

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

“CULTURA DE SEGURIDAD Y CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES
DE LA EMPRESA CALZADOS MOLLY,
TRUJILLO – 2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciado en Administración y Negocios Internacionales

Autores:

Maria de Los Angeles Chiquez Contreras

Junior Aldair Martinez Paredes

Asesor:

Mg. Lic. María Soledad Rodríguez Castillo

<https://orcid.org/0000-0001-7508-6708>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1 Presidente(a)	Víctor Gaspar Cuadra Jiménez	178068521
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 2	José Roberto Huamán Tuesta	17814526
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	Aldo Cotrina Villar	06447940
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

CULTURA DE SEGURIDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA CALZADOS MOLLY, TRUJILLO – 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	1%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	qdoc.tips Fuente de Internet	1%
4	search.scielo.org Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.unac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	core.ac.uk Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%

DEDICATORIA

Dedico a Dios principalmente, por cuidar a mis padres que están en vida y cuidar de mis pasos en cada momento y ser mi inspiración a seguir.

A mis padres, Sandra Yovana Paredes Vásquez y César Alexander Martínez Segura, por apoyarme en cada decisión de mi vida, alentarme y estar en cada momento en el transcurso de mis metas hasta lograrlos y ponerlo en práctica.

Junior Aldair Martinez Paredes

A Dios por bendecirme todos los días, protegerme, darme sabiduría y fuerza necesaria para superarme cada día. En especial a mi hijo Yaspeth Alessandro, quien es mi motivo primordial para no rendirme y continuar, y así poder llegar a ser un ejemplo para él.

A mis padres, Aurora y Abilio, quienes desde un inicio me brindaron su apoyo incondicional, me enseñaron a ser perseverante para alcanzar mis metas, a sus sabios consejos que me permitió encontrar el camino correcto.

A mi hermano Gian Carlos, por el constante soporte en los tiempos complicados.

Maria de los Angeles Chiquez Contreras.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien guía nuestros caminos de la vida, con el todo es posible, agradecer a nuestra asesora por brindarnos las facilidades del caso para concluir esta etapa profesional, también agradecer a todas las personas que nos brindaron su apoyo logrando así terminar con éxito nuestra tesis.

Tabla de contenidos

Jurado calificador	2
Informe de similitud	3
Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Índice de Tablas	7
Índice de Figuras	8
Resumen	9
Capítulo I: Introducción	10
Capítulo II: Metodología	27
Capítulo III: Resultados	30
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones	37
Referencias	45
Anexos	51

Índice de tablas

Tabla 1. Nivel de cultura de seguridad por dimensiones	31
Tabla 2. Nivel de clima organizacional por dimensiones	33
Tabla 3. Relación entre las dimensiones de la cultura de seguridad y el clima organizacional	34
Tabla 4. Relación entre cultura de seguridad y clima organizacional	36

Índice de figuras

Figura 1. Nivel de cultura de seguridad según la percepción de los colaboradores	30
Figura 2. Nivel de valoración del clima organizacional según la percepción de los colaboradores	32

RESUMEN

Esta investigación buscó como propósito principal establecer la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023, por lo que se desplegó un enfoque cuantitativo, de naturaleza aplicada, nivel correlacional, además de un diseño no-experimental. El universo poblacional estuvo constituido diecisiete integrantes de Calzados Molly, donde 15 laboraron en el campo operativo y a 2 en el campo administrativo. Se empleó la encuesta en la recolección de datos a través del cuestionario como instrumento. Los resultados revelan que el nivel de cultura de seguridad según la percepción del colaborador es medio de acuerdo al 52,9%; mientras que, el nivel de valoración del clima organizacional es bajo según el 47%. A nivel general, se comprobó la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – Perú 2023, presentando una tendencia positiva y grado muy fuerte (Sig. 0,001; r:0,971). Esto permite aseverar que cada vez que la empresa fortalezca su cultura de seguridad, tendrá un mejor clima organizacional.

PALABRAS CLAVES: cultura de seguridad, clima organizacional, empresa de calzado

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

Es de suma importancia y gran responsabilidad a nivel organizacional, dar garantía en cuanto a la seguridad del colaborador, con una sólida cultura de seguridad puede ayudar a las empresas a cumplir con esta responsabilidad, al mismo tiempo que mejora sus resultados (Organización Internacional para la Estandarización, 2020).

La cultura de seguridad incluye creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas que dan forma a cómo los empleados y la gerencia abordan la seguridad en el lugar de trabajo (Moreira, 2019). Una cultura de seguridad sólida prioriza la seguridad sobre la productividad, promueve la comunicación abierta sobre las preocupaciones de seguridad y garantiza que los empleados estén equipados con nociones y los recursos requeridos para trabajar de forma segura (Proavance, 2021).

Hay muchas razones por las que las empresas deberían priorizar la cultura de la seguridad (Martínez & Montero, 2015). En primer lugar, una sólida cultura de seguridad permite disminuir los accidentes en el centro de labores (Zapata & Grisales, 2017), reduciendo el riesgo de responsabilidades legales y financieras. Además, una sólida cultura de seguridad puede mejorar la moral y la productividad del trabajador (Rojas, 2021), ya que éstos deben sentirse valorados y protegidos por su empleador. Finalmente, una sólida cultura de seguridad puede mejorar el clima organizacional (Vasquez, 2022) dado que se labora en un ambiente más seguro en cuanto a las condiciones del trabajo, haciendo sentir a los colaboradores más satisfechos.

Ante ello, el clima organizacional resulta ser un tema muy importante en el ámbito laboral, ya que afecta directamente el desempeño y la satisfacción de los empleados y está

referido a la opinión que tienen los colaboradores de una empresa en función al área laboral en la que se desenvuelven (Govea & Zuñiga, 2020). Al fomentar una cultura empresarial positiva, liderazgo efectivo, condiciones de trabajo adecuadas y una comunicación efectiva, las empresas pueden crear un ambiente laboral positivo que motive y comprometa a sus colaboradores (Rojas, 2019).

En el contexto internacional, de acuerdo a la OIT (2023), la cantidad de individuos afectados por accidentes relacionados con el trabajo es asombrosa, con aproximadamente 317 millones de personas afectadas anualmente, lo que resulta en 2,34 millones de muertes por enfermedades y accidentes laborales. Las preocupaciones de salud y seguridad de las Américas son significativas, con las principales industrias y el sector de servicios que reportan 11,1, 10,7 y 6,9 accidentes fatales por cada 100.000 colaboradores, respectivamente.

Por su parte, en el contexto nacional, en Perú esta situación es también preocupante dado que durante año 2021 existieron más de 28.000 accidentes laborales registrados, que van desde incidentes fatales y peligrosos hasta enfermedades ocupacionales y en la primera mitad del año 2022 se superó los 14.000, según el Ministerio de Trabajo. Esto indica que con casi el 100% de asistencia presencial y numerosos sectores de trabajo cobrando impulso, los ciudadanos peruanos enfrentan una variedad de riesgos laborales que requieren una cobertura especializada (Diario Oficial El Peruano, 2022; Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022).

