

Chaoyang (2021) defiende la tesis “Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica”, con la finalidad de “entender la asociación entre la Cultura Organizacional y Desempeño Laboral en una empresa minera de capitales chinos”. El estudio corresponde a una investigación básica con diseño correlacional. La muestra consta de 322 trabajadores de nacionalidad peruana y china, y un instrumento de medición denominada encuesta. El resultado obtenido mediante el diagrama de dispersión de las variables desempeño laboral y cultura organizacional muestra una asociación directamente proporcional entre ambas variables. Concluye que, “si la cultura organizacional es mejor afianzada, se incrementará el desempeño laboral”.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Cultura organizacional

A. Definición.

Se entiende como cultura organizacional empresarial, al conjunto de normas y valores con los cuales se rige una empresa, es decir a los principios básicos relacionados con la estructura de la compañía, el mismo que contiene métodos de desempeño de trabajo (Chiavenato, 2009): en otras palabras, es la psicología de la organización empresarial, la misma que es importante porque cuenta con dos ámbitos de actuación:

a) El ámbito interno.

Este ámbito que tiene que ver como se relaciona la empresa con sus trabajadores (colaboradores), específicamente las relaciones internas, políticas de bienestar, clima laboral, seguridad e higiene laboral, entre otras.

b) El ámbito externo.

El ámbito externo está referido al comportamiento de la empresa de cara al exterior, de su actitud social (De la Cruz, 2000); es decir, la imagen corporativa que brinda fuera, a los clientes, usuarios y en generar a la sociedad en su conjunto, determinada por cuestiones como su filosofía ecológica, participación en actividades de caridad, gubernamentales, entre otras.

Por cultura organizacional se entiende a todas aquellas normas y valores por los que se rige una empresa, que constituyen principios relacionados con la compañía, con los métodos de desempeño de trabajo y hasta el modo en que se relaciona con los colaboradores. La cultura organizacional de una empresa no puede ser estática, sino dinámica, es decir, adaptarse a los nuevos cambios y actualizarse, al estar compuesta por un cúmulo de creencias, principios y comportamientos de todo el equipo que conforma la empresa (Carro-Suárez et al., 2017).

B. Componentes.

Los componentes básicos de la cultura organizacional de una empresa son:

a) Normas organizacionales.

Las normas organizacionales son las que establecen las pautas, normativas y principios en relación a diferentes aspectos que pueden estar referidos al salario, referido al tema de incentivos, pago de productividad, utilidades, progresión del aumento salarial en progresión a la carrera; también está referido al código de conducta, que abarca la formalidad en reuniones, protocolos dentro de los espacios laborales, el vestuario, uso de implementos, entre otros (Isaza, 2013); los procedimientos operativos por lo que funciona la compañía, es decir, los

métodos empleados para alcanzar sus objetivos; y la visión y misión, es decir cuáles con sus objetivos, hasta dónde pretenden llegar en el mercado y las aportaciones que pueden dar al mundo, a donde se va a llegar y cómo se va a lograr.

b) Estructura de poder o liderazgo.

Es otro elemento que ayuda a definir la cultura organizacional de una empresa, pero no está referido a las relaciones entre los colaboradores, sino a quien lo lidera y cómo lo hace, incluso de los sistemas o plataformas, que hacen posible la cadena de mando, la misma que queda reflejada en el organigrama empresarial, que es de gran ayuda para entender la cadena de mando y las jerarquías, además de las posiciones colaterales (Brunet, 1992).

c) Relaciones de la plantilla.

Las relaciones de las plantillas definen la cultura organizacional, siendo posible establecer las siguientes:

- *Verticales*, que se presenta entre la parte baja y alta del organigrama.
- *Horizontales*, aquellas que se presentan entre el personal del mismo nivel, y las percepciones ajenas; se trata de relaciones que se presentan entre proveedores y clientes, la relación con ellos y cómo perciben a la compañía; estas relaciones son muy importantes porque definen cual es el clima de la compañía, que es uno de los factores que más ayuda a distinguir a unas empresas de otras, por ende para preservarlas, mejorarlas es fundamental contar con las herramientas adecuadas, como los canales bidireccionales de comunicación entre el mánager y empleados (Calderon, 2013).

d) Valores de la empresa.

Resulta controvertido, pero corresponde a lo que la empresa considera como guías en sus dinámicas sociales, que tiene que ver con la visión y misión de la empresa, y las estrategias empleadas para lograrlo (Espinoza y Gaspar, 2018).

C. Elementos.

Identificar la cultura organizacional de una empresa es necesario que el análisis se realice desde 3 elementos fundamentales: el clima organizacional, valores de la organización y el tipo de líder; y si estos factores están más centrados en el producto o en el método de la producción y si se caracterizan por la libertad o el control, ello permite conocer en qué espectro se encuentra la empresa y permite categorizarla (De la Cruz, 2000).

Es decir, para fijar una cultura organizacional, mediante principios sólidos que rijan la empresa y sean inamovibles se debe tener en cuenta lo siguiente:

- a) Definir los valores de la empresa; es decir, qué quiere conseguir, que métodos emplea para ello; y en qué cree.
- b) Establecer la necesidad de otras políticas de cambio, mediante grupos de discusión respecto a los valores establecidos, exponer los problemas que se quieran enfrentar por medio de la cultura organizacional.
- c) Identificación o contrato de personal que se ajusten a la cultura organizacional, partiendo de los valores y objetivos de la empresa, establecer el perfil del colaborador que se adapta y comparte estos valores.
- d) Invertir en la marca, es decir comunicar cuál es la cultura organizacional.
- e) Reforzamiento de la marca, mediante cursos, talleres, pasantías o becas.
- f) Medir, que es la parte final de la estrategia, es decir comprobar si se atraen al talento y si con el que ya se cuenta se encuentra motivado.

D. Niveles (dimensiones).

a) Artefactos y creaciones.

Los artefactos y creaciones constituyen el primer nivel de la cultura organizacional de las empresas; el mismo que está representados por el ámbito físico y social de la firma; entonces, son aquellos aspectos más visibles, de fácil acceso y gestión (Amaya y Salcedo, 2019).

Este nivel se refiere a todos los objetos que se encuentran visibles por las personas, constituyéndose en el nivel superficial en las organizaciones. Por ello, está constituido por los elementos del ambiente social y de la infraestructura de la empresa: comunicación entre los compañeros de trabajo, la infraestructura (materiales de oficina, reportes anuales, bienes y servicios producidos por la empresa, uniformes, equipos de oficina, equipos de producción), las costumbres, los cultos, las celebraciones, el trabajo conjunto, los aparatos tecnológicos, los anecdotarios, las historias, la comunicación informal, los trabajos en equipos y el aspecto exterior de la empresa (Schein, 2010).

b) Valores compartidos.

Los valores compartidos se constituyen en el segundo nivel de la cultura organizacional; se refieren al conjunto de valores, creencias y conocimientos que desarrolla las empresas. Entendiendo que los valores se refieren a la moral y a los códigos de ética; estableciendo vínculos de honestidad, respeto, solidaridad e integridad conllevando a convivencia armoniosa en el trabajo (Schein, 2010).

Los valores compartidos son encauzados por los líderes, en quienes recae la responsabilidad de fortalecer un clima propicio y armonioso para concretar los objetivos empresariales; entre los valores compartidos tenemos: visión, misión, liderazgo, objetivos, normas de conducta, competencias, reclutamiento, reconocimientos, entre otros.

c) Supuestos básicos subyacentes.

Es el tercer nivel de la cultura organizacional, que edifican en forma inconsciente por el grado de repetición de una conducta exitosa, convirtiéndose en una práctica inconsciente asumidas por los miembros de la empresa (Schein, 2010).

Los supuestos básicos, en el sentido en que quiero definir ese concepto, han llegado a darse tan por sentados que apenas se encuentran variaciones dentro de una unidad social. Este grado de consenso es el resultado del éxito repetido en la aplicación de determinadas creencias y valores, como se ha descrito anteriormente. De hecho, si un supuesto básico llega a estar fuertemente arraigado en un grupo, sus miembros considerarán inconcebible un comportamiento basado en cualquier otra premisa (Schein, 2010, p. 30).

Entre los principales supuestos básicos subyacentes en las empresas tenemos: respuesta a los problemas, valores organizacionales, inteligencia emocional, entre otros.

E. Funciones.

La cultura desempeña numerosas funciones dentro de la empresa, siendo una de ellas la definición de las fronteras, es decir, crear distinciones entre una organización y las que además transmite un sentido de identidad a los miembros de una empresa, facilita la creación de un compromiso que algo más grande que el propio interés del individuo e incrementa la estabilidad del sistema social, lo que se llama identificación del colaborador con la empresa; sirve además para distinguir a una compañía o empresa de otra y funciona como un mecanismo de detección y control.

Para lograr la solidez de la cultura organizacional, mediante el cumplimiento de los objetivos empresariales se requiere de 4 elementos importantes; como la conformación del equipo comprometido, es decir, los colaboradores que integran la plantilla debe estar identificados con la empresa y comprometidos con la identidad corporativa, por ende tanto la misión, visión y valores de la empresa tienen que ser capaces de trascender las barreras del papel y cohesionarse con las personas, no debe ser impuestos, sino que logren fomentar la creencia y la filosofía en el fuero interno del colaborador, que contenga lealtad, orgullo, y sentido de pertenencia en los empleados, compartiendo los sueños del empleador y fundador de la empresa; además se considera que el personal participe en el diseño; en la medida que la cultura organizacional no puede estar estática, corresponde al cúmulo de creencias, principios y comportamientos de todo el equipo que conforma la empresa, el personal debe ser partícipe de su redefinición (Carro-Suárez et al., 2017); sólo así se podrá integrar exitosamente la cultura organizacional en todos los departamentos y áreas de la empresa; se tiene que fomentar un ambiente conversacional, en todos los niveles de la empresa se tiene que propender a la comunicación verbal, que debe ser un reflejo de la cultura organizacional, por último poner mucha atención en el proceso de contratación de colaboradores, por lo tanto no basta

elegir por su capacidad o experiencia, sino, que lo más importante es si la persona se puede adecuar o cumple con las expectativas de la cultura organizacional, para ello se debe elaborar un perfil, sobre el tipo de persona con la que se requiere contar.

Definido todo ello, en resumen, se puede entender que la cultura organizacional es la pieza estratégica dentro las empresas o compañías, generando que sus miembros desarrollen un sentido de identidad con la empresa, a través de formas de pensar, creencias y valores, incrementando así sus ventajas competitivas e impactando en el diseño de ésta.

E. Importancia.

La importancia de la cultura organizacional de una empresa redundante en que cuando ésta es débil, desalienta a los colaboradores, afecta su desempeño y disminuye la productividad laboral, ya que ello es percibido por el trabajador, en el mismo sentido la cultura organizacional si bien es flexible tiene que ser fuerte, no es estática, pero sus fundamentos, así como la misión y visión no pueden cambiar constantemente (Chiavenato, 2009).

Por ello, cuando la cultura organizacional es fuerte, ello contribuye de modo substancial al éxito a largo plazo de las empresas, al guiar el comportamiento y dar significado a las actividades, las culturas fuertes atraen, recompensan y mantienen el apego a la gente que desempeña roles esenciales y cumple metas relevantes.

F. Clasificación de la cultura organizacional.

Todas las empresas tienen cultura organizacional, aunque muchas no lo sepan, algunas se preocupan por crear un plan o código de cultura que la distinga o sea característico a su marca y que se relacione con el producto o servicio que ofrece.

Lo que va a diferenciar y ser la distinción de una empresa, es la preocupación en mejor en el tema de su cultura organizacional, siendo que aquellas que no se preocupan, quedarán estancadas; de ello se desprende que la cultura organizacional permite crear un compromiso en los colaboradores, por su parte la falta de una

propuesta representa la pérdida financiera para las empresas ya que carecen de una visión y misión convincente ni relaciones laborales con alto nivel de confianza (Vesga et al., 2020).

Para lograr superar estos obstáculos se tiene que fortalecer un sistema operativo dinámico para impulsar que la empresa llegue a cumplir sus objetivos, pero además tiene que ser sumamente flexible para adaptarse a la realidad y espacio físico, en tal sentido debe sustentarse en un filosofía, que es el eje por el que transita la empresa, la misión que corresponde a la razón de ser de la empresa, la visión corresponde al objetivo final, los valores son el fundamento de las acciones y tarea de casa integrante de la empresa; ambiente empresarial, que es el entorno que surge de las relaciones entre sus miembros y su actitud frente a diversas situaciones; sentido de identidad, cada integrante representa a la empresa; además de las normas, regla o lineamientos, necesarios para la misma estructura de la empresa (Yopan et al., 2020).

Frente a ello la cultura organizacional puede dividirse en 4 tipos:

a. Cultura organizacional orientada al poder

Este tipo de cultura tiene como objetivo la competitividad empresarial, pues sus valores y la cultura en general están orientados a destacar su posición en el mercado, a partir de este tipo de cultura ve al empleado como quien presta un servicio, se orienta a formar grupos de trabajo entre directivos de área cuando se presentan problemas, fuera de estos incidentes, el trabajo es individual y la información de cada área es privada (Sánchez, 2017).

b. Cultura organizacional orientada a las normas

Este tipo de cultura organizacional se centra en buscar la estabilidad y seguridad de la empresa, mediante el cumplimiento estricto de las normas y reglas internas, siendo cotidiano que se apliquen sanciones a todos el que las infringe, se relaciona de modo muy directo con los procesos, protocolos y procedimientos

para garantizar un funcionamiento correcto, por lo que dispone funciones y responsabilidades (Pedraja-Rejas et al., 2020).

c. Cultura organizacional orientada a los resultados

El objetivo de este tipo de cultura organizacional es la eficacia y la optimización de los procesos laborales, también prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos (Calero, 2018).

d. Cultura organizacional orientada a las personas

Este tipo de cultura organizacional se centra en el desarrollo personal y profesional del equipo de trabajo, fomenta los valores sociales e incita a la motivación y a la creatividad; es incluyente y busca la satisfacción de los clientes y de los colaboradores, en la actualidad muchas empresas están optando por este tipo de cultura organizacional porque ven a sus empleados con algo más que un sujeto que presta servicios, sino como representantes mismos de la marca (Espinoza y Gaspar, 2018).

2.2.2. Seguridad en el trabajo

A. Definición

La seguridad y salud en el trabajo corresponde al conjunto de elementos y medidas que se encuentran dirigidas a prevenir los riesgos en el centro de labores, así como evitar accidentes, incidentes, enfermedades u otras consecuencias nocivas hacia el trabajador por el desarrollo de las actividades ordinarias y extraordinarias (Butrón, 2018).

B. Importancia.

La importancia de la seguridad y salud en el trabajo redonda en que permite un ambiente laboral seguro y salubre, lo cual repercute de modo directo y necesario en el desempeño de los trabajadores y evita paralizaciones intempestivas. La seguridad de los trabajadores, quienes son parte importante de la empresa, es fundamental para el éxito de la misma, por ello es que tiene importancia principal dentro de la cultura organizacional de toda empresa (Pinto, 2015).

C. Dimensiones.

a) Condiciones de seguridad.

Las condiciones de seguridad son las diversas situaciones planteadas, diseñadas y desarrolladas por la empresa, mediante un riguroso proceso de diseño de planta, sistemas y técnicas para permitir transformar insumos y recursos en un producto o servicio sin acontecimientos que puedan afectar la salud física o mental de las personas que intervienen en dicho proceso (Ponce, 2017).

Además, en toda empresa se establecen condiciones de seguridad y salud en el trabajo, consistente en la implementación de medidas que aseguren la eliminación en la reducción de riesgo de sufrir lesiones o daños personales en la salud, u ocasionar daños a los equipos, máquinas o infraestructura de la empresa. Asimismo, comprende la gestión de la salud de los colaboradores y toda acción preventiva dentro de la empresa (Sabastizagal-Vela et al., 2020).

b) Condiciones ambientales.

Las condiciones ambientales son las diversas situaciones en la que el trabajador desarrolla sus actividades, la misma que debe estar libre de agentes ambientales que puedan ocasionar un riesgo significativo para la salud de los colaboradores; especialmente libre de contaminantes químicos (productos nocivos o tóxicos), contaminantes biológicos y agentes físicos (ambiente térmico, ruido, vibraciones y radiaciones) (Observatorio de prevención de riesgos laborales, 2022).

Además, se entiende como el “conjunto de parámetros del entorno que caracterizan su ambiente. Dichos parámetros deben ser monitoreados, diagnosticados y tratados adecuadamente con base en la conservación preventiva para que no produzcan riesgos frente a la conservación de la documentación y la salud de los trabajadores” (Secretaría Distrital de Planeación, 2007, párr. 1).

Existen dos clases de efectos de los factores ambientales: inmediatos y diferidos. Los efectos inmediatos se refieren a los efectos inmediatos que sienten los trabajadores de la exposición a una sustancia o sucesos de riesgo. Mientras que los efectos diferidos suelen mostrar sus efectos después de un periodo de tiempo (Ponce, 2017).

c) Carga de trabajo.

La carga de trabajo es considerada como el conjunto de requerimientos psíquicos y físicos a los que está sujeto el colaborador durante el cumplimiento de sus funciones en un día de trabajo. (Secretaría Distrital de Planeación, 2022); por ende “es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral” (Instituto Navarro de salud Laboral, 2017, p. 3).

Se debe distinguir entre la carga física de trabajo y la carga mental. La carga mental es la cantidad de “esfuerzo mental deliberado que debe realizarse para conseguir un resultado concreto y está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea” (Secretaría Distrital de Planeación, 2022, párr. 1).