Particularmente dentro del contexto local, este clima de inseguridad atemoriza a gran parte de los colaboradores, especialmente en la industria del calzado al operar diversos tipos de maquinarias, lo que podría repercutir en el clima organizacional. Al respecto, Calzados

Molly, es una empresa objeto de estudio, en donde se pretende desarrollar una investigación para abordar esa problemática considerando que al no contar con una fuerte cultura de seguridad entre sus miembros podría repercutir y afectar otros aspectos complementarios de encontrarse algún vínculo entre estas variables.

Dentro de otros criterios, se han percibido que en los últimos meses viene existiendo cierta dificultad con el personal en cuanto a la escasez de capacitaciones, falta de personal especializado en esta actividad, problemas de rotación, falta de manejo administrativo, pero lo que más sigue preocupando es el tema relacionado a la cultura de seguridad, que como ya se manifiesta en otro tipo de contextos podría afectar al clima de trabajo de la organización. Por tal motivo se desea abordar este tema con la finalidad de contrastar alguna posible relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa.

Como antecedentes internacionales, en primera instancia se señala el trabajo de Ojeda et al. (2021) en su estudio “Clima organizacional y cultura de seguridad en un Instituto de Salud Materno Perinatal” desarrollado en Cuna, tuvo como objetivo evaluar las características y relación entre clima organizacional y cultura de seguridad; mediante una investigación cualitativa conformada por un grupo de 53 enfermeros; obteniendo resultados estadísticos que analizados sostuvieron que el clima organizacional conjuntamente con sus dimensiones (sig:0; coeficiente: 0,439) presentan una estrecha relación hacia la cultura de seguridad en la población estudiada. Este antecedente contribuye en nuestra investigación en la parte de resultados, brindando un dato estadístico específico donde se demuestra un vínculo significativo entre las variables en una organización del contexto internacional.

En el mismo orden, Gandulfo (2022), desde Chile, presenta su investigación titulada "Influencia del clima laboral en la cultura de seguridad de los trabajadores de la empresa Serfoval". El objetivo del estudio fue determinar cómo el clima laboral afecta la cultura de seguridad en una organización, utilizando un enfoque no experimental, descriptivo, transversal y correlacional. Se aplicaron cuestionarios con escalas tipo Likert para recopilar los datos. Los participantes expresaron satisfacción con la cultura de seguridad, la cual obtuvo una puntuación considerada alta. Como conclusión, se determinó que el clima laboral en la empresa fue predominantemente saludable según el 82,3% de los encuestados, lo que indica un ambiente propicio para el trabajo. Además, se encontró una asociación lineal positiva significativa ($p < 0,05$; coeficiente: 0,672) entre la cultura de seguridad y el clima laboral en la empresa evaluada, lo que indica una estrecha relación entre un alto nivel de cultura de seguridad y un clima laboral saludable. Este estudio anterior contribuye a nuestra investigación en términos metodológicos, ya que empleamos un diseño y nivel metodológico similar, así como instrumentos similares. Además, proporciona información descriptiva sobre el clima organizacional y su relación con la cultura de seguridad en una empresa.

Luna et al. (2019) presentan también su artículo "Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador", relacionado a las mismas temáticas en Ecuador. Este estudio explora la influencia del ambiente de trabajo en el desempeño según la opinión de los empleados operativos públicos del distrito. El análisis central basado en la literatura, armoniza y sustenta el estudio que compara ambas variables. Los hallazgos apuntan hacia la construcción y dominio de la conducta ciudadana organizacional entre los integrantes, considerando aspectos fenomenológicos resaltantes y problemáticos del área de investigación, evaluando los

indicadores psicométricos de medidas para estas variables, finalmente lograr identificar la relación entre ambos fenómenos. El antecedente en cuestión brinda información cualitativa sobre el abordaje de estas variables en otro tipo de contexto, siendo importante el aporte en cuanto a la relación existente según la literatura.

Desde México, Aguilar et al. (2021) en su artículo titulado “Cultura de seguridad organizacional: variables grupales relacionadas con la conducta segura”, cuyo propósito fue conocer el nivel de perceptivo del equipo laboral sobre la respuesta de seguridad por parte de su supervisor, la de los compañeros y la del colaborador en sí; del mismo modo, indagar si existe relación entre estas variables y diferencias por sexo; cuya participación fue de 868 colaboradores. Como resultado, se conoció que estos perciben que su jefe realmente está interesado en la seguridad y la de su personal con un promedio de 4,20, siendo un valor positivo. Igualmente, sus compañeros se comportan de forma segura cuidando a sus compañeros. De tal manera que, se denota la relación entre las variables. Al respecto, el antecedente brinda información sobre la forma en la que los trabajadores perciben las conductas de seguridad que denotan sus jefes, estando interesados por la salud de sus integrantes, evidenciando que en ciertas empresas sí se destacan este tipo de conductas.

Finalmente, culminando los trabajos previos a nivel internacional, Noor et al. (2022) en su revisión sistemática “Safety culture, safety climate, and safety performance in healthcare facilities: A systematic review.”, tuvieron como propósito identificar el indicador de cultura, clima y desempeño de seguridad en las instituciones de salud, así como la conexión entre estos elementos. La solución se dividió en elementos factibles para formar un modelo que pueda producir un mejor desempeño de seguridad. A través del método PRISMA lograron una búsqueda exhaustiva de temas relacionados con la interacción entre

dichos elementos. Se obtuvo como hallazgo un nuevo conocimiento de que las medidas proactivas son más favorables que las medidas reactivas, particularmente en el cuidado de la salud, promoviendo la facilidad de uso y una estrategia preventiva. Como adicional, también encontró mediadores o moderadores que vinculan la cultura de seguridad con el desempeño de seguridad en las industrias de atención médica. Este alcance revela la importancia de las acciones preventivas para mantener una cultura de seguridad adecuada en donde prevalezca la salud del empleado de acuerdo a la literatura científica.

En relación a los antecedentes nacionales, es preciso destacar que existe amplia literatura de trabajos previos en el sector salud. Por ello, es importante acotar que, bajo este contexto se citarán algunos autores. Sin embargo, Acevedo y López (2022), quienes en su tesis “Cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud laboral en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022”, plantearon la evaluación de la existencia relacional correlativa entre dichos aspectos; aplicando instrumentos básicos para obtener la información del personal en un tiempo determinado y único; así como la aplicación de una guía entrevista al mayor apoderado de la empresa. Encontrando como resultado un gran vínculo, en el que se evidenció estadísticamente y de manera suficiente que hubo correlación significativa. De manera particular, señala la relevancia que tiene para organizaciones del sector salud los temas sobre seguridad y cómo se vincula con el clima de trabajo, siendo un referente de lo que sucede en otro tipo de sectores.

Asimismo, Cauna (2021), con su investigación “Cultura de seguridad y la prevención de los riesgos laborales en las empresas constructoras en la Ciudad de Tacna”, cuya finalidad fue comprender la existencia de algún vínculo entre las mismas variables en un conjunto de organizaciones de dicho rubro; destacada por ser una investigación cuantitativa, para el

estudio con la participación de 93 colaboradores de todo el personal. Los hallazgos revelaron que la dimensión "actitudes hacia la seguridad" de la variable independiente obtuvo el mayor porcentaje en la categoría regular (60,2%). Asimismo, la dimensión "prevención del riesgo biológico" mostró un porcentaje más alto en la categoría regular (68,8%). Estos resultados demuestran que esta variable organizacional tiene una influencia significativa en la prevención de riesgos laborales en empresas del sector de la construcción. Este estudio proporciona indicios cuantitativos sobre las percepciones en cuanto a la cultura preventiva, lo cual resulta relevante para contrastar con los resultados que se obtengan en futuras investigaciones. Además, estos resultados resaltan la importancia de implementar medidas y políticas de seguridad laboral en las empresas de construcción, enfocadas tanto en las actitudes hacia la seguridad como en la prevención de riesgos biológicos, con el objetivo de promover entornos laborales más seguros y proteger la salud y bienestar de los trabajadores.

Además, Leon y Mejía (2019) desarrollaron una investigación "Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en un nosocomio", con la finalidad de comprender la existencia de un vínculo entre estas, utilizando un enfoque hipotético deductivo, un estudio cuantitativo, descriptivo-correlacional, que involucró a 149 personas. Según el Rho de Spearman, esta es una correlación moderadamente positiva ($r = 0,341$). Asimismo, se estableció una relación entre las dimensiones y la cultura de seguridad del paciente del personal de enfermería, obteniendo una relación moderadamente positiva ($r = 0,391$), ($r = 0,380$), ($r = 0,274$) respectivamente. De manera más detallada este antecedente brinda información sobre los resultados de correlación para constatar la relación entre variables dentro de una organización del contexto nacional.

Por su lado, Linares (2017) realizó un trabajo “Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo del Hospital Arzobispo Loayza”, abordando determinar la relación del clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente; basada en una población 151 colaboradores administrativos. Se logró hallar una débil cultura y clima de trabajo, concluyendo que existe una correlación directa alta entre Clima Organizacional y Cultura de Seguridad. Este antecedente brinda un abordaje desde la percepción del personal administrativo sobre temas de cultura de seguridad y clima en un sector donde resulta pesado laboral, siendo un referente importante para comprender lo que pasa en organizaciones del sector calzado y si se sigue esta tendencia.

En la misma línea, La Madrid y Gómez (2022), realizan un estudio “Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo del Hospital Arzobispo Loayza”, en el que se proponen determinar la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en un proyecto minero de cobre en el contexto del COVID-19 en Cajamarca; en el que 60 colaboradores participaron como población de estudio de un proyecto minero de cobre debidamente encuestados. A nivel correlacional y estadístico, se concluye la existencia de una relación positiva y significativa entre las variables en estudio del proyecto minero, bajo de la pandemia pasada reciente. La importancia de este estudio a la presente investigación es sobre temas de actualidad dentro del contexto de la reciente pandemia, por lo que también involucra este tipo de acciones en otro tipo de sectores económicos como la minería.

Por su lado, Bernal (2021) elabora un trabajo titulado “El clima laboral y el desempeño de los colaboradores en una empresa de seguridad en Lima – Perú en el año 2018”, en el que asume comprobar algún tipo de vínculo entre las mismas variables; obtuvo

una tendencia favorable para el clima laboral y para cada una de sus dimensiones. Considerando igualmente, la disconformidad en algunos factores evaluados para mejorar. Concluyendo que, si existe relación entre el clima laboral de la empresa y el desempeño laboral. Este antecedente contribuye en nuestra investigación en cuanto al aspecto metodológico y a los resultados del clima organizacional, haciendo énfasis que no solo afecta al clima organizacional sino también involucra aspectos como el desempeño del trabajador.

Finalmente, el aporte de Alvarado (2014), mediante su tema “Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval”, propuso como objetivo central de este estudio analizar la posible relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en los centros médicos. Para la realización de este estudio se utilizaron dos encuestas. El análisis estadístico de las pruebas presentadas mostró que los instrumentos eran válidos y confiables. Estas pruebas se aplicaron a una muestra de 234 personas entre médicos y enfermeras. El aporte de los antecedentes se encuentra en los resultados estadísticos de esta investigación dado que muestran que el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente están significativamente relacionados.

Es importante recalcar que el estudio de la cultura de seguridad y clima organizacional tiene una sólida base en la Teoría del comportamiento organizacional, dado que permite comprender cómo se forman las actitudes y comportamientos relacionados con la seguridad en una organización, identificar posibles brechas o incongruencias entre la cultura de seguridad deseada y la cultura real, y diseñar estrategias efectivas para promover una cultura de seguridad sólida. En ese sentido, el clima organizacional se ve influenciado por una serie de factores contextuales y situacionales que pueden variar según las

características específicas de la organización, dependiendo muchas veces de la forma en que los empleados perciben y priorizan la seguridad, así como en cómo se comunican y se implementan las políticas y prácticas de seguridad (García et al., 2021).

De acuerdo a los aportes teóricos de la variable cultura de seguridad, se hace referencia a Finkelstein (2022), quien manifiesta que “La cultura de seguridad representa las actitudes de los empleados sobre el enfoque de seguridad de una organización, sus percepciones del riesgo, sus creencias sobre cómo responder y controlar el riesgo y su participación en actividades que representan (y refuerzan) una cultura de seguridad” (p. 21).

Del mismo modo, De Santis (2015) menciona que no existe una definición estándar de cultura de seguridad, pero hay dos elementos principales que son comunes en todas las definiciones. En primer lugar, se refiere a los valores, actitudes, creencias y comportamientos de las personas, ya que en una organización con una buena cultura de seguridad se considera a la seguridad como una prioridad. En segundo lugar, se trata de la difusión de estos valores, actitudes, creencias y comportamientos, donde las organizaciones con una buena cultura de seguridad los promueven en todos los niveles, desde la alta dirección hasta el personal de producción, y en todas las actividades que se llevan a cabo en la organización. Una buena cultura de seguridad ayuda a una organización a mantener operaciones seguras y proteger a sus empleados de posibles riesgos laborales. Estos elementos resaltan la importancia de fomentar una cultura de seguridad sólida en todas las áreas de una organización, para garantizar un ambiente laboral seguro y promover la salud y bienestar de todos los miembros del equipo.

En consecuencia, al hacer que todos, desde los operadores hasta los gerentes, tomen en serio la seguridad, permanezcan atentos y eviten contratiempos. Además, significa que

las operaciones se llevan a cabo de una manera tan segura como razonable, lo que puede reducir significativamente los riesgos de que ocurran accidentes (Toro et al., 2020). La mala cultura de la seguridad ha contribuido a muchos incidentes importantes y lesiones personales y puede tener tanta influencia en los resultados de la seguridad como el propio sistema de gestión de la seguridad de una organización.