Mientras que la carga física es el conjunto de exigencias físicas sometidas a la persona en su jornada laboral (Instituto Navarro de salud Laboral, 2017).

d) Organización y orden en el trabajo.

Sin lugar a dudas la organización y orden en el trabajo son los factores positivos en la gestión del trabajo. Se tiene que empezar por una organización interna, haciendo uso de estrategias apropiadas (Nicuesa, 2012).

Además, la organización del espacio de trabajo es esencial para un desempeño mejor; debiendo ser un hábito permanente y sostenido (Nicuesa, 2012).

D. Seguridad y salud en el trabajo.

La norma peruana es bastante clara y específica respecto al tema de la seguridad y salud en el trabajo, que incluye la Constitución Política del Perú, además de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo N. 29783, modificada por la Ley N 30222 y su Reglamento aprobado por D. S. N 005 – 2012 – TR y DS N 006 – 2014 – TR, así como otros decretos y resoluciones que brindan normas complementarias al respecto, además mediante ellas se establece la vigencia de ISO 45001, la norma internacional en sistemas de gestión de seguridad y salud laboral, el cual indica los requisitos mínimos en materia para garantizar que las empresas puedan ofrecer trabajo a las personas.

Entre las obligaciones del empleador se encuentra principalmente la de garantizar la seguridad y salud de sus trabajadores, mientras éstos se encuentra prestando el servicio, ya sea fuera o dentro del ambiente de trabajo, a partir de esta obligación se generan una serie de otras obligaciones, que tienen relación con la cultura organizacional de la compañía como el desarrollo de constantes y permanentes actividades a fin de perfeccionar los niveles de protección del trabajador, ya sea mediante cambios y reforzamientos estructurales dentro del centro de trabajo, otorgamiento de equipo de seguridad, señalizaciones o indicaciones adecuadas y necesarias, además de modificar las condiciones de trabajo, cuando sea necesario para evitar riesgos laborales, aunque implique un gasto económico para la empresa (Tovalino, 2017).

Los riesgos de trabajo que se presentan ante una mala gestión de la seguridad y salud en el trabajo de una empresa se pueden observar en dos sentidos, los riesgos a los trabajadores y las sanciones a la empresa, en el primer sentido es claro que el no invertir ni dedicar recursos, así como esfuerzos para garantizar la seguridad en el ambiente de trabajo puede producir accidentes, incidentes o enfermedades ocupacionales, que se constatan con

las evaluaciones médicas y genera una serie de sanciones e indemnizaciones.

El segundo sentido de una mala gestión de la seguridad y salud en el trabajo es la imposición de una sanción por parte de la autoridad de trabajo SUNAFIL, que incluso se puede imponer en caso de riesgos para los trabajadores atribuibles a la negligencia o dejadez del empleador.

Dentro de la empresa, máxime cuando se trata de actividades muy riesgosas como el caso de la actividad minera se tiene que contar con una persona líder encargada del tema dar charlas, establecer pautas y motivar a trabajadores y funcionarios a cumplir con las normas vigentes en el tema de seguridad y salud en el trabajo (Henao, 2017).

Además se tiene que contar con un supervisor de seguridad y salud en el trabajo, que es un colaborador de la empresa que está facultado y elegido para realizar tareas de prevención y protección de los trabajadores en general mientras realizan la prestación de sus servicios, así como la identificación de peligros, evaluación de riesgos y medidas de control, (IPERC), obligatoria en todas las empresas, también está obligado a asegurar que todos los colaboradores cumplan con el reglamento interno SST.

Las funciones del servidor, son las mismas que las del comité de seguridad y salud en el trabajo, CSST, pudiendo existir uno u otro, en caso del comité los miembros son elegidos democráticamente por los trabajadores que ocupen puestos de dirección o cargos de confianza, todos los trabajadores.

A decir de Pinto (2015), sobre seguridad y salud en el trabajo:

Todos los trabajadores tienen que estar capacitados en materias de seguridad y salud laboral, pero el SST debe ser un profesional en dicha materia con acreditación académica, capacidad de dirección, control y coordinación, además de ser un líder en esta materia de seguridad laboral frente a los colaboradores. (p. 202)

Una condición insegura en el trabajo se define como una situación que por sus características tiene el potencial de causar daño físico y psicológico al trabajador o es incapaz de garantizar su integridad. La identificación de estas situaciones corresponde al SST o CSST, a través del IPERC, siendo que estas condiciones inseguras pueden ser un área física dentro del centro laboral, tal como el suelo en malas condiciones, escaleras endebles, cables expuestos o mal protegidos, pero también puede darse por un acto determinado como el transporte de cargas muy pesadas, trabajo con sustancias tóxicas, sin instrumentos o implementos de seguridad como botas, guantes, casco, mascarillas, anteojos; también puede estar referida a condiciones mínimas de trabajo como exceso de horas extras, falta de iluminación, ventilación, la producción de fatiga, desorden alimenticio.

En tal sentido se entiende como seguridad en el trabajo a una disciplina técnica que engloba el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen el objeto de eliminar o disminuir el riesgo dentro de las actividades laborales, es decir, que ocurran accidentes en el trabajo, mediante un adecuado programa de identificación y prevención de riesgos derivados del trabajo, cuyas reglas son: recibir las instrucciones del jefe de seguridad y seguir las instrucciones de seguridad, reportar y corregir todas las condiciones inseguras o subestándares, mantener limpio y ordenado el espacio de trabajo, usar el equipo e instrumentos apropiados para cada trabajo dentro de los límites de seguridad diseñados, para tal efecto se tiene que identificar los posibles riesgos, instruir y fomentar en los trabajadores una cultura de seguridad laboral, debiendo orientar y capacitar a los colaboradores en el uso de equipo y herramientas apropiadas para cada actividad a desempeñar, contar con el equipo individual específico (Henaó, 2017).

Para tal efecto se debe considerar los objetivos inherentes al tema de seguridad y salud laboral, es decir, la política de seguridad y

salud en el trabajo debe contener la identificación los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, proteger a los colaboradores mediante la aplicación de estrategias básicas y mejorarlas de forma continua.

Además, se tiene que controlar que el colaborador se encuentre en condiciones físicas y mentales adecuadas para la realización del trabajo, también es importante el entrenamiento continuo y capacitación antes del desempeño de la actividad laboral.

D. Seguridad laboral en la actividad minera.

La seguridad dentro de las empresas mineras es primordial para el desempeño de las operaciones mineras, el objetivo es mantener espacios seguros y libres de accidentes, pues la actividad minera es altamente riesgosa, para ello es fundamental la cooperación de toda la empresa, entendida entre personal de mando, técnico y operativo, pues cada individuo es elemento importante dentro de la gestión minera (Rodríguez et al., 2017).

La gestión en salud y seguridad se entiende como el sistema que permite mejorar los procesos, entregar las medidas preventivas adecuadas a la organización, además de realizar el control periódico de los equipos, instrumentos y herramientas; en tal sentido las empresas mineras tienen el compromiso de rediseñar sus operaciones para adaptarse a las exigencias actuales, renovar sus protocolos de salud y bioseguridad, de los cuales es el compromiso de la empresa con sus colaboradores, que se sustenta en dos pilares fundamentales:

Compromiso con la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores, sus familias y las comunidades; y compromiso por una operación segura, basada en la mejora continua y el cuidado recíproco (Huamani y Maurate, 2019).

Es decir, el rediseño de las operaciones y fortalecimiento del concepto de salud y bioseguridad dentro de la cultura corporativa de la empresa minera, orientado hacia el valor más importante, que son las personas, establecer y mejorar los protocolos de seguridad

y bioseguridad, identificado los niveles de peligro y riesgo dentro de 3 ejes:

Control de riesgos críticos que se basa en el cumplimiento de los estándares de trabajo, relacionadas a las tareas consideradas como críticas por ser de alto riesgo.

Control de tareas rutinarias: se realizan una serie de controles diarios antes de cada actividad, lo que hace posible que se pueda realizar la supervisión del cumplimiento de todos los estándares y políticas de salud y seguridad minera.

El servicio de respuestas a emergencias, contar con un equipo especializado preparado para responder a cualquier pregunta dentro y fuera de las instalaciones mineras.

Además de ello es necesario efectuar un monitoreo permanente, mediante un sistema que levanta alertas desde los niveles más bajos y estas alertas son enviadas como alertas preventivas para su posterior evaluación y monitoreo (Veliz, 2018).

La seguridad minera establece una serie de estándares y controles necesarios que permiten que la operación minera sea segura y confiable, contenida en la Norma Internacional, que brinda la certificación OHSAS 18001, que corresponde a un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que brinda a los colaboradores y socios estratégicos un ambiente de trabajo seguro, asumiendo las medidas necesarias para prevenir accidentes, pues la prioridad es controlar los riesgos ocupacionales en la actividad minera, que afectan la salud y seguridad de los trabajadores, lo que debe ser impulsado dentro del cumplimiento de las políticas de salud y seguridad minera.

De acuerdo a estos planteamientos, el abordar la seguridad laboral dentro de la actividad minera, requiere ser abordado desde la cultura organizacional, tal y como se ha definido en la presente investigación, en consecuencia, es importante su análisis desde los tres ejes ya precisados.

a) *Liderazgo.*

Dentro de una empresa se entiende como un proceso o habilidad por el cual una empresa puede influir en los demás para lograr objetivos, la idea es conseguir el máximo potencial de los trabajadores para la satisfacción de las necesidades de la empresa, en este sentido el líder es el encargado de mejorar la motivación de los colaboradores o empleados, logrando un ambiente idóneo y seguro para el mejor desarrollo del trabajo. Un líder debe reunir características mínimas como la capacidad de comunicación, de motivación, carisma, entusiasmo, capacidad de resolución, organización y de gestión, visión, disciplina, honestidad, estrategia, entre otras, que casi siempre redundan en el perfil del jefe, despojado de una visión autocrática, en la medida que el líder tenga muchas capacidades, ayuda a mejorar el rendimiento empresarial, creando un ambiente idóneo para aumentar la productividad, pues un trabajador feliz y seguro, rinde mucho más que uno descontento, además que mejora la imagen de la empresa en el exterior (Pedraja, 2020). Para mejorar la relación entre el líder y los colaboradores dentro de una empresa, en cuanto al tema de seguridad y salud en el trabajo, se tiene que establecer en tres elementos básicos.

- **Acciones diarias.** La relación entre el liderazgo y la seguridad en el trabajo, requiere de una serie de acciones diarias, no solo de preaviso o información, sino también de control de permanencia de normas y cumplimiento de las mismas, sobre todo cuando se desarrollan actividades riesgosas, es un tema de educación al personal, control del uso adecuado y correcto de indumentaria como cascos, botas, mamelucos, cubre bocas, entre otros, y la operatividad correcta y segura de equipos y herramientas peligrosas, la revisión constante de la presencia de obstáculos y obstrucción de puertas, pasillos, escaleras.
- **Diálogos.** Además de las acciones diarias de supervisión y control, se requiere acciones de diálogo frecuente entre

el líder, jefe de seguridad y colaboradores, iniciar con una charla diaria, respecto a las normas, sistemas y protocolos de seguridad, informar y educar al colaborador, que no sólo le empresa es garante de su salud y seguridad, sino él mismo y sus propios compañeros, siendo ello así el mejor medio para identificar áreas con obstáculos u obstrucción, zonas riesgosas, así como el incumplimiento de normas por parte de la empresa y otros trabajadores; además de ello, el líder debe promover talleres, trabajos prácticos y una serie de cursos para reforzar el tema de la salud y seguridad en el trabajo, convocando y motivando a la participación de los colaboradores.

- **Medios.** El líder, además tiene que realizar una adecuada tarea de gestión, no solo de acciones diarias y diálogos, sino además de dotar a los colaboradores de todos los medios para que el desarrollo de la actividad dentro de la empresa, sirva para proteger la seguridad y salud de los empleados, en tal sentido es necesario que los implementos que se entreguen se encuentra en óptimas condiciones y sean modernos, tanto en indumentaria como en herramientas y maquinarias, verificando que éstas últimas se encuentran en buen estado y funcionamiento.

b) Sistemas de gestión.

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es importante porque el objetivo es proteger la integridad física, mental y social del colaborador, a través de la prevención, eliminación, minimización y / o control de riesgos laborales, así como el de proteger el medio ambiente y la propiedad, cuyos beneficios recaen en los trabajadores y sus familiar, en el empleador y el Estado, la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, N 29789, establece que el sistema de gestión se desarrolla en cuatro etapas: planificación, ejecución, verificación

y actuación (Castro, 2020, p. 235), cuya finalidad es eliminar o minimizar los riesgos laborales, a los que están expuestos los trabajadores, asegurando la política de la seguridad y salud en el trabajo e implementando y mejorando de modo continuo este tema dentro de la propia empresa.

Es necesario estandarizar modelos, pautas y patrones que contengan requisitos mínimos aceptables, basados en estudios experimentales y resultados de los avances tecnológicos de los cuales es posible comparar actividades de trabajo, desempeño y comportamiento empresarial, a efectos que los resultados sean predecibles.

Para tal efecto, la gestión de seguridad y salud en el trabajo puede plantearse en 3 elementos básicos:

- **Identificación de riesgos.** El proceso de gestión consiste en identificar las situaciones de riesgo para la salud y seguridad en el trabajo, no solo referidos a la actividad mismas, sino a establecer las actividades específicas, distintas unas a otras, que tienen además distintas situaciones peligrosas o riesgosas; así como las áreas o ambientes que presentan o pueden incrementar las condiciones riesgosas permitidas, además de los medios necesarios para la realización de estas actividades, (indumentaria y herramientas); posterior a ello se realiza la evaluación de riesgos abarca desde la evaluación de riesgos, lo que va a permitir valorar el nivel, grado y gravedad de los mismos (Calero, 2020).

La evaluación también proporciona la información necesaria para que el empleador se encuentre en condiciones de tomar o adoptar decisiones apropiadas sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe, esta mejora continua permite mejorar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo cumpliendo con la OHSAS 18001 (Aranguren, 2020).

Lo que significa que el empleador debe adoptar un enfoque de planificación, ejecución, verificación y actuación de conformidad a los instrumentos y directrices internacionales y la legislación vigente, por ejemplo si la empresa tiene más de 20 trabajadores, debe entregar a cada uno el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizar por lo menos 4 capacitaciones al año, además en el contrato de trabajo debe especificar las recomendaciones de seguridad y elaborar un mapa de riesgos con la participación de los trabajadores.

- **Prevención de riesgos.** Se entiende como tal a toda actividad que se desarrolle durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad o en el desplazamiento a la misma, aun fuera del lugar y horas de trabajo, la implementación de la gestión de prevención tiene que estar de acuerdo a la naturaleza, dificultad y actividad de la empresa, el nivel de exposición a riesgos y peligros y la cantidad de trabajadores expuestos.

En tal sentido es obligación del empleador prever controles físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales en forma permanente.

- **Mitigación de riesgos.** Las medidas de mitigación de riesgos se aplican de acuerdo al siguiente orden de prioridad; eliminación de los peligros y riesgos desde su origen; sustitución de la fuente generadora de peligro; aplicación de los controles de ingeniería; aplicación de controles administrativos; dotación de los equipos de protección personal (Butrón, 2018).

Sin embargo, esta tarea es compartida, pues cada parte tiene una serie de funciones, por un lado el empleador quien asume el liderazgo y compromiso de las actividades de seguridad y salud en el trabajo, respalda sus propias

actividades, además debe proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludables, para el efecto delega funciones y autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo de la gestión y planificación en temas de seguridad laboral, además de tener la responsabilidad del control en la prevención e indemnización, por su parte los trabajadores comparten el tema de identificación de riesgos, pero tienen la responsabilidad de cumplir con las normas, acatar órdenes y asistir a las charlas y talleres convocados, someterse a las evaluaciones médicas y psicológicas que debe programar el empleador.

c) Participación de los colaboradores.

En el tema de la seguridad y salud en el trabajo, la participación de los colaboradores, (trabajadores), es esencial pues tienen la obligación en el entrenamiento, competencia y toma de conciencia de los riesgos de la actividad laboral que desempeñan, en tal sentido, se puede plantear 3 acciones necesarias e importantes dentro de su participación.

- **Rol activo.** Tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, además de formular recomendaciones al empleador, con ello lo que se pretende precisar es que los trabajadores no deben limitar su participación en una cooperación pasiva y a respetar las normas de seguridad, pues para alcanzar el nivel de protección más eficaz para su propia seguridad y salud, necesitan aprovechar plenamente los procedimientos de participación existentes en su lugar de trabajo (Romeral, 2012).
- **Comunicación bidireccional.** El proceso de comunicación sobre la gestión y estrategias de prevención y mitigación de riesgos laborales no es pasivo, sino todo lo contrario. En tal sentido, si bien el líder plantea las

estrategias y objetivos, se requiere que exista un proceso de comunicación entre ambas partes, por lo tanto los trabajadores deben formular preguntas, plantear problemas y hacer sugerencias durante los encuentros o reuniones de equipo, además pueden hacerlo individualmente en las entrevistas con el líder o quien lo represente (Ormeño, 2019); intervenir en las actividades de consulta que realicen que pueden ser encuestas, programas de sugerencias, participas en los exámenes o revisiones médicas, tanto periódicas como al ingreso y salida de la actividad; notificar del estado de equipos, herramientas e indumentaria, informar de zonas que presenten situaciones de riesgos.

- **Cultura de la precaución.** Corresponde a la educación en materia de seguridad y salud en el trabajo, que implica el derecho a gozar de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable a todos los niveles, dirigida a los trabajadores, quienes tienen la obligación no solo de cumplir con las normas vigentes y participar activamente en el proceso de comunicación bidireccional, sino además de internalizar los procesos de gestión en planificación y mitigación de riesgos, promoviendo actitudes positivas acerca de la salud y seguridad, adoptando las medidas paliativas en pos de no sufrir enfermedades o accidentes propias de la actividad laboral desempeñada; la misma que debe ejecutarse a partir de 4 elementos básicos: locus de control interno, control permanente, eliminación de malas prácticas y formación de hábitos seguros (González y Barandela, 2013).

d) *Índice de riesgos laborales.*

Se denomina como tal al cálculo que realiza una empresa, que le permite gestionar el riesgo laboral y controlar el consecuente absentismo, es una función de la empresa y función de

departamento de Recursos Humanos, para garantizar la salud y seguridad en el trabajo de las personas expuestas al riesgo, en particular del control de los indicadores de accidentabilidad laboral, cuya frecuencia se calcula a partir del número de accidentes de trabajo que fueron objeto de una incapacidad de por lo menos un día, excluyendo el día del accidente, considerando el número de horas trabajadas de la cantidad de trabajadores a tiempo completo por el número de horas trabajadas en un año, multiplicado por un millón, lo que permite dar cifras redondas (Aranguren, 2020).

Entre los riesgos laborales se tiene:

- **Enfermedades laborales.** Se denomina de ese modo a aquella enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar, por ejemplo, fibrosis pulmonar, policitemia.
- **Accidentes laborales.** Es considerado como tal a todo suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produzca al trabajador una lesión orgánica o una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte, se considera como tal aquel evento que se produzca durante la ejecución de una orden de trabajo incluso fuera del centro de labores.

2.3. Definición de términos básicos

2.3.1. Cultura organizacional

La cultura organizacional son aquellas normas, valores y actividades que realiza la empresa, para organizar, mejorar e incrementar su proceso de producción o prestación de servicios, que refleja el método de trabajo tanto de modo interno como externo (Alcira, 2018).

2.3.2. Artefactos.

Los artefactos y creaciones están constituidos por el ámbito físico y social de la empresa; son los aspectos visibles, de fácil acceso y gestión (Amaya y Salcedo, 2019).

2.3.3. Valores compartidos.

Los valores compartidos son el conjunto de valores, creencias y conocimientos que implementa las empresas, en el marco de la moral y los códigos éticos; a partir de ello se establecen vínculos de honestidad, respeto, ayuda mutua e integridad permitiendo una convivencia armoniosa en el trabajo (Schein, 2010).

2.3.4. Supuestos básicos subyacentes.

Los supuestos básicos, son las aplicaciones de las creencias y valores, conllevando a un determinado comportamiento aceptado como válido. Cuando los supuestos básicos se arraigan en un grupo, sus miembros considerarán inconcebible un comportamiento basado en cualquier otra premisa (Schein, 2010, p. 30).

2.3.5. Seguridad laboral.

La seguridad y salud en el trabajo son el conjunto de elementos y medidas orientadas a la prevención de los riesgos en el centro laboral, así como objetivo evitar accidentes, incidentes, enfermedades u otras consecuencias perjudiciales hacia el trabajador en el cumplimiento de sus funciones (Butrón, 2018).

2.3.6. Condiciones de seguridad.

Las condiciones de seguridad son las diversas situaciones establecidas por la empresa, para producir bienes y/o servicios mediante la transformación de insumos y recursos, sin sucesos que afecten la salud física y/o mental de los colaboradores (Ponce, 2017).

2.3.7. Condiciones ambientales.

Las condiciones ambientales son las diversas situaciones de seguridad en la que se desarrollan las actividades empresariales, libre de agentes ambientales (productos químicos, contaminantes biológicos y agentes físicos) que afectan la salud de los colaboradores (Observatorio de prevención de riesgos laborales, 2022).

2.3.8. Carga de trabajo.

La carga de trabajo es el requerimiento de actividad mental y física que ejerce el colaborador durante una jornada laboral (*Secretaría Distrital de Planeación, 2022*).

2.3.9. Organización y orden en el trabajo

La organización y orden en el trabajo son los factores a considerar en la realización de una actividad laboral, siendo necesario la debida organización de las actividades a realizar y el orden del espacio donde se ejecuta las labores empresariales (Nicuesa, 2012).

2.3.10. Liderazgo.

Conjunto de acciones que realiza el líder con la finalidad que todos los colaboradores orienten sus acciones hacia los objetivos empresariales.

Capítulo III

Hipótesis y variables

3.1 Formulación de hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

- a) Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.
- b) Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.
- c) Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.
- d) Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

3.2. Variables

3.2.1. Cultura organizacional.

A. Definición conceptual.

Se entiende como cultura organizacional a aquellas actividades, objetivos y planeamientos que realiza la empresa, la misma que corresponde a su propia estructura para organizar, mejorar e incrementar su proceso de producción o prestación de servicios, que refleja el método de trabajo tanto de modo interno como externo (Alcira, 2018).

B. Definición operacional.

La cultura organizacional se mide medida mediante dimensiones artefactos, valores compartidos y supuestos básicos subyacentes,

utilizando el cuestionario de cultura organizacional, mediante sus indicadores, utilizando la escala ordinal.

3.2.2. Seguridad laboral.

A. Definición conceptual.

La seguridad laboral es un sistema de identificación de situaciones de riesgo y de actividades peligrosas, que corresponde a cada empresa, y a partir de ellos establecer un protocolo para minimizar las condiciones peligrosas a efectos de evitar accidentes o enfermedades laborales (Aranguren, 2020).

B. Definición operacional.

La variable seguridad laboral se mide utilizando las dimensiones condiciones de seguridad, condiciones ambientales, carga de trabajo y, organización y orden en el trabajo, mediante el cuestionario de seguridad laboral, con la escala de medición ordinal.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	TÉCNICAS / INSTRUMENTOS
			Carga de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Exposición a agentes biológicos Calor y frío Climatización y ventilación general. Calidad del aire Iluminación 		
			Organización y orden en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> Física Mental Monotonía, repetibilidad Aislamiento Participación 		

Capítulo IV

Metodología del estudio

4.1. Tipo de investigación

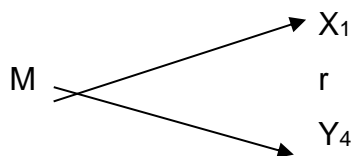
El estudio realizado se enmarca dentro de la investigación básica, cuyo propósito es incrementar el conocimiento a partir de los problemas observados e investigados, proponiendo generalizaciones y principios (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

4.2. Alcance

La investigación se desarrolló dentro del alcance correlacional, pues se ha medido la relación que existe entre las variables de estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

4.3. Diseño

El diseño empleado en el desarrollo de la tesis fue el no experimental, transversal, descriptivo correlacional. Es no experimental porque no se manipularon ninguna variable, se estableció relaciones entre las variables., de acuerdo al siguiente diagrama:



Donde:

M = Muestra de 199 colaboradores, conformada por el personal obrero, empleado, directivo y gerencial de la Compañía Minera Chungar.

X₁ = Medición de la variable Cultura organizacional.

Y₂ = Medición de la variable Seguridad laboral.

r = Relación entre las variables Cultura organizacional y Seguridad laboral.

4.4. Método (1)

El método general utilizado en la investigación es el método científico; además se utilizó el método deductivo. Mientras que en forma específica se empleó el método correlacional (Ortiz, 2003).

4.5. Población y muestra

4.5.1. Población.

La población de estudio estuvo conformada por 199 colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

4.5.2. Muestra.

La muestra fue censal, es decir igual a la población.

- Población = muestra = 199 colaboradores.

4.5.3. Criterios de inclusión y exclusión.

Los criterios de inclusión, son los siguientes:

- Firmar el consentimiento informado.
- No estar de vacaciones ni de permiso los días de aplicación de los instrumentos.
- Estar laborando los días de aplicación de los instrumentos.
- Tener un mínimo de tres meses de servicios en la empresa al momento de la aplicación de los instrumentos.

Los criterios de exclusión, son los siguientes:

- No firmar el consentimiento informado o retirarse del estudio cuando crea conveniente.
- Estar gozando de vacaciones y/o permiso por diversas razones los días de aplicación de los instrumentos.
- No laborar los días de aplicación de los instrumentos, por diversas razones.
- Haber ingresado recientemente a trabajar a la empresa.

4.6. Técnicas e instrumentos para la recolección de información

En la recolección de la información se utilizó la técnica de la encuesta. La encuesta es una técnica que de modo estructurado recoge las opiniones y descripciones que tienen los sujetos sobre el objeto de estudio (Zevallos, 2020).

4.6.1. Cuestionario de cultura organizacional

Para recolectar información sobre la cultura organizacional se utilizó el cuestionario de cultura organizacional, cuya ficha técnica es el siguiente:

Ficha técnica del cuestionario de cultura organizacional

Nombre	Cuestionario de Cultura Organizacional
Autor	Miguel Ángel Salazar Valdez
Año de edición	2018
Objetivo	Evaluar la variable cultura organizacional en forma global

	y susdimensiones.
Ítems	30 ítems
Dimensiones	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • D1: Artefactos (13 ítems) • D2: Valores compartidos (10 ítems) • D3: Supuestos básicos subyacentes (7 ítems)
Ámbito de aplicación	Unidad Minera de Chungar
Tiempo de aplicación	30 minutos (aproximadamente)
Administración	Individual y colectiva
Validez	En cuanto a su validez, el instrumento fue validado por 3 expertos quienes otorgaron una opinión favorable.
Confiabilidad	Análisis de confiabilidad por prueba estadística alfa de Cronbach, el valor es = 0.829
Calificación	Ítems directos = 30 Siempre (5 puntos) Casi siempre (4 puntos) Algunas veces (3 puntos) Casi Nunca (2 puntos) Nunca (1 puntos)
Baremo	Desfavorable = 30 – 70 puntos Poco Favorable = 71 – 110 puntos Favorable = 111 – 150 puntos

4.6.2. Cuestionario de seguridad laboral.

Para medir la variable seguridad laboral se empleó el cuestionario seguridad laboral, adaptado de Ponce (2017) que consta de 22 ítems, con respuestas politómicas cerradas, correspondiente a la escala de Likert.

Ficha técnica del cuestionario de seguridad laboral

Nombre	Cuestionario de Seguridad Laboral
Autor	Adaptado de Ponce y Baca (2017)
Año de edición	2022
Adaptación	Llanos, Emely Amira; Mercado, Maribet Vaneza y Marcelo Karol Cecilia (2022).

Objetivo	Medir la variable seguridad laboral y sus dimensiones.
Ítems	22 ítems
Dimensiones	Explora las dimensiones: <ul style="list-style-type: none"> • D1: Condiciones de seguridad • D2: Condiciones ambientales • D3: Carga de trabajo • D4: Organización y orden en el trabajo
Ámbito de aplicación	Unidad Minera de Chungar
Tiempo de aplicación	20 minutos (aproximadamente)
Administración	Individual y colectiva
Validez	Por juicio de 3 expertos. Ing. Nils Facundo Frias Ing. Miriam Poma Vino
Confiabilidad	Alfa de Cronbach = 0,935.
Calificación	Ítems directos = 1; 2; 3, 4; 5; 6; 7; 11; 12; 15; 16; 22 Ítems indirectos = 8; 9; 10; 13; 14; 17; 18; 19; 20 21 Siempre = 5 puntos Casi siempre = 4 puntos Algunas veces = 3 puntos Casi Nunca = 2 puntos Nunca = 1 puntos
Baremo	Baja = 22 – 51 puntos Media = 52 – 81 puntos Alta = 82 – 110 puntos

4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó las técnicas de la estadística descriptiva: para tal efecto se ha empleado la técnica de la encuesta empleando el cuestionario como instrumento.

La prueba de hipótesis se efectuó a través de la r de Pearson. Toda la información fue procesada con el auxilio del programa estadístico SPSS versión 25.

4.8. Consideraciones éticas.

En el desarrollo de la investigación se tuvo en cuenta la protección de las informaciones de los colaboradores, por ello los cuestionarios fueron anónimos, consignando solo un código. Además, se procuró en todo momento respetar los derechos de las personas que intervinieron en la investigación, por ello se les hizo conocer el procedimiento a seguir en la investigación, así como la necesidad de contar con la firma del consentimiento informado, siendo ello absolutamente voluntaria.

Capítulo V

Resultados

5.1. Resultados y análisis

5.5.1. Análisis de los resultados de la variable cultura organizacional.

A. Estadígrafos de centralización y dispersión de cultura organizacional.

Los estadígrafos de centralización y de dispersión de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario de cultura organizacional a los colaboradores de la muestra de estudio, son los siguientes:

Tabla 1

Estadígrafos de cultura organizacional según la percepción de los colaboradores de la muestra de estudio.

Estadísticos		
N	Válido	199
	Perdidos	0
Media		101,24
Mediana		104,00
Moda		110
Desviación estándar (s)		10,660
Coeficiente de variabilidad		10,52%
Asimetría (As)		-0,208
Curtosis (Cu)		-1,431
Rango		38
Mínimo (Min)		83
Máximo (Max)		121

Fuente: Aplicación del cuestionario de cultura organizacional.

En la tabla 1 se observa que el promedio de la percepción de la cultura organizacional es 101,24; con datos homogéneos o baja dispersión ($s = 10,660$ y $CV = 10,52\%$). La distribución de los puntajes de la percepción de la cultura organizacional por los colaboradores de la muestra presenta un sesgo negativo a la izquierda ($As = -0,208$) de la puntuación promedio (101,24) y la deformación vertical ($Cu = -1,431$) indica que los puntajes

corresponden a una distribución platycúrtica, por lo que los valores no están muy concentrados alrededor de la media aritmética.

B. Niveles de la cultura organizacional la muestra de estudio.

Tabla 2

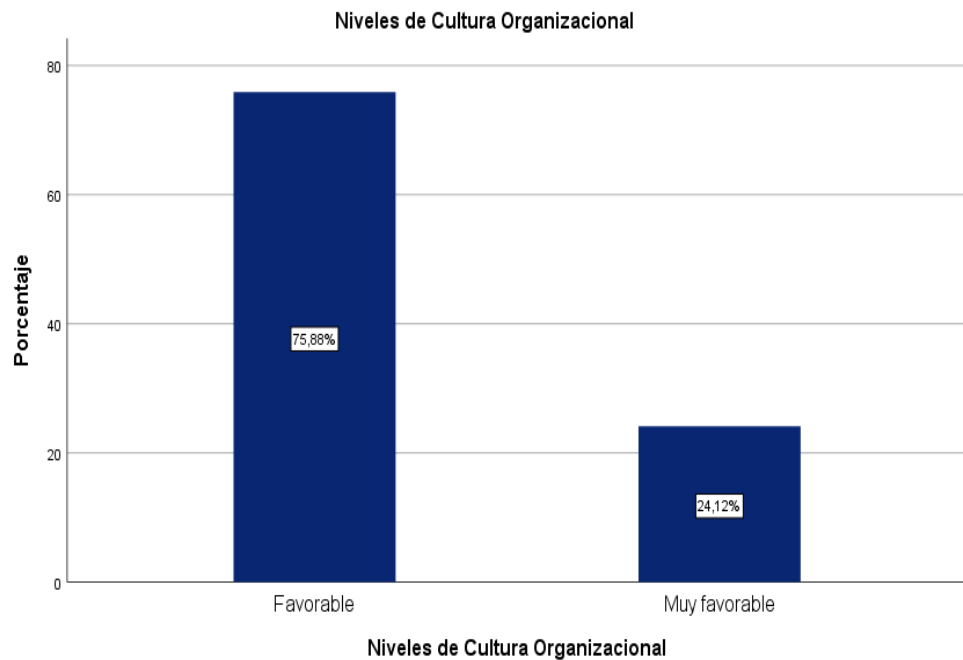
Niveles de cultura organizacional.

Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	30 – 70 puntos	0	0
Favorable	91 – 110 puntos	151	75,88
Muy favorable	111 – 150 puntos	48	24,12
Total		199	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario de cultura organizacional.

Figura 1

Histograma de frecuencia de los niveles de cultura organizacional.



Fuente: Aplicación del cuestionario de cultura organizacional.

En la tabla 2 y figura 1, se observa que el 75,88% de los encuestados tienen la percepción que la cultura organizacional se encuentra en el nivel favorable; y, el 24,12% manifiesta que se encuentra en el nivel muy favorable.

Tabla 3

Puntuaciones en las dimensiones de la cultura organizacional de la muestra de estudios.

Niveles	Dimensiones					
	Artefactos		Valores compartidos		Supuestos básicos subyacentes	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Desfavorable	0	0	0	0	0	0
Favorable	156	78,4	153	76,9	148	74,4
Muy favorable	43	21,6	46	23,1	51	25,6
Total	199	100,0	199	100,0	199	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre cultura organizacional.

Los resultados en las dimensiones de la cultura organizacional, según la percepción de los colaboradores, son: en la dimensión Artefactos el 78,4 percibe como favorable a esta dimensión de la cultura organizacional; y, el 21,6% como muy favorable. En la dimensión Valores compartidos, el 76,9% percibe como favorable esta dimensión de la cultura organizacional; el 23,1% percibe como muy favorable. En la dimensión Supuestos básicos subyacentes, el 74,4% percibe como muy favorable; y, el 25,6% como muy favorable.

5.5.2. Análisis de los resultados de la variable seguridad laboral

A. Estadígrafos de centralización y dispersión de seguridad laboral.

Los estadígrafos de centralización y de dispersión de los resultados obtenidos con la aplicación del cuestionario de seguridad laboral a los colaboradores de la muestra de estudio, son los siguientes:

Tabla 4

Estadígrafos de seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la muestra de estudio.