Por consiguiente, de esta variable derivan tres dimensiones, según Alcedo (2022):

Conocimiento el cual implica tener una comprensión profunda de los riesgos y peligros asociados con el entorno de trabajo o la actividad en cuestión. Esto incluye conocer los procedimientos de seguridad, las normas y regulaciones aplicables, así como las mejores prácticas en materia de seguridad. Los individuos deben estar informados sobre los posibles riesgos y cómo identificarlos, evaluarlos y abordarlos de manera adecuada (Alcedo, 2022).

El comportamiento en la cultura de seguridad se refiere a las acciones y conductas que los individuos adoptan en relación con la seguridad. Implica la adhesión a las normas y procedimientos de seguridad establecidos, así como la aplicación de los conocimientos adquiridos en situaciones reales. El comportamiento seguro implica tomar medidas proactivas para prevenir accidentes o incidentes, utilizar equipos de protección personal apropiados, reportar y corregir condiciones inseguras, y promover un ambiente de trabajo seguro para todos (Alcedo, 2022).

Cumplimiento, el cual se refiere a la adhesión a las políticas, normas y regulaciones establecidas en materia de seguridad. Implica seguir las directrices y procedimientos establecidos por la organización o autoridades competentes para garantizar la seguridad. El cumplimiento implica tanto el cumplimiento de las reglas básicas de seguridad como el acatamiento de las normativas legales y regulatorias aplicables. También implica la

participación en programas de capacitación y concientización sobre seguridad (Alcedo, 2022).

En relación a la variable del clima organizacional, Chiavenato (2009) realiza importantes aportes en su obra literaria al definirlo como la calidad o el conjunto de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de una organización, que ejercen una poderosa influencia en su comportamiento. El clima organizacional abarca una amplia gama de factores que afectan la motivación, la comunicación y el liderazgo en la organización. Además, en su definición operacional, se refiere a la calidad del ambiente psicológico de una organización. Este ambiente puede ser positivo y favorable cuando es receptivo y agradable, o negativo y desfavorable cuando es frío y desagradable. En definitiva, el clima organizacional se refiere al entorno existente en una organización como resultado del estado motivacional de las personas que la conforman. Estos conceptos proporcionados por Chiavenato permiten comprender la importancia de crear un clima organizacional favorable que promueva la motivación, la satisfacción y el bienestar de los miembros de la organización, lo cual puede tener un impacto significativo en su desempeño y en los resultados obtenidos.

Asimismo, el clima organizacional se refiere a las condiciones que fomentan o dificultan los esfuerzos creativos de los empleados (Daza et al., 2021). El clima puede definirse en términos generales como la percepción compartida entre los empleados del entorno organizacional con el que se enfrentan todos los días (Torres, 2018). Existe una buena interacción entre las fuerzas del clima organizacional (estructuras, procedimientos, reglas y políticas) y las fuerzas psicológicas personales (pensamientos, miedos, deseos) para

fomentar la creatividad, el clima organizacional debe permitir que estas fuerzas tengan un efecto positivo en los empleados (Sánchez et al., 2019).

El clima organizacional se refiere a la percepción duradera que tiene un empleado sobre el ambiente de trabajo y la cultura de la empresa para la que trabaja (Chagray et al., 2020). También se puede concebir el clima como algo similar a la personalidad: al igual que cada persona tiene una personalidad única, cada organización tiene un clima único que se manifiesta como un conjunto de características y rasgos percibidos por los empleados, los cuales influyen en su comportamiento laboral en diferentes dimensiones, como las relaciones interpersonales, la autonomía y la estructura organizativa (Hernández et al., 2020). Esta comprensión del clima organizacional destaca la importancia de crear un entorno de trabajo favorable y estimulante, que promueva la satisfacción, el compromiso y el rendimiento de los empleados.

Basados en los aportes de Román (2018), las dimensiones a desplegar en esta variable son:

La comunicación, es una función organizacional básica, que se refiere al proceso mediante el cual una persona (conocida como emisor) transmite información o mensajes a otra persona (conocida como receptor). El propósito de la comunicación en las organizaciones es transmitir órdenes, instrucciones o información para lograr los cambios deseados en el desempeño y otras actitudes de los empleados (Román, 2018). En una organización, los supervisores transmiten información a los subordinados. Esta dimensión aplicada de forma adecuada, da como resultado claridad y asegura la cooperación de los subordinados. Por el contrario, si se aplica defectuosa puede crear problemas debido a

malentendidos entre el superior y los subordinados. Los subordinados deben comprender correctamente el mensaje que se les transmite (Chiavenato, 2011).

Por su parte, la motivación es una fuerza que inspira a una persona en el trabajo a intensificar su voluntad de utilizar lo mejor de su capacidad para el logro de objetivos específicos. Puede ser en forma de incentivos financieros (como bonos, comisiones, etc.) o no financieros (como apreciación, crecimiento, etc.), o puede ser positivo o negativo (Román, 2018). Básicamente, motivaciones dirigidas hacia metas e incitan a las personas a actuar (Chiavenato, 2019). La importancia de la motivación radica en convertir esta capacidad de trabajo en voluntad de trabajar. El rendimiento depende tanto de la capacidad como de la voluntad; y la disposición depende de la motivación. Por lo tanto, la motivación es un elemento clave para dirigir a las personas a hacer el trabajo.

Finalmente, el liderazgo es el proceso que influye en las personas y las inspira a cumplir voluntariamente los objetivos de la organización. El objetivo principal del liderazgo gerencial es obtener la cooperación voluntaria del grupo de trabajo para lograr las metas (Román, 2018). Se refiere a la capacidad de persuadir y motivar a otros a trabajar de la manera deseada para lograr los objetivos. Por lo tanto, una persona que es capaz de influir en los demás y hacer que sigan sus instrucciones se llama líder y existe tanto en la organización formal como en la informal, pero la gestión opera en la organización formal (Chiavenato, 2009).

Es importante tener en cuenta que los niveles de valoración sobre esta variable pueden variar según las expectativas individuales de los empleados, así como la cultura y el contexto de la organización. Es por ello que, de acuerdo con Cardozo y Kwan (2019), se refiere a cómo los empleados perciben en general las condiciones de trabajo, el ambiente

laboral y las relaciones interpersonales en su entorno laboral, utilizando niveles de apreciación, como "bajo", "medio" y "alto", para describir el grado de satisfacción y la percepción positiva que los empleados tienen hacia el clima organizacional.

Un nivel de apreciación "bajo" del clima organizacional indica que los empleados tienen una percepción negativa y poco satisfactoria del entorno laboral. Puede haber falta de comunicación efectiva, reconocimiento insuficiente, conflictos interpersonales y falta de motivación en el trabajo (Cardozo y Kwan, 2019).

Un nivel de apreciación "medio" del clima organizacional implica que los empleados tienen una percepción neutral o moderadamente satisfactoria del entorno laboral. Puede haber algunos aspectos positivos, pero también áreas que podrían mejorar. El grado de satisfacción y compromiso de los empleados puede variar según diferentes factores y experiencias individuales (Cardozo y Kwan, 2019).

Un nivel de apreciación "alto" del clima organizacional indica que los empleados tienen una percepción positiva y altamente satisfactoria del entorno laboral. Existe un alto grado de satisfacción, motivación y compromiso por parte de los empleados. El clima organizacional fomenta el trabajo en equipo, la comunicación abierta, el reconocimiento y la colaboración (Cardozo y Kwan, 2019).

En cuanto a la justificación o por qué fue necesario el desarrollo del presente estudio para el campo científico, se están considerando tres perspectivas, detalladas a continuación:

Desde la perspectiva teórica, esta investigación es relevante porque contribuye en el despliegue de conocimiento sobre el comportamiento de las personas está fuertemente influenciado por el ambiente de trabajo, la organización en la que trabajan las personas y el

diseño del trabajo que se les pide que hagan. En el caso particular sustentado en la Teoría del Comportamiento Organizacional que se centra en cómo los empleados perciben y experimentan el entorno de trabajo, además de la forma en que se valora la seguridad, promoviendo e integrando a las diversas áreas de la organización

Desde la perspectiva práctica, está justificada porque dada la línea de investigación y en el desarrollo de la profesión, la cultura resiliente de seguridad y salud garantiza que todos los involucrados en el conjunto empresarial, pese a su función, trabajen juntos para obtener mejores resultados de seguridad y salud. Partiendo de que cuando se establece una cultura de seguridad sólida, se fomenta la prevención de accidentes y enfermedades laborales, lo cual reduce los riesgos y los costos asociados. Además, una cultura de seguridad positiva contribuye a aumentar la satisfacción y la motivación de los empleados, mejorando su rendimiento y disminuyendo el ausentismo laboral.

Asimismo, se justifica metodológicamente, puesto que de manera sistemática se reúnen las condiciones necesarias para medir el nivel de cultura de seguridad, así como del clima organizacional, consignando las características tipos de cultura que van desde vulnerable a resistente. Por ello se cumplen con los requisitos de validez y confiabilidad para que los instrumentos sean consistentes y puedan emplearse en futuras investigaciones que aborden estos temas.

A la luz de estas afirmaciones y supuestos se plantea la siguiente interrogante para esta investigación: ¿Cuál es la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – Perú 2023?

Por tal motivo, se enuncia el siguiente objetivo general: determinar la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa

Calzados Molly, Trujillo – Perú 2023. Del cual derivan tres específicos; en primer lugar, identificar el nivel de cultura de seguridad según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023; luego, identificar el nivel de valoración del clima organizacional según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023; y por último, determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la cultura de seguridad (conocimiento, comportamiento, cumplimiento) y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

En el mismo orden, partiendo de otros estudios previos que abordaron este tema en otros contextos, se plantean las siguientes hipótesis a nivel general (Ha): Existe una relación positiva entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023; y como hipótesis nula (Ho): No existe una relación positiva entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. Esto quiere decir que, al mejorar alguna de estas variables la otra podría tener un resultado similar.

Asimismo, de manera específica se cree que; el nivel de cultura de seguridad es bajo según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023; el nivel de valoración del clima organizacional es medio según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023, y que existe una relación positiva entre cada una de las dimensiones de la cultura de seguridad (conocimiento, comportamiento, cumplimiento) y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

Esta investigación presenta un enfoque cuantitativo, ya que se empleó el análisis estadístico para poder contrastar la hipótesis, además de utilizar el procesamiento numérico para sistematizar los datos. Al respecto, Álvarez (2020), señala que un enfoque de este tipo se caracteriza por ejecutar procesos organizados de manera secuencial para probar suposiciones empleando el procesamiento numérico.

El tipo de investigación fue aplicada, dado que se hará uso de la teoría y conocimiento existente para dar solución a un determinado objeto de estudio, así también, se buscó determinar la relación entre cultura de seguridad y clima organizacional. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018), metodólogos muy reconocidos en el campo científico, afirman que este tipo de investigación, a diferencia de los estudios básicos, se caracterizan por tener una solución práctica ante un determinado problema.

El presente estudio fue de nivel correlacional, porque busca determinar la relación entre cultura de seguridad y clima organizacional; asimismo, como una posible asociación con sus dimensiones. Además, presenta un enfoque cuantitativo, ya que se empleó el análisis estadístico para poder contrastar la hipótesis (Hernández Sampieri et al., 2014).

Asimismo, el diseño de investigación utilizado será el diseño no experimental, debido a que busca analizar las variables sin manipularlas, únicamente considerando su estado natural (Hernández Sampieri et al., 2014).

Además, este estudio presenta un corte transversal, ya que el estudio de investigación se desarrollará en un determinado momento. Este tipo de investigación, presenta un esquema particular (Anexo 2).

En tanto, la población está conformada por todos los colaboradores de la empresa Calzados Molly. De acuerdo a la información brindada por el gerente son 17 colaboradores sumando a los 15 colaboradores del área operativa y a 2 del área administrativa. Para ello se aplicó la técnica del método del censo, considerando a toda la población dado que esta es reducida.

La técnica utilizada para la recolección de datos en este estudio es la encuesta. Según Hernández et al. (2014), este es un recurso que utiliza un investigador para registrar información o datos sobre una variable. En este sentido, se utilizó como instrumento el cuestionario (Anexo 3).

Respecto a la cultura de seguridad, consta de 12 ítems, con tres dimensiones (conocimiento, comportamiento, cumplimiento), y su escala de evaluación es común, con cinco opciones (Anexo 3). A su vez, respecto a la segunda variable para medir el clima organizacional, se cuenta con 12 ítems distribuidos a través de tres dimensiones (comunicación, motivación, liderazgo).

Ambos instrumentos fueron sometidos a la validación por juicio de expertos y se determinó una confiabilidad alta. La validación se realizó por: Mg. Luis Clemente, Dra. Blanca Dávila, Mg. Mirtha Valverde, Mg. Alan García Gutti y Lic. Marlies Cueva Urrea quienes brindaron su apreciación de ambos cuestionarios (Anexo 4), dando su conformidad para su ejecución, además de tener el respaldo de la asesora. Mientras que, a partir del índice Alfa de Cronbach se logró conocer el grado de confiabilidad, que de acuerdo a la primera variable se obtuvo un valor de 0,936 y 0,962 para la segunda de ellas (Anexo 5).

Como parte del procedimiento en la recolección de la data, primeramente, se acordó una reunión con el representante de la empresa Calzados Molly para coordinar la aplicación

del cuestionario. Luego estos se ejecutaron de manera presencial, en un horario que no interrumpa sus labores diarias. Después de realizar ambos instrumentos, se organizó la información en una tabla de Excel de manera sistemática, para posteriormente ser trasladada al programa SPSS.