Estadísticos		
N	Válido	199
	Perdidos	0
Media		83,74

Mediana	79,00
Moda	76
Desviación estándar (s)	10,702
Coefficiente de variabilidad	13,54%
Asimetría (As)	0,375
Curtosis (Cu)	-1,535
Rango	35
Mínimo (Min)	67
Máximo (Max)	102

Fuente: Aplicación del cuestionario de seguridad laboral.

Según la tabla 4, el promedio de la percepción de la seguridad laboral es 183,74; con datos homogéneos o de baja dispersión ($s = 10,702$ y $CV = 13,54\%$). La distribución de los puntajes de la percepción de la seguridad laboral por los colaboradores de la muestra presenta un sesgo positivo a la derecha ($As = 0,375$) de la puntuación promedio (83,74) y la deformación vertical ($Cu = -1,535$) indica que los puntajes corresponden a una distribución platicúrtica, por lo que los valores no están muy concentrados alrededor de la media aritmética.

B. Niveles de la seguridad laboral de la muestra de estudio.

Tabla 5

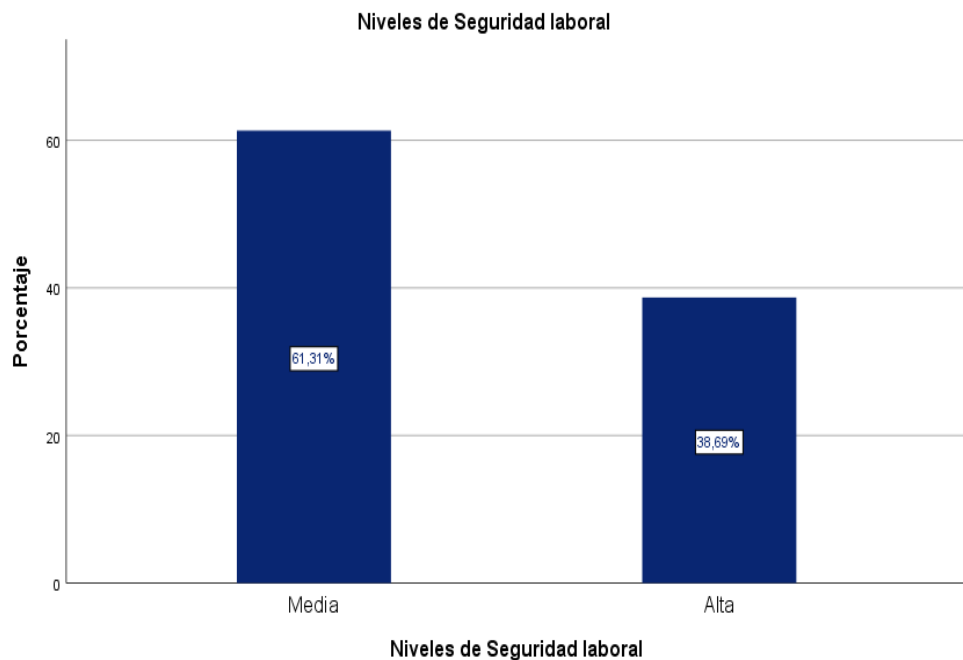
Niveles de seguridad laboral.

Niveles	Baremo	Frecuencia	Porcentaje
Baja	22 – 51 puntos	0	0
Media	52 – 81 puntos	122	61,31
Alta	82 – 110 puntos	77	38,69
Total		199	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario de seguridad laboral.

Figura 2

Histograma de frecuencia de los niveles de seguridad laboral.



Fuente: Aplicación del cuestionario de seguridad laboral.

La tabla 5 y figura 2, muestra que a que el 61,31% de los encuestados tiene la percepción que el nivel de seguridad laboral es media; y, para el 38,69% el nivel de seguridad laboral es alta.

Tabla 6

Puntuaciones en las dimensiones de la seguridad laboral de la muestra de estudios.

Niveles	Dimensiones
---------	-------------

	Condiciones de seguridad		Condiciones ambientales		Carga de trabajo		Organización y orden en el trabajo	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Baja	16	8,0	49	24,6	23	11,6	4	2,0
Media	164	82,4	150	75,4	102	51,3	121	60,8
Alta	19	9,5	0	0	74	37,2	74	37,2
Total	199	100,0	199	100,0	199	100,0	199	100,0

Fuente: Aplicación del instrumento sobre seguridad laboral.

Los resultados en las dimensiones de la seguridad laboral, según la percepción de los colaboradores, son: el 82,4% percibe que el nivel de seguridad es media; lo propio acontece con la dimensión Condiciones ambientales, el 75,4% percibe que se tiene un nivel de seguridad laboral media; en la dimensión Carga de trabajo la percepción va desde los niveles media (51,3%) hasta alta (37,2%). Y, en la dimensión Organización y orden en el trabajo se tiene una percepción de seguridad media (60,8%) y alta (37,2%).

5.5.3. Prueba de hipótesis

A. Contrastación de la hipótesis general.

La contrastación de hipótesis general se efectúa mediante el ritual de significancia estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis de investigación (H_i).

Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

b) *Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).*

H_0 = No existe correlación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 = Existe correlación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) *Establecimiento el nivel de significancia.*

El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) *Elección del estadístico de prueba.*

El estadístico de prueba se elige mediante la prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y seguridad laboral, siguiendo los procedimientos siguientes:

✓ *Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alterna (H_1).*

H_0 : Los datos de la variable cultura organizacional y seguridad laboral provienen de la distribución normal.

H_1 : Los datos de la variable cultura organizacional y seguridad laboral no provienen de la distribución normal.

- ✓ *Cálculo de la prueba de normalidad con el SPSS.*

Tabla 7

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Variables	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	0,138	199	0,000
Seguridad Laboral	0,214	199	0,000

Fuente: Análisis de datos con el SPSS.

- ✓ *Regla de decisión*

Si el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .

Si el p-valor $< 0,05$ se acepta la H_1 .

- ✓ *Conclusión estadística.*

En ambas variables, se acepta H_1 , debido a que 0,000 (p-valor) $< 0,05$.

Por tanto, para un 95% de confianza se asevera que las variables cultura organizacional (p-valor = 0,000) y seguridad laboral (p-valor = 0,000) no provienen de una distribución normal, debido a p-valor, en ambos casos, es menor a α (0,05); por ende, se elige utilizar una prueba no paramétrica en la comprobación de hipótesis: Rho de Spearman.

e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 8

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis general.

			Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Seguridad Laboral	Coeficiente de correlación	0,603**
		p-valor	0,000
		N	199

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

f) *Lectura del p-valor.*

Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman:

$$p\text{-valor} = 0,000$$

g) *Regla de decisión.*

La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

h) *Conclusión estadística.*

$$p\text{-valor} = 0,000$$

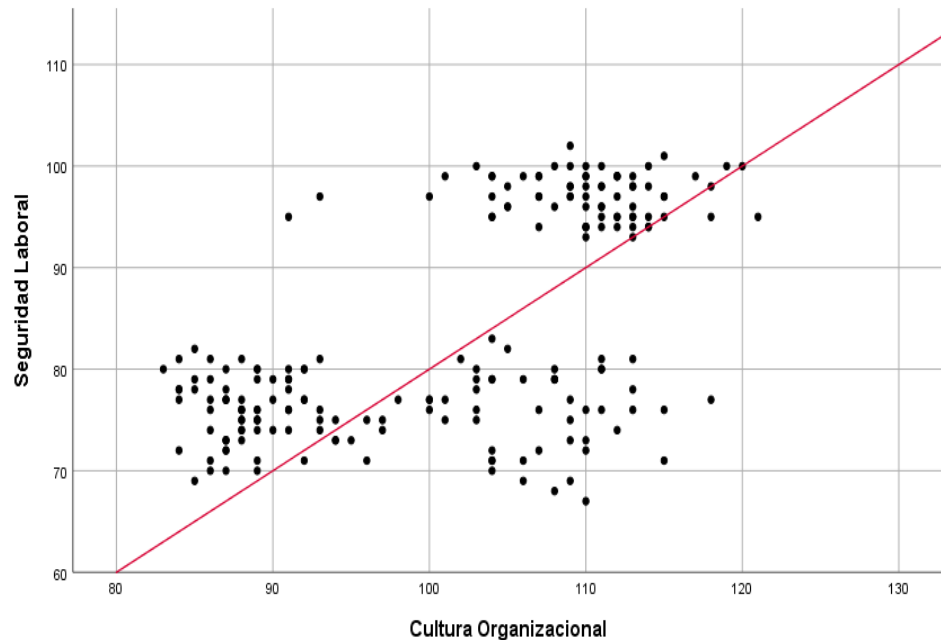
$$\alpha = 0,05$$

$$p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$$

Por tanto, para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la cultura organizacional y los puntajes de la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022; con el coeficiente de correlación $Rho = 0,603$, siendo positiva moderada, con p-valor (0,000) menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$); por ende, se afirma que: A mayor cultura organizacional mayor seguridad laboral. O, a menor cultura organizacional menor seguridad laboral.

Figura 3

Diagrama de dispersión de los puntajes del cultura organizacional y seguridad laboral.



Fuente: Prueba de hipótesis.

B. Contrastación de la hipótesis específica 1.

La contrastación de hipótesis específica 1 se realiza mediante el ritual de significancia estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis de investigación (H_i).

Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).

H_0 = No existe correlación entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 = Existe correlación entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) *Establecimiento el nivel de significancia.*

El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) *Elección del estadístico de prueba.*

El estadístico de prueba se elige mediante la prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y la dimensión condiciones de seguridad, siguiendo los procedimientos siguientes:

✓ *Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alternativa (H_1).*

H_0 : Los datos de la dimensión condiciones de seguridad provienen de la distribución normal.

H_1 : Los datos de la dimensión condiciones de seguridad no proviene de la distribución normal.

✓ *Cálculo de la prueba de normalidad con el SPSS.*

Tabla 9

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de seguridad	0,126	199	0,000

Fuente: Análisis de datos con el SPSS.

✓ *Regla de decisión*

Si el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .

Si el p-valor $< 0,05$ se acepta la H_1 .

✓ *Conclusión estadística.*

Se acepta H_1 , debido a que $0,000$ (p-valor) $< 0,05$.

Por tanto, para un 95% de confianza se asevera que los datos de la dimensión Condiciones de seguridad no provienen de una distribución normal, debiendo utilizar una prueba no paramétrica en la comprobación de hipótesis.: Rho de Spearman.

e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 10

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 1.

			Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad	Coeficiente de correlación	0,631**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	199

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

f) *Lectura del p-valor.*

Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman:

p-valor = 0,000

g) *Regla de decisión.*

La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

h) *Conclusión estadística.*

$p\text{-valor} = 0,000$

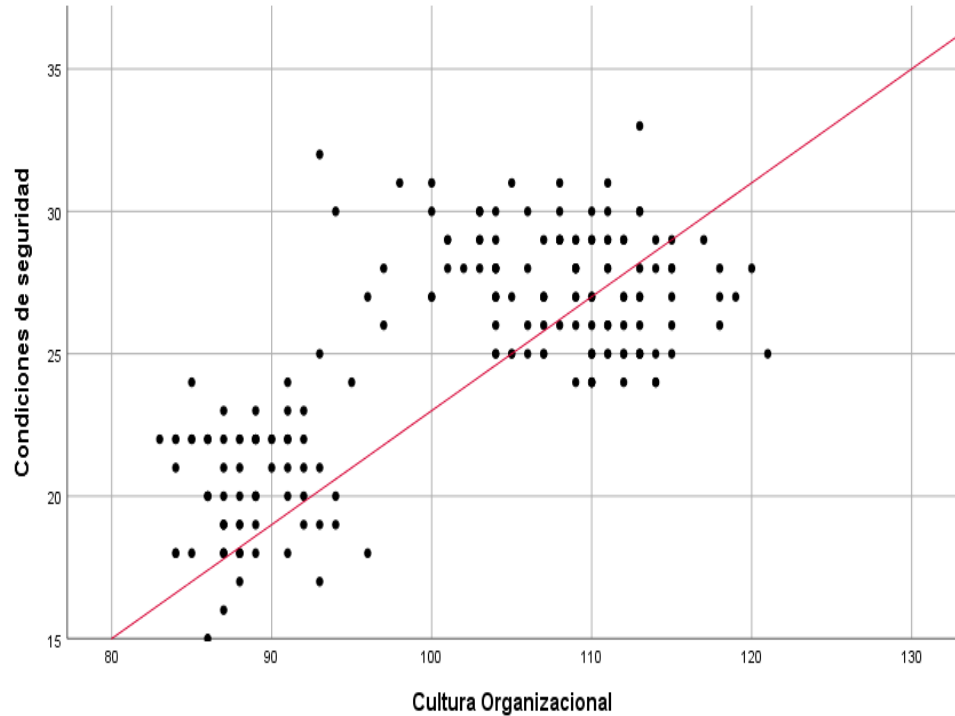
$\alpha = 0,05$

$p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$

Por tanto, para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la cultura organizacional y los puntajes de la dimensión condiciones de seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022; con el coeficiente de correlación $Rho = 0,631$, siendo positiva moderada, con $p\text{-valor} (0,000)$ menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$); por ende, se afirma que: A mayor cultura organizacional mayores condiciones de seguridad laboral. O, a menor cultura organizacional menores condiciones de seguridad.

Figura 4

Diagrama de dispersión de los puntajes del cultura organizacional y condiciones de seguridad.



Fuente: Prueba de hipótesis.

C. Contrastación de la hipótesis específica 2.

La contrastación de hipótesis específica 2 se realiza mediante el ritual de significancia estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis de investigación (H_i).

Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).

H_0 = No existe correlación entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 = Existe correlación entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) *Establecimiento el nivel de significancia.*

El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) *Elección del estadístico de prueba.*

El estadístico de prueba se elige mediante la prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y la dimensión condiciones ambientales, siguiendo los procedimientos siguientes:

✓ *Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alternativa (H_1).*

H_0 : Los datos de la dimensión condiciones ambientales provienen de la distribución normal.

H_1 : Los datos de la dimensión condiciones ambientales no proviene de la distribución normal.

✓ *Cálculo de la prueba de normalidad con el SPSS.*

Tabla 11

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de seguridad	0,189	199	0,000

Fuente: Análisis de datos con el SPSS.

✓ *Regla de decisión*

Si el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .

Si el p-valor $< 0,05$ se acepta la H_1 .

✓ *Conclusión estadística.*

Se acepta H_1 , debido a que $0,000$ (p-valor) $< 0,05$.

Por tanto, para un 95% de confianza se asevera que los datos de la dimensión condiciones ambientales no provienen de una distribución normal, debiendo utilizar una prueba no paramétrica en la comprobación de hipótesis.: Rho de Spearman.

e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 12

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 2.

			Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Condiciones de seguridad	Coeficiente de correlación	0,413**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	199

f) *Lectura del p-valor.*

Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman:

p-valor = $0,000$

g) *Regla de decisión.*

La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

h) *Conclusión estadística.*

$p\text{-valor} = 0,000$

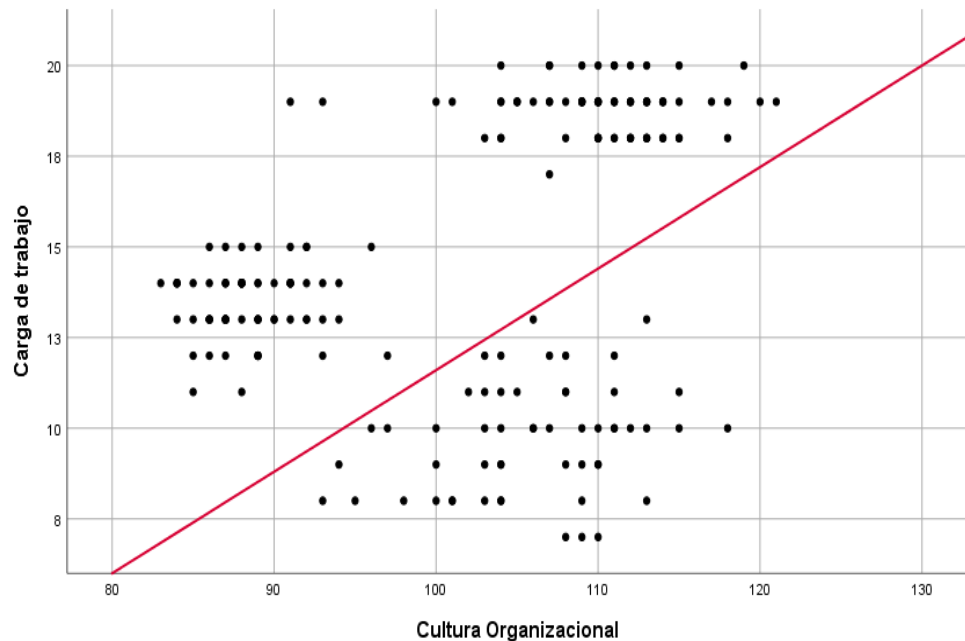
$\alpha = 0,05$

$p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$

Por tanto, para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la cultura organizacional y los puntajes de la dimensión condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022; con el coeficiente de correlación $Rho = 0,413$, siendo positiva moderada, con $p\text{-valor} (0,000)$ menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$); por ende, se afirma que: A mayor cultura organizacional mayores condiciones ambientales. O, a menor cultura organizacional menores condiciones ambientales.

Figura 5

Diagrama de dispersión de los puntajes del cultura organizacional y condiciones ambientales.



Fuente: Prueba de hipótesis.

D. Contrastación de la hipótesis específica 3.

La contrastación de hipótesis específica 3 se realiza mediante el ritual de significancia estadística:

a) *Planteamiento de la hipótesis de investigación (H_i).*

Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

b) *Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).*

H_0 = No existe correlación entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_0: \rho = 0$

$H_1 =$ Existe correlación entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) *Establecimiento el nivel de significancia.*

El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) *Elección del estadístico de prueba.*

El estadístico de prueba se elige mediante la prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y la dimensión carga de trabajo, siguiendo los procedimientos siguientes:

✓ *Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alterna (H_1).*

H_0 : Los datos de la dimensión carga de trabajo provienen de la distribución normal.

H_1 : Los datos de la dimensión carga de trabajo no provienen de la distribución normal.

- ✓ *Cálculo de la prueba de normalidad con el SPSS.*

Tabla 13

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Carga de trabajo	0,190	199	0,000

Fuente: Análisis de datos con el SPSS.

- ✓ *Regla de decisión*

Si el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .

Si el p-valor $< 0,05$ se acepta la H_1 .

- ✓ *Conclusión estadística.*

Se acepta H_1 , debido a que 0,000 (p-valor) $< 0,05$.

Por tanto, para un 95% de confianza se asevera que los datos de la dimensión carga de trabajo no provienen de una distribución normal, debiendo utilizar una prueba no paramétrica en la comprobación de hipótesis: Rho de Spearman.

- e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 14

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 3.

			Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Carga de trabajo	Coeficiente de correlación	0,316**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	199

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

- f) *Lectura del p-valor.*

Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman:

p-valor = 0,000

- g) *Regla de decisión.*

La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

h) *Conclusión estadística.*

$p\text{-valor} = 0,000$

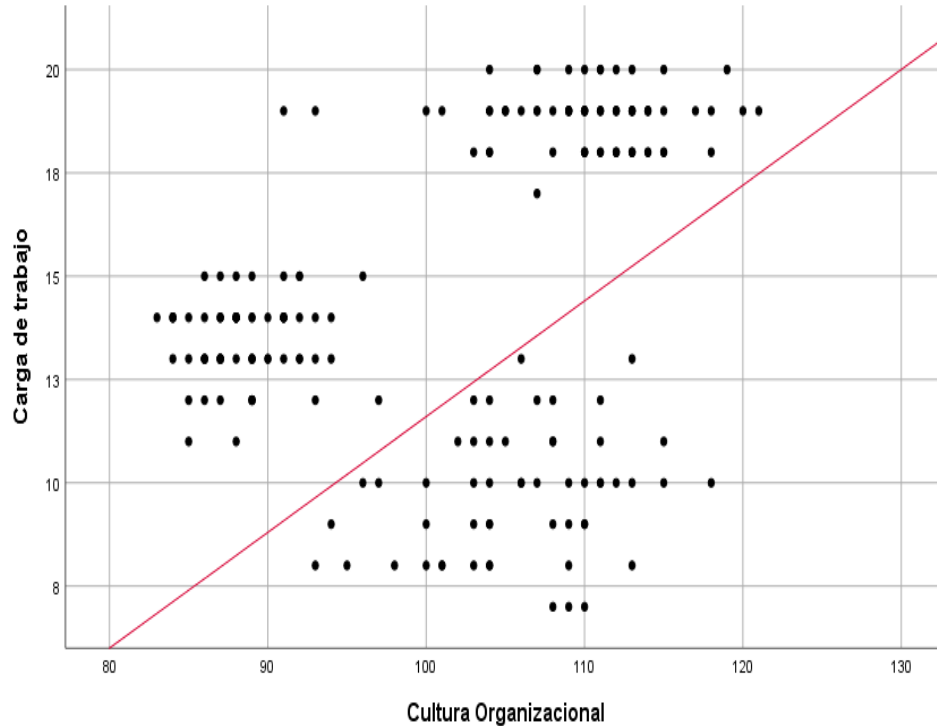
$\alpha = 0,05$

$p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$

Por tanto, para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la cultura organizacional y los puntajes de la dimensión carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022; con el coeficiente de correlación $Rho = 0,413$, siendo positiva baja, con $p\text{-valor} (0,000)$ menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$); por ende, se afirma que: A mayor cultura organizacional mayor carga de trabajo. O, a menor cultura organizacional menor carga de trabajo.

Figura 6

Diagrama de dispersión de los puntajes de cultura organizacional y carga de trabajo.



Fuente: Prueba de hipótesis.

E. Contrastación de la hipótesis específica 4.

La contrastación de hipótesis específica 4 se realiza mediante el ritual de significancia estadística:

a) Planteamiento de la hipótesis de investigación (H_i).

Existe relación directa significativa entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

b) Planteamiento de la hipótesis nula (H_0) y de la hipótesis alterna (H_1).

H_0 = No existe correlación entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_0: \rho = 0$

H_1 = Existe correlación entre la cultura organizacional y, organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.

$H_1: \rho \neq 0$

c) *Establecimiento el nivel de significancia.*

El nivel de significancia es: $\alpha = 0,05 = 5\%$.

d) *Elección del estadístico de prueba.*

El estadístico de prueba se elige mediante la prueba de normalidad de la variable cultura organizacional y la dimensión la organización y orden en el trabajo, siguiendo los procedimientos siguientes:

✓ *Formulación de las hipótesis Nula (H_0) y Alterna (H_1).*

H_0 : Los datos de la dimensión organización y orden en el trabajo provienen de la distribución normal.

H_1 : Los datos de la dimensión organización y orden en el trabajo no provienen de la distribución normal.

✓ *Cálculo de la prueba de normalidad con el SPSS.*

Tabla 15

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov.

Dimensiones	Estadístico	gl	Sig.
Organización y orden en el trabajo	0,186	199	0,000

Fuente: Análisis de datos con el SPSS.

✓ *Regla de decisión*

Si el p-valor $\geq 0,05$ se acepta la H_0 .

Si el p-valor $< 0,05$ se acepta la H_1 .

✓ *Conclusión estadística.*

Se acepta H_1 , debido a que $0,000$ (p-valor) $< 0,05$.

Por tanto, para un 95% de confianza se asevera que los datos de la dimensión organización y orden en el trabajo no provienen de una distribución normal, debiendo utilizar una prueba no paramétrica en la comprobación de hipótesis: Rho de Spearman.

e) *Cálculo de prueba de significancia del coeficiente de correlación Rho de Spearman con el SPSS.*

Tabla 16

Cálculo del coeficiente de correlación Rho de Spearman de la hipótesis específica 4.

			Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Organización y orden en el trabajo	Coeficiente de correlación	0,332**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	199

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

f) *Lectura del p-valor.*

Con ayuda de programa SPSS se estima y se da lectura al p-valor de la Rho de Spearman:

p-valor = 0,000

g) *Regla de decisión.*

La decisión que se toma está en función a p-valor:

Si $p\text{-valor} < 0,05$ se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula. Pero, si $p\text{-valor} \geq 0,05$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

h) *Conclusión estadística.*

$p\text{-valor} = 0,000$

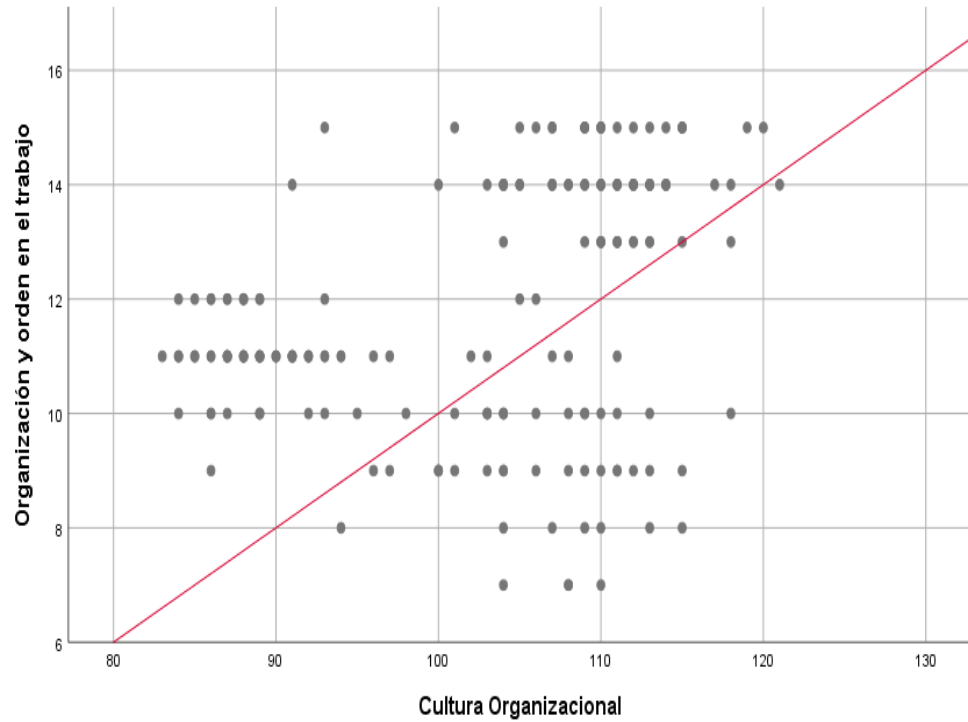
$\alpha = 0,05$

$p\text{-valor} (0,000) < \alpha (0,05)$

Por tanto, para un 95% de nivel de confianza se asevera que existe correlación entre los puntajes de la cultura organizacional y los puntajes de la dimensión organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022; con el coeficiente de correlación $Rho = 0,413$, siendo positiva baja, con $p\text{-valor} (0,000)$ menor al nivel de significancia ($\alpha=5\%$); por ende, se afirma que: A mayor cultura organizacional mayor organización y orden en el trabajo. O, a menor cultura organizacional menor organización y orden en el trabajo.

Figura 7

Diagrama de dispersión de los puntajes de cultura organizacional y, organización y orden en el trabajo.



Fuente: Prueba de hipótesis.

5.2. Discusión de resultados

Los resultados informan que existe una relación significativa, positiva moderada, entre la cultura organizacional y la seguridad laboral (Rho de Spearman = 0,603 y p-valor = 0,000); lo que se interpreta que, a mayor cultura organizacional mayor seguridad laboral. Se entiende que la cultura organizacional empresarial son el conjunto de normas y valores constituidos en principios básicos que direcciona el funcionamiento de la empresa, los métodos de desempeño de trabajo (Chiavenato, 2009).

Castro (2020), evidencia la mejora en los comportamientos seguros por parte de los colaboradores y un cambio de actitud a través de la internalización y

adopción de la cultura de seguridad dentro del área de trabajo; disminuyendo la ocurrencia de accidentes. Por otro lado, estudios de Vargas y Flores (2019), explican que la adecuada percepción de la cultura organizacional es motivo suficiente para que los trabajadores se sienta satisfechos con su trabajo contribuyendo así a su buen desempeño laboral.

Además, Díaz et al. (2020), demuestra que existe relación directa entre el estrés laboral y la cultura organizacional y un cambio realizado en alguna de los dos aspectos se verá reflejado en el accionar de los trabajadores. Asimismo, Calero (2018), demuestra la existencia de relación entre la Cultura Organizacional y el desempeño del personal de las empresas procesadoras de atún. En el mismo sentido, Roman (2018), evidencia la relación positiva y moderada ($Rho = 0,516$) y significativa ($p < 0,05$) entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Conclusiones

1. Existe relación directa moderada significativa entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022, con $Rho = 0,603$ y $p\text{-valor} = 0,000$; lo que implica que a mayor cultura organizacional mayor seguridad laboral; debido a que en la empresa se le presta mucha atención a esta variable existiendo un compromiso con la seguridad en el trabajo, en más de dos años no se cuenta con accidentes de consideración.
2. Existe relación directa moderada significativa entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022, con $Rho = 0,631$ y $p\text{-valor} = 0,000$; lo que implica que a mayor cultura organizacional mayores condiciones de seguridad; porque cuanto más se involucran los colaboradores en la cultura empresarial más se fomenta las condiciones de seguridad.
3. Existe relación directa moderada significativa entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022, con $Rho = 0,413$ y $p\text{-valor} = 0,000$; lo que implica que a mayor cultura organizacional mayores condiciones ambientales favorables para los colaboradores; porque la cultura organizacional desarrolla componentes de las condiciones ambientales en las que se ejecutan las actividades laborales.
4. Existe relación directa baja significativa entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022, con $Rho = 0,413$ y $p\text{-valor} = 0,000$; por ende, a mayor cultura organizacional mayor carga de trabajo; porque en la medida que se comprende cada uno de los aspectos involucrados en la cultura organizacional mejor va a ser la comprensión y ejecución de la carga de trabajo, sin excederse para mantener la salud de los trabajadores.
5. Existe relación directa baja significativa entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022 con $Rho = 0,413$ y $p\text{-valor} = 0,000$; por tanto, a mayor cultura organizacional mayor organización y orden en el trabajo;

puesto que, la organización y orden en el trabajo es parte de la cultura organizacional y de todo el sistema de gestión de la empresa.

Recomendaciones

1. Debido a que la cultura organizacional está asociada a una mayor seguridad laboral, se debe continuar promoviendo y reforzando la cultura de seguridad en el trabajo en la Compañía Minera Chungar. Por lo mismo se debe implementar programas de formación y concienciación sobre seguridad laboral, estableciendo protocolos de seguridad claros y comunicarlos eficazmente a todos los colaboradores; además, fomentando una cultura de reporte de incidentes y riesgos para una respuesta proactiva.
2. Para propender a la mejora de las condiciones de seguridad en cada una de las operaciones que se realiza en la empresa se debe promover la cultura organizacional al interior de la empresa. Para ello se debe involucrar a los colaboradores en la identificación y corrección de posibles riesgos y condiciones inseguras; así como, establecer procesos de retroalimentación y mejora continua en relación con las condiciones de seguridad; y, mantener canales de comunicación abiertos para que los colaboradores puedan expresar sus preocupaciones sobre seguridad.
3. Si se desea mejorar las condiciones ambientales en los que se realiza las actividades de producción o de servicio de la empresa, se debe desarrollar la cultura organizacional en los colaboradores; por ello, es necesario implementar prácticas y políticas que promuevan un entorno de trabajo saludable y sostenible; realizando evaluaciones periódicas del entorno laboral para identificar y abordar posibles mejoras; y, fomentando la conciencia ambiental entre los colaboradores para promover prácticas responsables.
4. Para que la carga de trabajo (mental y física) sea la apropiada y no genere situaciones de riesgo en la salud de los colaboradores, es indispensable desarrollar una cultura organizacional favorable en la empresa; mediante la realización de una evaluación detallada de la distribución de tareas y responsabilidades para evitar sobrecargas; implementando sistemas de gestión del tiempo y priorización de tareas; y, fomentando la capacitación y desarrollo de habilidades que permitan una gestión eficaz de la carga laboral.
5. Siendo la organización y orden en el trabajo una de las condiciones necesarias para desarrollar las actividades empresariales en forma adecuada, es necesario que se desarrolle una favorable cultura organizacional en la

empresa. Entonces, para mejorar la organización y el orden en el trabajo, se debe implementar sistemas y procesos que fomenten la planificación y organización eficaz de las tareas; promover la adopción de buenas prácticas de gestión del tiempo y del espacio de trabajo.

Referencias bibliográficas

- Amaya, M., y Salcedo, W. (2019). Artefactos de la cultura organizacional y su efecto sobre la adopción de prácticas compasivas en una organización prestadora de servicios de salud. *instname:Universidad del Rosario*. <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/13090>
- Aranguren, J. A. (2020). *Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa MEPCO S.A.C.* (Vol. 24, Número 3) [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. <https://doi.org/10.12961/apr.2021.24.03.01>
- BNamericas. (2022). *Compañía Minera Chungar S.A.C.* <https://www.bnamericas.com/es/perfil-empresa/empresa-administradora-chungar-sac>
- Bustos, D. S., y Chunching, Y. A. (2022). *Cultura organizacional y marketing interno en una empresa comercializadora para el sector minero, Ate Vitarte - Lima, 2022* [Tesis de pre grado, Universidad Tecnológica del Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12867/7467>
- Butrón, E. (2018). *Sistema de gestión de riesgos en seguridad y salud en el trabajo. 2a Edición: Paso a paso para el diseño práctico del SG-SST (2da.)*. Ediciones de la U. <https://www.perlego.com/book/2161489/sistema-de-gestin-de-riesgos-en-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-paso-a-paso-para-el-diseo-prctico-del-sgsst-2da-edicin-paso-a-paso-para-el-diseo-prctico-del-sgsst-pdf>
- Calderon, Z. E. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral (estudio realizado en lubricantes la Calzada S.A.)* [Tesis de pregrado, Universidad ragfael Landívar]. <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>
- Calero, F. M. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño del personal en las empresas procesadoras de atún, de la provincia de Manabí – Ecuador* [Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://core.ac.uk/download/pdf/323347111.pdf>
- Carro-Suárez, J., Sarmiento-Paredes, S., y Rosano-Ortega, G. (2017). Organizational culture and its influence in business sustainability. The importance of culture in corporate sustainability. *Estudios Gerenciales*, 33(145), 352-365. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2017.11.006>
- Castro, C. C. (2020). *Cultura de seguridad en la ocurrencia de accidentes de*

- trabajo en la contrata minera Alfa S. A. de la unidad minera Aurífera Retamas S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Continental].
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8475/4/IV_FIN_110_TE_Castro_Loli_2020.pdf
- Chaoyang, X. (2021). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa minera de Ica* [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma]. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/4276>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (2da. ed., Vol. 4, Número 1). Mc Graw Hill Education.
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf
- Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N., y Bermeo-Pazmiño, V. (2022). Cultura organizacional y salario emocional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(Edición Especial 7), 118-131. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
- De la Cruz, A. A. (2000). Cultura organizacional y gerencia del futuro. *Gestión en el Tercer Milenio*, 2(4), 43-59. <https://doi.org/10.15381/gtm.v2i4.10143>
- Díaz, G. D., Plaza, M. T., y Hernández, H. E. (2020). Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. *Revista Espacios*, 41(27), 109-122. https://www.researchgate.net/profile/Helman-Hernandez-Riano/publication/343178375_Relacion_entre_estres_laboral_y_cultura_organizacional_en_empleados_del_sector_salud/links/5f1a35b092851cd5fa420722/Relacion-entre-estres-laboral-y-cultura-organizacional-en
- Espinoza, A. E., y Gaspar, J. (2018). *Cultura organizacional y bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión Huancavelica 2018* [Tesis de pregrado, Universidad nacional de Huancavelica].
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7fc3132f-86bc-47c2-9a1a-abff780afb8/content>
- Estado Peruano. (2022). *Ministerio de Energía y Minas - MINEM - Gobierno del Perú*. <https://www.gob.pe/minem>
- García-Mogollón, A. M., y Malagón-Saenz, E. (2021). Salud y seguridad en el trabajo en Latinoamérica: enfermedades y gasto público. *Revista ABRA*, 41(63), 55-76. <https://doi.org/10.15359/abra.41-63.3>
- Gonzáles, J. M., y Barandela, L. (2013). *del trabajo*. 52-54.