Como parte del análisis e interpretación de los datos se utilizó estadística descriptiva e inferencial. El primero pasa por gráficos y tablas de frecuencias absolutas (barras) para medir la percepción sobre la cultura de seguridad y clima organizacional. El otro análisis sirve para dar respuesta al tercer objetivo específico y al objetivo general pasa por el estadístico Rho de Spearman para comprobar si existe una relación entre las variables (cada vez que se tenga un valor inferior a 0,05) dado que presentan una escala ordinal, sin embargo, para mayor contraste, también se determinó la prueba de normalidad (Anexo 6) para su correcta elección.

Como parte de los aspectos éticos considerados en este estudio, se mantuvo el anonimato y la confidencialidad de los datos por respeto a los participantes y fueron utilizados únicamente con fines académicos. Asimismo, el principio de justicia prevé la imparcialidad en la ejecución de los instrumentos, velando por el bien común. Adicionalmente, el principio de no malicio se utilizó, enfatizando que ningún daño fue hecho intencionalmente. Además, los autores mencionados en el informe se citan correctamente y se viene utilizando el estilo de escritura de la séptima edición de APA.

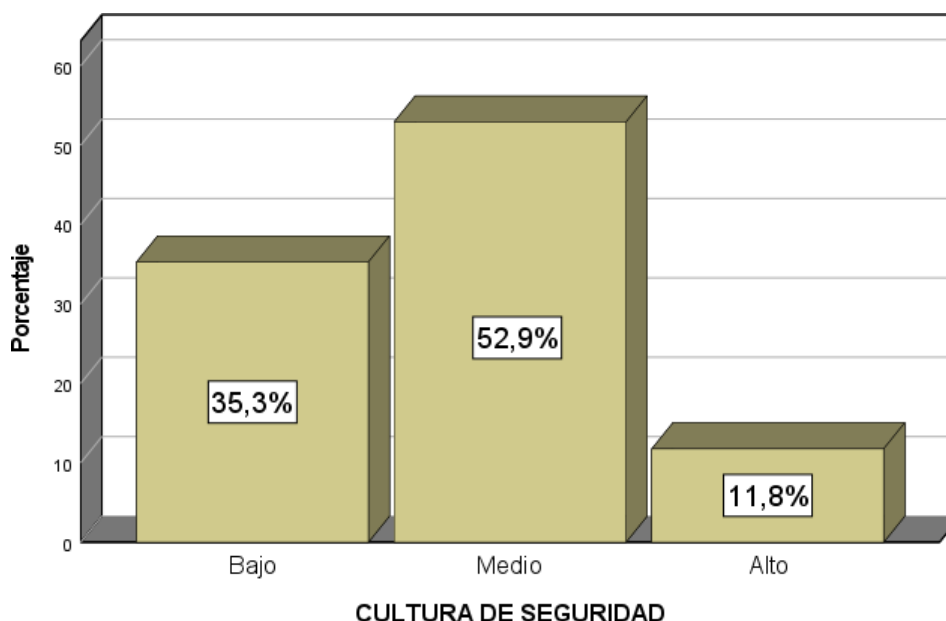
CAPÍTULO III: RESULTADOS

Oe1. Identificar el nivel de cultura de seguridad según la perspectiva de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

Luego del procesamiento de datos correspondiente a la primera variable se obtuvo los siguientes hallazgos; a nivel general y por dimensiones:

Figura 1.

Nivel de cultura de seguridad según la percepción de los colaboradores



El 52,9% de colaboradores de la empresa Calzados Molly de Trujillo presentan un nivel medio de cultura de seguridad, donde existe un 35,3% lo considera en un nivel bajo y apenas el 11,8% lo percibe como alto. Esto quiere decir que existe cierta neutralidad en cuanto a la percepción de las prácticas y valores relacionados con la seguridad en el trabajo, o que organización no ha establecido de manera efectiva una cultura que promueva la seguridad en el entorno laboral.

Tabla 1.

Nivel de cultura de seguridad por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Colaborador	%
Conocimiento	Bajo	6	35,3
	Medio	8	47,1
	Alto	3	17,6
	Total	17	100,0%
Comportamiento	Bajo	1	5,8
	Medio	14	82,4
	Alto	2	11,8
	Total	17	100,0%
Cumplimiento	Bajo	6	35,3
	Medio	11	64,7
	Alto	0	0,0
	Total	17	100,0%

Se visualiza que el 47,1% de colaboradores de la empresa Calzados Molly de Trujillo presentan niveles medios de conocimientos en cuanto a la cultura de seguridad, mientras que el 35,3% muestra una tendencia baja y el 17,6% niveles altos.

Además, el 82,4% considera que el comportamiento respecto a la cultura de seguridad se encuentra en un nivel medio, seguido del 11,8% con niveles altos y únicamente el 5,8% con niveles bajos referente a esta dimensión.

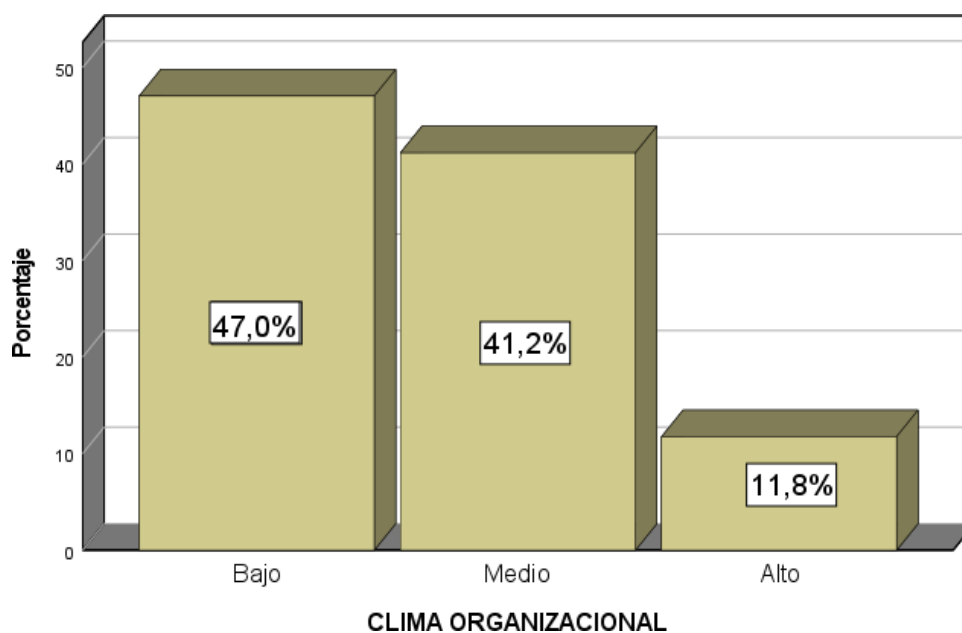
Mientras que, respecto al cumplimiento, el 64,7% muestra niveles medios, el 35,3% niveles bajos, pero nadie cumple a cabalidad dichos aspectos.

Oe2. Identificar el nivel de valoración del clima organizacional según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

Por su parte, luego del recojo y procesamiento de datos de la segunda variable, se presentan los siguientes hallazgos, en el mismo orden anterior:

Figura 2.