- <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59s1/articulo9.pdf>
- González, O. U., Molina, R. G., y Patarroyo, D. D. F. (2019). Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 227-242.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058864013>
- Henao, F. (2017). *Diagnóstico integral de las condiciones de trabajo y salud* (3ra. ed.). ECOE ediciones.
https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=6q5JDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT5&dq=LA+RELACIÓN+ENTRE+EL+RUIDO+LABORAL+EN+LA+INDUSTRIA+DE+MOLIENDA+DE+CEREALES++Y+SUS+EFECTOS+EN+LOS+TRABAJADORES&ots=sbayw6QpXC&sig=KUOYLsgdzbrsvqW92ICqAgg_Ff0%0A
<http://copaso.upbbga.edu>
- Hernández-Sampieri, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa cualitativa y mixta* (1ra. ed.). McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
[http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología de la investigación.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hernández-Metodología%20de%20la%20investigación.pdf)
- Huamani, M., y Maurate, G. C. (2019). *Influencia de la cultura de seguridad en la prevención de accidentes de los trabajadores ; zona Valeria, Empresa Minera Aurifera Retamas-Trujillo 2019*.
<https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/13c62d83-791c-4a77-b914-0ca8abca4b4b/content>
- Instituto Navarro de salud Laboral. (2017). *Riesgos por carga, física o mental, de trabajo*. Gobierno de Navarra.
<http://www.navarra.es/NR/rdonlyres/74D4E0EE-0BD0-43E1-91BC-235B883C85B1/0/m2ud3.pdf>
- Isaza, C. H. (2013). Transformación de la cultura organizacional: el caso de Rica Rondo y su integración con un grupo empresarial colombiano. *Pensamiento & Gestión*, 6276, 21-53. <https://www.redalyc.org/pdf/646/64628626011.pdf>
- Martínez, R. M. (2020). *El secreto detrás de una tesis: Cómo logré convertir mi experiencia al hacer una tesis en la solución que todo profesional necesita*. Crea Imagen SAC. <https://www.amazon.com/-/es/Dra-Rosario-Martínez/dp/6120050590?asin=6120050590&revisionId=&format=4&depth=1>

- Melendez, C. M. (2020). *Cultura organizacional en los empleados de una corporación hotelera de Chiclayo*. Tesis de pre grado, Universidad Tecnológica del Perú.
- Naveed, R. T., Alhaidan, H., Halbusi, H. Al, y Al-Swidi, A. K. (2022). Do organizations really evolve? The critical link between organizational culture and organizational innovation toward organizational effectiveness: Pivotal role of organizational resistance. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(2), 100178. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100178>
- Nicuesa, M. (2012). *Organización y orden en el trabajo*. Empresariados. <https://empresariados.com/organizacion-y-orden-en-el-trabajo/>
- Observatorio de prevención de riesgos laborales. (2022). *Condiciones ambientales*. [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3520&IDTIPO=11&RASTR O=c740\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3520&IDTIPO=11&RASTR O=c740$m)
- Ortiz, F. G. (2003). *Diccionario de metodología de la investigación científica*. https://drive.google.com/file/d/1PxTICezCcbZ5vj5l9FrRXfmZ1HRNpWF_/view?fbclid=IwAR1NpUV20GPct8wf9nn70LkLcW-z2C83JDulUgqBTgZtql7RZg0o5V8XyNA
- Pedraja-Rejas, L. M., Marchioni-Choque, Í. A., Espinoza-Marchant, C. J., y Muñoz-Fritis, C. P. (2020). Liderazgo y cultura organizacional como factores de influencia en la calidad universitaria: un análisis conceptual. *Formación universitaria*, 13(5), 3-14. <https://doi.org/10.4067/s0718-50062020000500003>
- Ponce, M. A. (2017). *Seguridad laboral y productividad de los servidores públicos en la municipalidad provincial del Cusco Sub Gerencia de Seguridad Ciudadana , Cusco Año 2017* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20300/ponce_fm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Pozo-Enciso, R. S., Vargas-Prado, K. F., Fernández-Honorio, I. F., Atúncar-Deza, S. M., y Campos-Sobrino, M. (2023). Organisational culture in a Peruvian university: an administrative view, 2022. *Aibi, Revista de Investigación Administración e Ingenierías*, 11(2), 29-35. <https://doi.org/10.15649/2346030X.3134>
- Reyes, J., y Moros, H. (2019). La cultura organizacional: principales desafíos

- teóricos y metodológicos para su estudio Organizational. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 7(1), 201-217.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rodríguez-Ponce, E., Pedraja-Rejas, L., Muñoz-Fritis, C., y Araneda-Guirriman, C. (2022). Knowledge management and organizational culture in Chilean higher education institutions. *Ingeniare*, 30(2), 266-278.
<https://doi.org/10.4067/S0718-33052022000200266>
- Rodríguez, P., Calderón, M., Berrocal, L., y Medina, A. (2017). OCAS - Generando una Cultura de Seguridad. *Rev. del Instituto de Investigación FIGMMG-UNMSM*, 20(40), 42-47.
<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/iigeo/article/view/14388/12723>
- Roman, J. P. (2018). *La cultura organizacional y la satisfacción laboral de la división de seguridad ferroviaria PNP, Cercado de Lima, 2018* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/19244>
- Sabastizagal-Vela, I. L., Astete-Cornejo, J., y Benavides, F. G. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Peru. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 37(1), 32-41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Sánchez, M. (2017). Análisis sobre las diferencias de percepción de la cultura organizacional en instituciones de educación superior del sur de sonora. *COMUNI@CCIÓN: Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 8(1), 61-71. <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v8n1/a06v8n1.pdf>
- Secretaría Distrital de Planeación. (2007). *Condiciones ambientales*.
<https://www.sdp.gov.co/transparencia/informacion-interes/glosario/condiciones-ambientales>
- Secretaría Distrital de Planeación. (2022). *Factores de carga mental*.
[http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3524&IDTIPO=11&RASTRO=c740\\$m](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=3524&IDTIPO=11&RASTRO=c740$m)
- Vargas, S. L., y Flores, M. M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación*

- Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información*, 33(79), 149.
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ib/v33n79/2448-8321-ib-33-79-149.pdf>
- Veliz, R. M. (2018). *Implementacion de un Sistema de Gestion de Seguridad, Salud ocupacional, bajo la norma ISO 45001 para optimizar las operaciones mineras en la Compañia Minera Casapalca S.A.* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú].
<http://www.uncp.edu.pe/?q=noticia%2Funcp-inauguran-sistema-de-seguimiento-al-egresado>
- Vesga, J. J., García, M., Forero, C., Aguilar, M. C., Jaramillo, J. Á., Quiroz, E., Castaño, E. J., Jaramillo, V. A., y Gómez, M. A. (2020). Aspectos de la cultura organizacional y su relación con la disposición al cambio organizacional. *Suma Psicologica*, 27(1), 52-61.
<https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Yopan, J. L., Palmero, N., y Santos, J. R. (2020). Cultura Organizacional. *Cultura Organizacional Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20), 263-281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

Anexos

Anexo 1
Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y seguridad laboral de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar - Junín, 2022					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
<p style="text-align: center;">General</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>a) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?</p> <p>b) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?</p> <p>c) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de la</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.</p> <p style="text-align: center;">Específicos</p> <p>a) Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.</p> <p>b) Determinar la relación entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.</p> <p>c) Determinar la relación entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la percepción de los colaboradores de los</p>	<p style="text-align: center;">General</p> <p>Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la seguridad laboral según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.</p> <p style="text-align: center;">Específicas</p> <p>a) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones de seguridad según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.</p> <p>b) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y las condiciones ambientales según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.</p> <p>c) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la carga de trabajo según la</p>	Cultura organizacional	D1: Artefactos D2: Valores compartidos D3: Supuestos básicos subyacentes	Cuestionario de cultura organizacional
			Seguridad laboral	D1: Condiciones de seguridad D2: Condiciones ambientales D3: Carga de trabajo D4: Organización y orden en el trabajo	Cuestionario de seguridad laboral

Título: Cultura organizacional y seguridad laboral de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar - Junín, 2022					
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
Compañía Minera Chungar, 2022? d) ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022?	colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022. d) Determinar la relación entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.	percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022. d) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y, la organización y orden en el trabajo según la percepción de los colaboradores de la Compañía Minera Chungar, 2022.			
METODOLOGÍA					
Método	Método general = Método científico Método específico = Método correlacional				
Tipo	Investigación básica				
Alcance	Correlacional				
Diseño	Descriptivo correlacional				
Población	199 trabajadores de la Compañía Minera Chungar,				
Muestra	199 trabajadores de la Compañía Minera Chungar,				

Gracias

Anexo 2

Consentimiento informado



Consentimiento informado

Huancayo, 08 de diciembre de 2022.

Yo ANTICONA PALOMINO JESUS ARTEMIO identificado con DNI 44265891, acepto de manera voluntaria participar como parte de la muestra de estudio de la investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNÍN, 2022", luego de haber comprendido el objetivo y la naturaleza del estudio. Adicionalmente, se me informó:

- Mi participación es libre y voluntaria, por lo tanto, tengo derecho a retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte de ningún modo mi retiro.
- Los beneficios, incentivos o efectos adversos que puedo tener por participar en la investigación.
- Se mantendrá en estricta confidencialidad, la información obtenida producto de mi participación, codificando mis resultados con un número clave para ocultar mi identidad y garantizar el anonimato en la difusión de los resultados.
- Puedo contactarme con Maribet Vaneza Mercado Salome al correo 71881954@continental.edu.pe para despejar dudas sobre mi participación y derechos en la investigación.

Firma

Datos de las investigadoras:

Nombre	Relación con la investigación	DNI	Firma
Llanos Montalvan Emely Amira	Investigadora	70853726	
Marcelo Espinoza Karol Cecilia	Investigadora	71645742	
Mercado Salome Maribet Vaneza	Investigadora	71881954	 <small>Maribet Vaneza Mercado Salome DNI: 71881954 Calle 1012 Huancayo</small>

Consentimiento informado

Huancayo, 08 de diciembre de 2022.

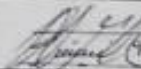


Yo CHACA HUAMAN JOEL ARCADIO identificado con DNI 46337148, acepto de manera voluntaria participar como parte de la muestra de estudio de la investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNÍN, 2022", luego de haber comprendido el objetivo y la naturaleza del estudio. Adicionalmente, se me informó:

- Mi participación es libre y voluntaria, por lo tanto, tengo derecho a retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte de ningún modo mi retiro.
- Los beneficios, incentivos o efectos adversos que puedo tener por participar en la investigación.
- Se mantendrá en estricta confidencialidad, la información obtenida producto de mi participación, codificando mis resultados con un número clave para ocultar mi identidad y garantizar el anonimato en la difusión de los resultados.
- Puedo contactarme con Maribet Vaneza Mercado Salome al correo 71881954@continental.edu.pe para despejar dudas sobre mi participación y derechos en la investigación.



Firma

Datos de las investigadoras:

Nombre	Relación con la investigación	DNI	Firma
Llanos Montalvan Emely Amira	Investigadora	70853726	
Marcelo Espinoza Karol Cecilia	Investigadora	71645742	
Mercado Salome Maribet Vaneza	Investigadora	71881954	 <small>Mercado Salome Maribet Vaneza 71881954</small>

Consentimiento informado

Huancayo, 08 de diciembre de 2022.



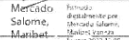
Yo, Cordero Brañez, Jose, identificado con DNI 70786764, acepto de manera voluntaria participar como parte de la muestra de estudio de la investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNÍN, 2022", luego de haber comprendido el objetivo y la naturaleza del estudio. Adicionalmente, se me informó:

- Mi participación es libre y voluntaria, por lo tanto, tengo derecho a retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte de ningún modo mi retiro.
- Los beneficios, incentivos o efectos adversos que puedo tener por participar en la investigación.
- Se mantendrá en estricta confidencialidad, la información obtenida producto de mi participación, codificando mis resultados con un número clave para ocultar mi identidad y garantizar el anonimato en la difusión de los resultados.
- Puedo contactarme con Maribet Vaneza Mercado Salome al correo 71881954@continental.edu.pe para despejar dudas sobre mi participación y derechos en la investigación.



Firma

Datos de las investigadoras:

Nombre	Relación con la investigación	DNI	Firma
Llanos Montalvan Emely Amira	Investigadora	79353726	
Marcelo Espinoza Karol Cecilia	Investigadora	71645712	
Mercado Salome Maribet Vaneza	Investigadora	71001054	 Mercado Salome, Maribet Vaneza <small>Formado digitalmente por Mercado Salome, Maribet Vaneza Fecha: 2022.12.08 19:42:45</small>

Consentimiento informado

Huancayo, 08 de diciembre de 2022.

Yo, Huaynate Huaman David Joseph identificado con DNI 72567630, acepto de manera voluntaria participar como parte de la muestra de estudio de la investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNÍN, 2022", luego de haber comprendido el objetivo y la naturaleza del estudio. Adicionalmente, se me informó:

- Mi participación es libre y voluntaria, por lo tanto, tengo derecho a retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte de ningún modo mi retiro.
- Los beneficios, incentivos o efectos adversos que puedo tener por participar en la investigación.
- Se mantendrá en estricta confidencialidad, la información obtenida producto de mi participación, codificando mis resultados con un número clave para ocultar mi identidad y garantizar el anonimato en la difusión de los resultados.
- Puedo contactarme con Maribet Vaneza Mercado Salome al correo 71881954@continental.edu.pe para despejar dudas sobre mi participación y derechos en la investigación.


Firma

Datos de las investigadoras:


Nombre	Relación con la investigación	DNI	Firma
Llanos Montalvan Emely Amira	Investigadora	70853726	
Marcelo Espinoza Karol Cecilia	Investigadora	71645742	
Mercado Salome Maribet Vaneza	Investigadora	71881954	 Mercado Salome, Maribet, Vaneza

Consentimiento informado

Huancayo, 08 de diciembre de 2022.

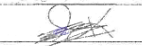
Yo *Huaring Nolasco Nicolas* identificado con DNI *46041685*, acepto de manera voluntaria participar como parte de la muestra de estudio de la investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNÍN, 2022", luego de haber comprendido el objetivo y la naturaleza del estudio. Adicionalmente, se me informó:

- Mi participación es libre y voluntaria, por lo tanto, tengo derecho a retirarme de la investigación en cualquier momento sin que me afecte de ningún modo mi retiro.
- Los beneficios, incentivos o efectos adversos que puedo tener por participar en la investigación.
- Se mantendrá en estricta confidencialidad, la información obtenida producto de mi participación, codificando mis resultados con un número clave para ocultar mi identidad y garantizar el anonimato en la difusión de los resultados.
- Puedo contactarme con Maribet Vaneza Mercado Salome al correo 71881954@continental.edu.pe para despejar dudas sobre mi participación y derechos en la investigación.



Firma

Datos de las investigadoras:

Nombre	Relación con la investigación	DNI	Firma
Lianos Montalvan Emely Amira	Investigadora	70053726	
Marcelo Espinoza Karol Cecilia	Investigadora	71648742	
Mercado Salome Maribet Vaneza	Investigadora	71881954	Mercado Salome, Maribet Vaneza <small>Identificada por Documento Único de Identificación</small>

Anexo 3

Permiso / autorización institucional

COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNIN – PASCO - RUC N°|20514608041

Gerente de operaciones: Gelbert Neira Padilla

Manifiesto que he leído y entendido la hoja de información que se me ha entregado, que he hecho las preguntas que me surgieron sobre el proyecto y que he recibido información suficiente sobre el mismo.

Presto libremente mi consentimiento para el Proyecto de Investigación de Maestría “CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNIN, 2022”.

He sido también informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a y con las garantías del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), que entró en vigor el 25 de mayo de 2018 que supone la derogación de Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre referidos a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales

Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

 Firmado digitalmente por
Neira Padilla,
Gelbert Teodulo

Huancayo, a 02 de noviembre de 2022.

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL ESTUDIO:

Título del Proyecto: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y SEGURIDAD LABORAL SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA CHUNGAR - JUNÍN, 2022".