Nivel de valoración del clima organizacional según la percepción de los colaboradores



El 47,0% de colaboradores de la empresa Calzados Molly de Trujillo consideran que el nivel de clima organizacional es bajo, mientras que seguidamente el 41,2% presenta niveles medios y el 11,8% percibe al clima organizacional en un nivel alto. Esto significa de acuerdo a los aportes teóricos de Cardozo y Kwan (2019), este está siendo evaluado de manera desfavorable en general, donde los empleados tienen una percepción negativa y poco satisfactoria del entorno laboral.

Tabla 2.

Nivel de clima organizacional por dimensiones

Dimensiones	Nivel	Colaborado	
		r	%
Comunicación	Bajo	8	47,1
	Medio	5	29,4
	Alto	4	23,5
	Total	17	100,0%
Motivación	Bajo	8	47,0
	Medio	7	41,2
	Alto	2	11,8
	Total	17	100,0%
Liderazgo	Bajo	3	17,6
	Medio	12	70,6
	Alto	2	11,8
	Total	17	100,0%

Se aprecia que el 47,1% de colaboradores de la empresa Calzados Molly de Trujillo percibe en un nivel bajo la comunicación dentro de la empresa, mientras que el 29,4% muestra una tendencia media y el 23,5% presenta una valoración favorable.

Por su parte, el 47,0% presenta una baja motivación en su centro de labores, seguido del 41,2% con niveles medios de motivación y el 11,8% está altamente motivado para el desarrollo de funciones en la empresa.

Asimismo, respecto al liderazgo, 70,6% considera que existe un nivel medio de liderazgo en la empresa, mientras que el 17,6% lo percibe en un grado bajo y el 11,8% de la diferencia opina que el liderazgo es favorable.

Oe3. Determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la cultura de seguridad (conocimiento, comportamiento, cumplimiento) y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

Es importante mencionar que en las siguientes pruebas de hipótesis se empleó la prueba estadística Rho de Spearman puesto que la distribución de sus datos presentó una tendencia no paramétrica [Anexo 6].

Tabla 3.

Relación entre las dimensiones de la cultura de seguridad y el clima organizacional

		Clima organizacional
Conocimiento	Coeficiente de correlación	,906
	Sig. (bilateral)	,001
Comportamiento	Coeficiente de correlación	,688
	Sig. (bilateral)	,002
Cumplimiento	Coeficiente de correlación	,899
	Sig. (bilateral)	,001

Se observa que la significancia presenta en cada una de las evaluaciones presenta un valor menor a 0,05, por lo que se afirma la existencia de una relación positiva entre las dimensiones de la cultura de seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. Además, tomando en cuenta la primera dimensión, se tiene un coeficiente de correlación de ,906, por lo que dicha relación es positiva muy fuerte; es decir que, cada vez que se mejore los conocimientos en temas de cultura de

seguridad en esta empresa, el clima organizacional presentará una mejora significativa. Asimismo, se observa un coeficiente de correlación de ,688, entre el comportamiento respecto a la cultura de seguridad en esta empresa y el clima organizacional. Y, de igual manera, un coeficiente de ,899, al tomar en cuenta a la dimensión cumplimiento, por lo que dicha relación es positiva considerable; es decir que, cada vez que se tenga un mayor cumplimiento de la cultura de seguridad en esta empresa, esto se reflejará en una mejor considerable del clima organizacional.

OG. Establecer la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

En este apartado se llegan a contrastar las siguientes hipótesis formuladas inicialmente:

Hi: Existe una relación positiva entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

Ho: No existe una relación positiva entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.

Tabla 4.

Relación entre cultura de seguridad y clima organizacional

		Clima organizacional
Cultura de seguridad	Coeficiente de correlación	,971
	Sig. (bilateral)	,001
	N	17

Finalmente, la significancia obtenida en la evaluación general es de 0,001 (menor a 0,05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación (Hi), es decir, existe una relación positiva entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. Adicionalmente, el coeficiente obtenido es de ,991 por lo que dicha relación es positiva de muy fuerte. Esto permite aseverar que cada vez que la empresa fortalezca su cultura de seguridad, tendrá un mejor clima organizacional.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En referencia al objetivo general para comprobar el vínculo entre variables de acuerdo a los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023, esta fue investigada y se obtuvo un resultado significativo. La evaluación general arrojó un nivel de significancia de 0,001, lo cual indica que es menor a 0,05, lo que lleva a aceptar la hipótesis de investigación (H_i). Además, el valor de correlación fue 0,991, lo que indica una relación positiva muy fuerte entre la cultura de seguridad y el clima organizacional. Esto significa que cada vez que la empresa fortalezca su cultura de seguridad, tendrá un clima organizacional mejorado.

Al comparar este resultado con un antecedente relevante en el campo de estudio se encontró similitud con la investigación realizada por Ojeda et al. (2021), quien evaluó la relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad en un grupo de enfermeros. Los resultados obtenidos respaldaron la existencia de una relación significativa entre el clima organizacional y la cultura de seguridad en la población estudiada. De igual manera se asemeja al estudio realizado por Gandulfo (2022) en Chile, quien indicó una asociación lineal positiva entre la cultura de seguridad y el clima laboral en la empresa evaluada.

En cuanto a la base teórica que sustenta el estudio, precisamente tiene congruencia con la Teoría del comportamiento organizacional, dado que se puede comprender las actitudes y comportamientos relacionados con la seguridad, y cómo estas se relacionan con el clima organizacional (García et al., 2021). Finkelstein (2022) señala que la cultura de seguridad es comprendida como las actitudes de los empleados hacia el enfoque de seguridad de una organización, incluyendo percepciones del riesgo, creencias sobre cómo responder y

controlar el riesgo, y su participación en actividades que refuerzan una cultura de seguridad. Mientras que, Chiavenato (2009) considera al clima organizacional como la calidad o suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, que influyen en su comportamiento, motivación, comunicación y liderazgo. En consecuencia, se puede afirmar que fortalecer la cultura de seguridad en la empresa tendrá un impacto positivo en el clima organizacional.

El primer objetivo específico de esta investigación consistió en identificar el nivel de cultura de seguridad según la perspectiva de los colaboradores de la empresa Calzados Molly en Trujillo - 2023. En tal situación, los resultados obtenidos revelan que el 52,9% de los colaboradores presentan un nivel medio de cultura de seguridad, mientras que un 35,3% lo considera bajo. Además, se observa que el 47,1% de los colaboradores tiene niveles medios de conocimientos sobre cultura de seguridad, y un 35,3% muestra una tendencia baja. En cuanto al comportamiento respecto a la cultura de seguridad, el 82,4% lo considera en un nivel medio, seguido de un 11,8% con niveles altos. Respecto al cumplimiento, el 64,7% muestra niveles medios y el 35,3% niveles bajos, pero nadie cumple a cabalidad dichos aspectos.