Investigador Principal:

Bach. EMELY AMIRA LLANOS MONTALVAN
Bach. MARIBET VANEZA MERCADO SALOME
Bach. KAROL CECILIA MARCELO ESPINOZA

Yo, Gerente de operaciones de Compañía Minera Chungar - Junín

(GELBERT NEIRA PADILLA)

Declaro que:

- He leído la hoja de información que me han facilitado.
- He podido formular las preguntas que he considerado necesarias acerca del estudio.
- He recibido información adecuada y suficiente por el investigador abajo indicado sobre:
 - Los objetivos del estudio y sus procedimientos.
 - Los beneficios e inconvenientes del proceso.
 - Que mi participación es voluntaria y altruista
 - El procedimiento y la finalidad con que se utilizarán mis datos personales y las garantías de cumplimiento de la legalidad vigente.
 - Que en cualquier momento puedo revocar mi consentimiento (sin necesidad de explicar el motivo y sin que ello afecte a mi atención médica) y solicitar la eliminación de mis datos personales.
 - Que tengo derecho de acceso y rectificación a mis datos personales.

CONSIENTO EN LA PARTICIPACIÓN EN EL PRESENTE ESTUDIO

SÍ NO

(marcar lo que corresponda)

Para dejar constancia de todo ello, firmo a continuación:

Fecha02/11/2022.....

Firmado digitalmente por
Neira Padilla,
Gelbert Teodilo

Firma.....

Nombre investigador: Maribet Mercado Salome

Firma del investigador.....

Anexo 4

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Datos sociodemográficos

- Edad : 46
- Género : MASCULINO
- Cargo : SUPERVISOR DE SEGURO
- Sede : ALDAMARCA

Instrucciones

El objetivo de cuestionario es recabar su opinión sobre cultura organizacional, por ello planteamos varias preguntas que suplicamos las respuestas marcando con una X en la alternativa que consideres es correcta. No existen respuestas buenas ni malas. La escala de valoración es el siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimen- siones	Items					
		1	2	3	4	5
Arte- factos	Comunicación					
	1) Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.			X		
	2) Logra establecer una comunicación directa con su jefe.			X		
	3) Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.	X				
	Infraestructura					
	4) La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos					X
	5) Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.					X
	Costumbres					
	6) Los trabajadores de la institución cuentan con un uniforme distintivo.					X
	7) Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.			X		
	Cultos					
	8) El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.		X			
	9) Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.				X	
Celebraciones						
10) Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.			X			
11) Considera importante participar en las celebraciones de la institución.			X			
Trabajo continuo						
12) Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.					X	
Aparatos tecnológicos						
13) Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida			X			

Dimensiones	Ítems	1	2	3	4	5	
	amistad por medio de las redes sociales.						
Valores compartidos	Misión						
	14) Reconozco la misión de la institución y la pongo en práctica.			X			
	Visión						
	15) Trabajo activamente por concretar la visión institucional.			X			
	Liderazgo						
	16) Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.					X	
	17) Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.					X	
	Objetivos						
	18) Conozco ampliamente los objetivos de la institución.		X				
	Normas de conducta						
19) Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.					X		
Competencias							
20) Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias.				X			
Reclutamiento							
21) La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.					X		
Reconocimiento							
22) En la institución se valora el desempeño de los trabajadores.					X		
23) Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.						X	
Su-puestos básicos subya-centes	Respuesta a los problemas						
	24) Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.				X		
	25) Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.		X				
	Valores organizacionales						
	26) Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.					X	
	27) Ser responsable, puntual y solidario es imprescindible en nuestra institución.						X
	Inteligencia emocional						
28) Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.				X			
29) Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.					X		
30) Expreso con libertad mi estado de ánimo.				X			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE SEGURIDAD LABORAL
Datos sociodemográficos

- Edad : 46
- Género : MASCULINO.
- Cargo : SUPERVISOR DE SEGURIDAD
- Sede : ALHAMBRA

Datos accidentes de trabajo

- A. ¿Alguna vez sufrió de algún tipo de accidente de trabajo?
- a) Si ¿Cuál o cuáles?
 - b) No

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas que suplicamos responda con la sinceridad y veracidad que le caracteriza. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario.

Marca con una X en el recuadro correspondiente a cada pregunta, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Items

N°	Items	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
1)	¿El local en el que trabaja tiene el espacio suficiente para hacer su trabajo con seguridad?			X		
2)	¿Las instalaciones son apropiadas para hacer su trabajo con seguridad?			X		
3)	¿Cuenta con los equipos de trabajo necesarios para poder hacer su trabajo con seguridad?	X				
4)	¿Manipula adecuadamente objetos y/o materiales en el área de almacén?		X			
5)	¿Manipula con precaución cargas pesadas?			X		
6)	¿Manipula con precaución maquinaria de almacén?			X		
7)	¿No se ve expuesto a productos inflamables en su entorno de trabajo?			X		
8)	¿Utiliza agentes químicos peligrosos en su trabajo?				X	
9)	En el entorno en el que desarrolla su trabajo ¿encuentra agentes cortantes o lacerantes?					X
10)	¿Se encuentra expuesto a gases tóxicos en el ambiente en que trabaja?				X	
11)	¿No se ha visto expuesto a agentes químicos en su centro de trabajo?			X		
12)	¿No se ha enfermado o no ha sufrido daños por la exposición al frío en su puesto de trabajo?				X	
13)	¿Se ha enfermado o ha sufrido daños por la exposición al calor en su puesto de trabajo?					X

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
14)	¿Se ha enfermado o sufrido daños por la exposición al aire contaminado o tóxico?					✓
15)	¿Encuentra suficiente iluminación en su entorno de trabajo?	✓				
16)	¿Considera que su carga de trabajo (horarios, metas) es adecuada?		✓			
17)	¿Con que frecuencia no ha podido realizar su trabajo por ser mucho y no tener tiempo suficiente?	✓				
18)	¿Con que frecuencia ha sufrido de estrés por mucho trabajo?		✓			
19)	¿Con que frecuencia ha sufrido trastornos psicológicos (alucinaciones, reacciones físicas de miedo o agitación) por exceso o falta de trabajo?			✓		
20)	¿Considera que su trabajo es monótono?			✓		
21)	¿Se siente aislado de las personas en su trabajo?		✓			
22)	¿Siente que cumple una labor importante en su trabajo?	✓				

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL
Datos sociodemográficos

- Edad : 33
- Género : MASCULINO
- Cargo : CONDUCTOR DE CAMIONES
- Sede : ALAYANCA

Instrucciones

El objetivo de cuestionario es recabar su opinión sobre cultura organizacional, por ello planteamos varias preguntas que suplicamos las respondes marcando con una X en la alternativa que consideres es correcta. No existen respuestas buenas ni malas. La escala de valoración es el siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimen- siones	tema	1	2	3	4	5
Arte- factos	Comunicación					
	1) Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.			X		
	2) Logra establecer una comunicación directa con su jefe.			X		
	3) Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.				X	
	Infraestructura					
	4) La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos.				X	
	5) Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.			X		
	Costumbres					
	6) Los trabajadores de la institución cuentan con un uniforme distintivo.			X		
	7) Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.					X
	Cultos					
	8) El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.	X				
	9) Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.			X		
Celebraciones						
10) Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.	X					
11) Considera importante participar en las celebraciones de la institución.		X				
Trabajo continuo						
12) Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.			X			
Aparatos tecnológicos						
13) Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida		X				

Dimen- siones	Ítems	1	2	3	4	5
	amistad por medio de las redes sociales.					
Valores com- par- tidos	Misión					
	14) Reconozco la misión de la institución y la pongo en práctica.			2		
	Visión					
	15) Trabajo activamente por concretar la visión institucional.			4		
	Liderazgo					
	16) Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.		2			
	17) Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.			4		
	Objetivos					
	18) Conozco ampliamente los objetivos de la institución.			4		
	Normas de conducta					
19) Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.			2			
Competencias						
20) Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias.					4	
Reclutamiento						
21) La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.					4	
Reconocimiento						
22) En la institución se valora el desempeño de los trabajadores.			4			
23) Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.				4		
Su- pues- tos bási- cos subya- centes	Respuesta a los problemas					
	24) Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.		4			
	25) Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.			4		
	Valores organizacionales					
	26) Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.		4			
	27) Ser responsable, puntual y solidario es imprescindible en nuestra institución.		4			
	Inteligencia emocional					
28) Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.			4			
29) Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.			4			
30) Expreso con libertad mi estado de ánimo.			4			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE SEGURIDAD LABORAL
Datos sociodemográficos

- Edad : 33
- Género : MASCULINO
- Cargo : CONDUCTOR DE CAMIONETA
- Sede : PLAZA MIRCA

Datos accidentes de trabajo

- A. ¿Alguna vez sufrió de algún tipo de accidente de trabajo?
- a) Sí ¿Cuál o cuáles?
 - b) No

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas que suplicamos responda con la sinceridad y veracidad que le caracteriza. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario.

Marca con una X en el recuadro correspondiente a cada pregunta, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Ítems

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
1)	¿El local en el que trabaja tiene el espacio suficiente para hacer su trabajo con seguridad?				X	
2)	¿Las instalaciones son apropiadas para hacer su trabajo con seguridad?		X			
3)	¿Cuenta con los equipos de trabajo necesarios para poder hacer su trabajo con seguridad?				X	
4)	¿Manipula adecuadamente objetos y/o materiales en el área de almacén?				X	
5)	¿Manipula con precaución cargas pesadas?		X			
6)	¿Manipula con precaución maquinaria de almacén?				X	
7)	¿No se ve expuesto a productos inflamables en su entorno de trabajo?				X	
8)	¿Utiliza agentes químicos peligrosos en su trabajo?				X	
9)	En el entorno en el que desarrolla su trabajo ¿encuentra agentes cortantes o lacerantes?					X
10)	¿Se encuentra expuesto a gases tóxicos en el ambiente en que trabaja?					X
11)	¿No se ha visto expuesto a agentes químicos en su centro de trabajo?			X		
12)	¿No se ha enfermado o no ha sufrido daños por la exposición al frío en su puesto de trabajo?				X	
13)	¿Se ha enfermado o ha sufrido daños por la exposición al calor en su puesto de trabajo?			X		

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
14)	¿Se ha enfermado o sufrido daños por la exposición al aire contaminado o tóxico?				X	
15)	¿Encuentra suficiente iluminación en su entorno de trabajo?			X		
16)	¿Considera que su carga de trabajo (horarios, metas) es adecuada?				X	
17)	¿Con que frecuencia no ha podido realizar su trabajo por ser mucho y no tener tiempo suficiente?			X		
18)	¿Con que frecuencia ha sufrido de estrés por mucho trabajo?			X		
19)	¿Con que frecuencia ha sufrido trastornos psicológicos (alucinaciones, reacciones físicas de miedo o agitación) por exceso o falta de trabajo?			X		
20)	¿Considera que su trabajo es monótono?				X	
21)	¿Se siente aislado de las personas en su trabajo?				X	
22)	¿Siente que cumple una labor importante en su trabajo?			X		

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Datos sociodemográficos

- Edad : 32
- Género : Masculino
- Cargo : Supervisor Operativo
- Sede : Alpamarca

Instrucciones

El objetivo de cuestionario es recabar su opinión sobre cultura organizacional, por ello planteamos varias preguntas que suplicamos las respondas marcando con una X en la alternativa que consideres es correcta. No existen respuestas buenas ni malas. La escala de valoración es el siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimen- siones	Ítems					
		1	2	3	4	5
Arte- factos	Comunicación					
	1) Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.				X	
	2) Logra establecer una comunicación directa con su jefe.				X	
	3) Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.			X		
	Infraestructura					
	4) La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos		X			
	5) Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.			X		
	Costumbres					
	6) Los trabajadores de la institución cuentan con un uniforme distintivo.				X	
	7) Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.			X		
	Cultos					
	8) El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.			X		
	9) Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.		X			
Celebraciones						
10) Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.		X				
11) Considera importante participar en las celebraciones de la institución.			X			
Trabajo continuo						
12) Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.			X			
Aparatos tecnológicos						
13) Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida			X			

Dimen- siones	Ítems	1	2	3	4	5
	amistad por medio de las redes sociales.					
Valo- res com- par- tidos	Misión 14) Reconozco la misión de la institución y la pongo en práctica.				X	
	Visión 15) Trabajo activamente por concretar la visión institucional.				X	
	Liderazgo 16) Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.				X	
	17) Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.					X
	Objetivos 18) Conozco ampliamente los objetivos de la institución.				X	
	Normas de conducta 19) Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.			X		
	Competencias 20) Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias.				X	
	Reclutamiento 21) La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.				X	
	Reconocimiento 22) En la institución se valora el desempeño de los trabajadores.			X		
	23) Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.				X	
Su- pues- tos bási- cos subya- centes	Respuesta a los problemas 24) Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.		X			
	25) Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.			X		
	Valores organizacionales 26) Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.			X		
	27) Ser responsable, puntual y solidario es imprescindible en nuestra institución.				X	
	Inteligencia emocional 28) Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.				X	
	29) Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.				X	
30) Expreso con libertad mi estado de ánimo.			X			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE SEGURIDAD LABORAL
Datos sociodemográficos

- Edad : 32
- Género : Masculino
- Cargo : Supervisor Operativo
- Sede : Alpamarca.

Datos accidentes de trabajo

- A. ¿Alguna vez sufrió de algún tipo de accidente de trabajo?
 a) Sí ¿Cuál o cuáles?
 No

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas que suplicamos responda con la sinceridad y veracidad que le caracteriza. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario.

Marca con una X en el recuadro correspondiente a cada pregunta, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Ítems

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
1)	¿El local en el que trabaja tiene el espacio suficiente para hacer su trabajo con seguridad?			X		
2)	¿Las instalaciones son apropiadas para hacer su trabajo con seguridad?		X			
3)	¿Cuenta con los equipos de trabajo necesarios para poder hacer su trabajo con seguridad?			X		
4)	¿Manipula adecuadamente objetos y/o materiales en el área de almacén?	X				
5)	¿Manipula con precaución cargas pesadas?	X				
6)	¿Manipula con precaución maquinaria de almacén?	X				
7)	¿No se ve expuesto a productos inflamables en su entorno de trabajo?		X			
8)	¿Utiliza agentes químicos peligrosos en su trabajo?			X		
9)	En el entorno en el que desarrolla su trabajo ¿encuentra agentes cortantes o lacerantes?		X			
10)	¿Se encuentra expuesto a gases tóxicos en el ambiente en que trabaja?				X	
11)	¿No se ha visto expuesto a agentes químicos en su centro de trabajo?				X	
12)	¿No se ha enfermado o no ha sufrido daños por la exposición al frío en su puesto de trabajo?			X		
13)	¿Se ha enfermado o ha sufrido daños por la exposición al calor en su puesto de trabajo?			X		

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
14)	¿Se ha enfermado o sufrido daños por la exposición al aire contaminado o tóxico?				X	
15)	¿Encuentra suficiente iluminación en su entorno de trabajo?			X		
16)	¿Considera que su carga de trabajo (horarios, metas) es adecuada?			X		
17)	¿Con que frecuencia no ha podido realizar su trabajo por ser mucho y no tener tiempo suficiente?				X	
18)	¿Con que frecuencia ha sufrido de estrés por mucho trabajo?		X			
19)	¿Con que frecuencia ha sufrido trastornos psicológicos (alucinaciones, reacciones físicas de miedo o agitación) por exceso o falta de trabajo?					X
20)	¿Considera que su trabajo es monótono?			X		
21)	¿Se siente aislado de las personas en su trabajo?					X
22)	¿Siente que cumple una labor importante en su trabajo?		X			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Datos sociodemográficos

- Edad : 38
- Género : Masculino
- Cargo : Mecánico
- Sede : Alpamarca

Instrucciones

El objetivo de cuestionario es recabar su opinión sobre cultura organizacional, por ello planteamos varias preguntas que suplicamos las respondas marcando con una X en la alternativa que consideres es correcta. No existen respuestas buenas ni malas. La escala de valoración es el siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimen- siones	Ítems					
		1	2	3	4	5
Arte- factos	Comunicación					
	1) Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.				X	
	2) Logra establecer una comunicación directa con su jefe.			X		
	3) Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.			X		
	Infraestructura					
	4) La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos		X			
	5) Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.			X		
	Costumbres					
	6) Los trabajadores de la institución cuentan con un uniforme distintivo.				X	
	7) Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.				X	
	Cultos					
	8) El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.		X			
	9) Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.			X		
Celebraciones						
10) Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.		X				
11) Considera importante participar en las celebraciones de la institución.			X			
Trabajo continuo						
12) Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.				X		
Aparatos tecnológicos						
13) Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida			X			

Dimen- siones	Ítems	1	2	3	4	5
	amistad por medio de las redes sociales.					X
Valo- res com- par- tidos	Misión 14) Reconozco la misión de la institución y la pongo en práctica.				X	
	Visión 15) Trabajo activamente por concretar la visión institucional.				X	
	Liderazgo 16) Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.			X		
	17) Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.				X	
	Objetivos 18) Conozco ampliamente los objetivos de la institución.				X	
	Normas de conducta 19) Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.			X		
	Competencias 20) Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias.			X		
	Reclutamiento 21) La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.					X
	Reconocimiento 22) En la institución se valora el desempeño de los trabajadores.				X	
	23) Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.			X		
Su- pues- tos bási- cos subya- centes	Respuesta a los problemas 24) Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.			X		
	25) Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.		X			
	Valores organizacionales 26) Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.			X		
	27) Ser responsable, puntual y solidario es imprescindible en nuestra institución.			X		
	Inteligencia emocional 28) Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.				X	
	29) Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.				X	
	30) Expreso con libertad mi estado de ánimo.				X	

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE SEGURIDAD LABORAL
Datos sociodemográficos

- Edad : 38
- Género : Masculino
- Cargo : Mecánico
- Sede : Alpamarca

Datos accidentes de trabajo

- A. ¿Alguna vez sufrió de algún tipo de accidente de trabajo?
- a) Sí ¿Cuál o cuáles? golpe leve
- b) No

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas que suplicamos responda con la sinceridad y veracidad que le caracteriza. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario.

Marca con una X en el recuadro correspondiente a cada pregunta, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Ítems

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
1)	¿El local en el que trabaja tiene el espacio suficiente para hacer su trabajo con seguridad?		X			
2)	¿Las instalaciones son apropiadas para hacer su trabajo con seguridad?		X			
3)	¿Cuenta con los equipos de trabajo necesarios para poder hacer su trabajo con seguridad?			X		
4)	¿Manipula adecuadamente objetos y/o materiales en el área de almacén?		X			
5)	¿Manipula con precaución cargas pesadas?			X		
6)	¿Manipula con precaución maquinaria de almacén?			X		
7)	¿No se ve expuesto a productos inflamables en su entorno de trabajo?		X			
8)	¿Utiliza agentes químicos peligrosos en su trabajo?			X		
9)	En el entorno en el que desarrolla su trabajo ¿encuentra agentes cortantes o lacerantes?			X		
10)	¿Se encuentra expuesto a gases tóxicos en el ambiente en que trabaja?		X			
11)	¿No se ha visto expuesto a agentes químicos en su centro de trabajo?			X		
12)	¿No se ha enfermado o no ha sufrido daños por la exposición al frío en su puesto de trabajo?			X		
13)	¿Se ha enfermado o ha sufrido daños por la exposición al calor en su puesto de trabajo?			X		

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
14)	¿Se ha enfermado o sufrido daños por la exposición al aire contaminado o tóxico?				X	
15)	¿Encuentra suficiente iluminación en su entorno de trabajo?		X			
16)	¿Considera que su carga de trabajo (horarios, metas) es adecuada?	X				
17)	¿Con que frecuencia no ha podido realizar su trabajo por ser mucho y no tener tiempo suficiente?	X				
18)	¿Con que frecuencia ha sufrido de estrés por mucho trabajo?					X
19)	¿Con que frecuencia ha sufrido trastornos psicológicos (alucinaciones, reacciones físicas de miedo o agitación) por exceso o falta de trabajo?					X
20)	¿Considera que su trabajo es monótono?					X
21)	¿Se siente aislado de las personas en su trabajo?					X
22)	¿Siente que cumple una labor importante en su trabajo?					X

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE CULTURA ORGANIZACIONAL

Datos sociodemográficos

- Edad : 43
- Género : Maratino
- Cargo : Operador de Equipo P.
- Sede : Ayamarcu

Instrucciones

El objetivo de cuestionario es recabar su opinión sobre cultura organizacional, por ello planteamos varias preguntas que suplicamos las respondas marcando con una X en la alternativa que consideres es correcta. No existen respuestas buenas ni malas. La escala de valoración es el siguiente:

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Dimen- siones	Ítems	1	2	3	4	5	
Arte- factos	Comunicación						
	1) Suele conversar fluidamente con sus compañeros de trabajo.				X		
	2) Logra establecer una comunicación directa con su jefe.		X				
	3) Establece vínculos comunicativos con sus compañeros fuera del ambiente de trabajo.			X			
	Infraestructura						
	4) La infraestructura de la empresa está pintada con sus colores distintivos		X				
	5) Los ambientes de trabajo cuentan con áreas distintivas para cada equipo de trabajo.		X				
	Costumbres						
	6) Los trabajadores de la institución cuentan con un uniforme distintivo.					X	
	7) Suele tener reuniones semanales con sus jefes para compartir los logros alcanzados.			X			
	Cultos						
	8) El gerente de la institución comparte su forma de pensar y hacer las cosas.			X			
	9) Los trabajadores comparten y respetan las creencias religiosas de sus compañeros.			X			
Celebraciones							
10) Suelen conmemorar a los compañeros de trabajo por su onomástico.			X				
11) Considera importante participar en las celebraciones de la institución.		X					
Trabajo continuo							
12) Los miembros de la institución se sienten parte de una gran familia en la empresa.		X					
Aparatos tecnológicos							
13) Los compañeros de trabajo suelen mantener una sólida		X					

Dimen- siones	Ítems	1	2	3	4	5
	amistad por medio de las redes sociales.					
Valo- res com- par- tidos	Misión					
	14) Reconozco la misión de la institución y la pongo en práctica.		X			
	Visión					
	15) Trabajo activamente por concretar la visión institucional.			X		
	Liderazgo					
	16) Suelo guiar a mis compañeros para realizar las actividades de forma más efectiva.		X			
	17) Es posible identificar con facilidad a los líderes de la institución.			X		
	Objetivos					
	18) Conozco ampliamente los objetivos de la institución.		X			
	Normas de conducta					
19) Los compañeros de trabajo ponen en práctica las normas de la institución.		X				
Competencias						
20) Los trabajadores suelen demostrar cuáles son sus mayores competencias.					X	
Reclutamiento						
21) La empresa cuenta con un programa de reclutamiento establecido.				X		
Reconocimiento						
22) En la institución se valora el desempeño de los trabajadores.		X				
23) Los encargados de cada área reconocen públicamente los logros de los trabajadores.		X				
Su- pues- tos bási- cos subya- centes	Respuesta a los problemas					
	24) Siento los problemas de la institución como si fuesen míos.	X				
	25) Las dificultades representan un reto atractivo para mis capacidades.		X			
	Valores organizacionales					
	26) Estoy de acuerdo en poner en práctica los valores de la institución.			X		
	27) Ser responsable, puntual y solidario es imprescindible en nuestra institución.			X		
	Inteligencia emocional					
28) Logro controlar las sensaciones de ira y estrés en mi trabajo.			X			
29) Manejo con tranquilidad los momentos de tensión en la institución.				X		
30) Expreso con libertad mi estado de ánimo.			X			

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO DE SEGURIDAD LABORAL
Datos sociodemográficos

- Edad : 43
- Género : Masculino
- Cargo : - Operador de equipo p.
- Sede : Alpamarca

Datos accidentes de trabajo

- A. ¿Alguna vez sufrió de algún tipo de accidente de trabajo?
- a) Sí ¿Cuál o cuáles?
- No

Instrucciones:

A continuación, encontrará una serie de preguntas que suplicamos responda con la sinceridad y veracidad que le caracteriza. No existen respuestas correctas o incorrectas, sino una apreciación personal. Utilice el tiempo necesario.

Marca con una X en el recuadro correspondiente a cada pregunta, cuya escala de apreciación es el siguiente.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
5	4	3	2	1

Ítems

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
1)	¿El local en el que trabaja tiene el espacio suficiente para hacer su trabajo con seguridad?				<input checked="" type="checkbox"/>	
2)	¿Las instalaciones son apropiadas para hacer su trabajo con seguridad?			<input checked="" type="checkbox"/>		
3)	¿Cuenta con los equipos de trabajo necesarios para poder hacer su trabajo con seguridad?		<input checked="" type="checkbox"/>			
4)	¿Manipula adecuadamente objetos y/o materiales en el área de almacén?		<input checked="" type="checkbox"/>			
5)	¿Manipula con precaución cargas pesadas?	<input checked="" type="checkbox"/>				
6)	¿Manipula con precaución maquinaria de almacén?		<input checked="" type="checkbox"/>			
7)	¿No se ve expuesto a productos inflamables en su entorno de trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
8)	¿Utiliza agentes químicos peligrosos en su trabajo?	<input checked="" type="checkbox"/>				
9)	En el entorno en el que desarrolla su trabajo ¿encuentra agentes cortantes o lacerantes?	<input checked="" type="checkbox"/>				
10)	¿Se encuentra expuesto a gases tóxicos en el ambiente en que trabaja?	<input checked="" type="checkbox"/>				
11)	¿No se ha visto expuesto a agentes químicos en su centro de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>	
12)	¿No se ha enfermado o no ha sufrido daños por la exposición al frío en su puesto de trabajo?				<input checked="" type="checkbox"/>	
13)	¿Se ha enfermado o ha sufrido daños por la exposición al calor en su puesto de trabajo?		<input checked="" type="checkbox"/>			

N°	Ítems	Siem- pre	Casi siem- pre	A veces	Casi nunca	Nunca
14)	¿Se ha enfermado o sufrido daños por la exposición al aire contaminado o tóxico?			×		
15)	¿Encuentra suficiente iluminación en su entorno de trabajo?				×	
16)	¿Considera que su carga de trabajo (horarios, metas) es adecuada?	×				
17)	¿Con que frecuencia no ha podido realizar su trabajo por ser mucho y no tener tiempo suficiente?				×	
18)	¿Con que frecuencia ha sufrido de estrés por mucho trabajo?		×			
19)	¿Con que frecuencia ha sufrido trastornos psicológicos (alucinaciones, reacciones físicas de miedo o agitación) por exceso o falta de trabajo?					×
20)	¿Considera que su trabajo es monótono?		×			
21)	¿Se siente aislado de las personas en su trabajo?			×		
22)	¿Siente que cumple una labor importante en su trabajo?		×			

Gracias por su colaboración.

Anexo 5

Validación de instrumentos



REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO – JUICIO DE EXPERTOS)

I. INFORMACIÓN DEL INSTRUMENTO

- 1.1. **Título de la investigación:** CUESTIONARIO DE SEGURIDAD LABORAL
1.2. **Autores de la investigación:** Bach. Emely Amira Llanos Montalvan
Bach. Maribet Vaneza Mercado Salome
Bach. Karol Cecilia Marcelo Espinoza
1.3. **Nombre del Instrumento** : CUESTIONARIO DE SEGURIDAD LABORAL

II. INFORMACIÓN DEL EXPERTO

- 2.1. **Apellidos y nombres:** Córdova Cavero, Percy Alexander
2.2. **Título profesional:** Lic. en Administración
2.3. **Grado Académico:** Magister en Administración
2.4. **Especialización o experiencia:** Salud Ocupacional y Gestión En Seguridad
2.5. **Institución donde labora:** Municipalidad Distrital de Pativilca
2.6. **Cargo actual:** Jefe de la Oficina de Logística y Control Patrimonial
2.7. **Email:** percyalexandercordovacavero@gmail.com
2.8. **Teléfono móvil:** 999677768
2.9. **Lugar y fecha:** 03 de noviembre de 2022

III. INSTRUCCIONES

Señor (a) especialista se suplica su colaboración para el análisis riguroso de los ítems del instrumento que se adjunta; para ello, debe marcar con una X en la casilla que considere conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional indicando si el ítem reúne o no con los requisitos mínimos, relacionados a:

- **Claridad:** El ítem está formulado con lenguaje claro y preciso; se comprende fácilmente, su sintáctica, semántica y ortografía son adecuadas.
- **Suficiencia:** El ítem conjuntamente con los demás ítems permiten medir la dimensión correspondiente.
- **Coherencia:** El ítem tiene relación lógica con el indicador y la dimensión que está midiendo.
- **Relevancia:** El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.

La escala de evaluación es:

1. Muy deficiente	2. Deficiente	3. Regular	4. Bueno	5. Excelente
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

IV. DIMENSIONES
E ÍTEMS

DIMENSIONES	Ítems	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
D1: Condiciones de seguridad	1. ¿El local en el que trabaja tiene el espacio suficiente para hacer su trabajo con seguridad?					X					X					X					X	
	2. ¿Las instalaciones son apropiadas para hacer su trabajo con seguridad?					X					X					X					X	
	3. ¿Cuenta con los equipos de trabajo necesarios para poder hacer su trabajo con seguridad?					X					X					X					X	
	4. ¿Manipula adecuadamente objetos y/o materiales en el área de almacén?					X					X					X					X	
	5. ¿Manipula con precaución cargas pesadas?					X					X					X					X	
	6. ¿Manipula con precaución maquinaria de almacén?					X					X					X					X	
	7. ¿No se ve expuesto a productos inflamables en su entorno de trabajo?					X					X					X					X	
	8. ¿Utiliza agentes químicos peligrosos en su trabajo?					X					X					X					X	
D2: Condiciones ambientales	9. En el entorno en el que desarrolla su trabajo ¿encuentra agentes cortantes o lacerantes?					X					X					X					X	
	10. ¿Se encuentra expuesto a gases tóxicos en el ambiente en que trabaja?					X					X					X					X	
	11. ¿No se ha visto expuesto a agentes químicos en su centro de trabajo?					X					X					X					X	
	12. ¿No se ha enfermado o no ha sufrido daños por la exposición al frío en su puesto de trabajo?					X					X					X					X	
	13. ¿Se ha enfermado o ha sufrido daños por la exposición al calor en su puesto de trabajo?					X					X					X					X	

DIMENSIONES	Items	Claridad					Suficiencia					Coherencia					Relevancia					Observación por ítem
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
	14. ¿Se ha enfermado o sufrido daños por la exposición al aire contaminado o tóxico?					X					X					X					X	
	15. ¿Encuentra suficiente iluminación en su entorno de trabajo?					X					X					X					X	
D3: Carga de trabajo	16. ¿Considera que su carga de trabajo (horarios, metas) es adecuada?					X					X					X					X	
	17. ¿Con que frecuencia no ha podido realizar su trabajo por ser mucho y no tener tiempo suficientes?					X					X					X					X	
	18. ¿Con que frecuencia ha sufrido de estrés por mucho trabajo?					X					X					X					X	
	19. ¿Con que frecuencia ha sufrido trastornos psicológicos (alucinaciones, reacciones físicas de miedo o agitación) por exceso o falta de trabajo?					X					X					X					X	
D4: Organización y orden en el trabajo	20. ¿Considera que su trabajo es monótono?					X					X					X					X	
	21. ¿Se siente aislado de las personas en su trabajo?					X					X					X					X	
	22. ¿Siente que cumple una labor importante en su trabajo?					X					X					X					X	

V. DICTAMEN
Autorizo la aplicación del instrumento (X)
No autorizo la aplicación del instrumento ()


Córdova Cervera, Percy Alexander
DNI N° 43799676

Anexo 6

Plan de Acción para Recomendaciones:

Recomendación 1: Promoción de la Cultura de Seguridad Laboral

1) Formación Continua en Seguridad Laboral:

- ✓ Diseñar y llevar a cabo programas de formación y capacitación en seguridad laboral para todos los colaboradores.
- ✓ Incluir temas como identificación de riesgos, procedimientos de emergencia y uso adecuado de equipos de protección.

2) Comunicación Efectiva:

- ✓ Establecer canales de comunicación claros y accesibles para reportar incidentes, riesgos y sugerencias de seguridad.

3) Revisión de Protocolos de Seguridad:

- ✓ Revisar y actualizar regularmente los protocolos de seguridad para asegurar su pertinencia y efectividad.

4) Reconocimiento y Reforzamiento:

- ✓ Implementar un sistema de reconocimiento y recompensas para aquellos colaboradores que demuestren un compromiso destacado con la seguridad laboral.

Recomendación 2: Involucramiento de Colaboradores en Condiciones de Seguridad

1) Equipos de Seguridad y Salud Ocupacional:

- ✓ Establecer equipos multidisciplinarios encargados de evaluar y mejorar las condiciones de seguridad en el lugar de trabajo.

2) Sesiones de Retroalimentación y Mejora Continua:

- ✓ Organizar reuniones periódicas para recoger sugerencias y comentarios de los colaboradores respecto a las condiciones de seguridad.

3) Programas de Mentoring:

- ✓ Fomentar la mentoría entre colaboradores más experimentados y nuevos para transmitir buenas prácticas en seguridad.

Recomendación 3: Mejora de Condiciones Ambientales

1) Evaluación Periódica del Entorno Laboral:

- ✓ Realizar evaluaciones regulares del ambiente de trabajo para identificar áreas de mejora en cuanto a comodidad y ergonomía.

2) Políticas de Sostenibilidad y Salud:

- ✓ Implementar políticas que promuevan la sostenibilidad ambiental y la salud ocupacional, incluyendo la gestión de residuos y la calidad del aire.

3) Programas de Concienciación Ambiental:

- ✓ Ofrecer talleres y charlas sobre conciencia ambiental para sensibilizar a los colaboradores sobre la importancia del cuidado del entorno laboral.

Recomendación 4: Gestión Efectiva de la Carga de Trabajo

1) Análisis de Carga Laboral:

- ✓ Realizar un análisis detallado de las responsabilidades de cada colaborador para identificar posibles desbalances en la carga de trabajo.

2) Capacitación en Gestión del Tiempo:

- ✓ Ofrecer cursos y talleres sobre técnicas de gestión del tiempo y priorización de tareas.

3) Promoción del Equilibrio entre Trabajo y Vida Personal:

- ✓ Fomentar políticas que apoyen el equilibrio entre las responsabilidades laborales y personales, como horarios flexibles o opciones de trabajo remoto cuando sea posible.

Recomendación 5: Mejora de Organización y Orden en el Trabajo

1) Implementación de Sistemas de Gestión:

- ✓ Introducir sistemas de gestión de procesos y tareas que promuevan la organización y el orden en el trabajo.

2) Formación en Buenas Prácticas de Organización:

- ✓ Proporcionar capacitación en técnicas y herramientas que ayuden a los colaboradores a mantener un entorno de trabajo organizado.

3) Reforzamiento de la Cultura Organizacional:

- ✓ Fomentar valores y comportamientos que promuevan la organización y el orden como parte integral de la cultura de la empresa.

Anexo 7
Evidencias fotográficas



Aplicación de cuestionario en Campo- O. Tajo



Aplicación de cuestionario- Planta



Aplicación de cuestionario- Proyectos



Aplicación de cuestionario- Mantenimiento



Aplicación de cuestionario- Soporte