Al comparar estos resultados con el antecedente proporcionado por Aguilar et al. (2021), se evidencia una diferencia en la percepción de los colaboradores sobre la respuesta de seguridad de sus superiores y compañeros, ya que muestra que los colaboradores percibían que sus jefes estaban realmente interesados en la seguridad, lo cual refleja una conducta destacable en ciertas empresas. En contraste, los resultados de la presente investigación indican que solo el 52,9% de los colaboradores consideran un nivel medio de cultura de seguridad, lo que sugiere la necesidad de mejorar las conductas y acciones

relacionadas con la seguridad en Calzados Molly. Además, el estudio realizado por Cauna (2021) sobre la relación entre cultura de seguridad y prevención de riesgos laborales en empresas constructoras proporciona un contexto adicional, donde se observó que la dimensión de actitudes hacia la seguridad y la prevención del riesgo biológico presentaron mayores porcentajes en la categoría regular. Esto implica que, en las empresas de construcción, aún hay margen de mejora en la cultura de seguridad y en la prevención de riesgos laborales.

Tomando en cuenta la base teórica proporcionada por Alcedo (2022), se observa que la cultura de seguridad se compone de tres dimensiones: conocimiento, comportamiento y cumplimiento. Precisamente, en la presente investigación, los resultados muestran que existen niveles medios tanto en conocimientos como en comportamiento y cumplimiento de la cultura de seguridad entre los colaboradores de Calzados Molly. Esto indica que, si bien hay una comprensión adecuada de los riesgos y peligros asociados con el entorno de trabajo, así como normas y procedimientos de seguridad, aún es necesario mejorar las conductas y acciones relacionadas con la seguridad.

El segundo objetivo específico de esta investigación fue identificar el nivel de valoración del clima organizacional según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly en Trujillo - 2023. Los resultados obtenidos muestran que el 47,0% de los colaboradores considera que el nivel de clima organizacional es bajo, mientras que un 41,2% lo percibe como medio. Además, se observa que el 47,1% de los colaboradores percibe una comunicación baja dentro de la empresa, mientras que un 29,4% la valora como media y un 23,5% la considera favorable. En cuanto a la motivación en el centro de trabajo, el 47,0% manifiesta una baja motivación, seguido de un 41,2% con niveles medios de motivación.

Respecto al liderazgo, el 70,6% considera que existe un nivel medio, mientras que un 17,6% lo percibe como bajo.

Al contrastar estos resultados con el antecedente proporcionado por Bernal (2021), se encuentra una similitud interesante ya que se muestra una tendencia desfavorable del clima laboral, así como en sus dimensiones. Esto reafirma que el clima laboral necesita ser mejorado además de otros aspectos complementarios. Estos hallazgos respaldan la importancia de abordar y mejorar el clima organizacional en Calzados Molly para fomentar un entorno laboral más favorable y potenciar el rendimiento de los colaboradores. Así también, el trabajo realizado por Linares (2017) revela una débil percepción cultural en relación a la conexión entre las labores del personal administrativo y el bienestar de los pacientes. Sin embargo, también demostró una correlación positiva considerable entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo.

Desde la perspectiva de la base teórica proporcionada por Román (2018), se identifican tres dimensiones clave del clima organizacional: comunicación, motivación y liderazgo. En ese sentido, la comunicación es fundamental para transmitir información y lograr cambios en el desempeño y actitudes de los empleados. La motivación también es importante en el clima organizacional, ya que influye en la voluntad de los empleados para utilizar su capacidad y alcanzar los objetivos de la organización. Finalmente, el liderazgo desempeña un papel crucial en el clima organizacional, ya que influye en la cooperación voluntaria de los empleados para lograr metas. Es así que, los resultados sugieren la necesidad de fortalecer y desarrollar habilidades de liderazgo para crear un clima organizacional más positivo y potenciar el desempeño de los colaboradores.

Respecto al tercer objetivo específico, que buscó determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la cultura de seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly en Trujillo - 2023. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación positiva entre estas dimensiones y el clima organizacional, con un nivel de significancia menor a 0,05. Esto indica que a medida que se mejoren las dimensiones de la cultura de seguridad, el clima organizacional también experimentará una mejora significativa. Al respecto, en la primera dimensión, se observa un coeficiente de correlación de 0,906, lo que indica una relación positiva muy fuerte. De manera similar, se obtiene un coeficiente de correlación de 0,688 entre el comportamiento respecto a la cultura de seguridad y el clima organizacional. Además, al considerar la dimensión de cumplimiento, se encuentra un coeficiente de correlación de 0,899, lo que indica una relación positiva considerable.

Al comparar estos resultados con un antecedente, resultad similares con el proporcionado por Leon y Mejía (2019), quienes evidenciaron una correlación moderadamente positiva entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería. Aunque el contexto es diferente, este antecedente respalda la existencia de una relación entre el clima organizacional y la cultura de seguridad, lo cual es consistente con los hallazgos de la presente investigación. Además, también son coherentes con el estudio realizado por La Madrid y Gómez (2022) sobre la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en un proyecto minero también respalda los resultados obtenidos en esta investigación, ya que se concluyó en la existencia de una relación positiva y significativa entre estas variables, lo cual es consistente con los hallazgos de la presente investigación en el contexto de Calzados Molly.

Al analizar la base teórica proporcionada por De Santis (2015), se destaca que la cultura de seguridad se refiere a los valores, actitudes, creencias y comportamientos de las personas en relación con la seguridad en una organización. Es así que, una buena cultura de seguridad implica que la seguridad es prioritaria y se encuentra difundida en todos los niveles de la organización. Por otro lado, el clima organizacional se refiere a las características y rasgos percibidos por los empleados que influyen en su comportamiento en el trabajo. Finalmente, estos dos conceptos están relacionados, ya que una buena cultura de seguridad puede contribuir a un clima organizacional más positivo. Estos fundamentos teóricos respaldan los hallazgos de la presente investigación al establecer la conexión entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en Calzados Molly.

A pesar de los resultados obtenidos en la investigación sobre la relación entre las dimensiones de la cultura de seguridad y el clima organizacional en Calzados Molly, es importante tener en cuenta algunas limitaciones que podrían afectar la interpretación de los mismos, tal es el caso de la muestra censal (censo), lo cual resulta un tanto limitada y poco generalizable puesto que los hallazgos son válidos únicamente para la organización en estudio. Así también, existe la posibilidad de que los colaboradores que participaron en la investigación tengan características o actitudes particulares en el momento de obtener los datos, optando por el desarrollo de cuestionarios anónimos para tener una mayor certeza en sus respuestas. Finalmente, si bien se encontró una relación positiva entre las dimensiones de la cultura de seguridad y el clima organizacional, es importante recordar que las correlaciones no implican causalidad.

Como parte de las implicancias teóricas, prácticas y metodológicas, se señala que tanto, los antecedentes y la base teórica proporcionan respaldo y contextualización a estos

resultados, fortaleciendo la investigación. En un primer momento teniendo claro que la cultura de seguridad hace referencia a aquellas percepciones del riesgo, creencias sobre cómo responder y controlar el riesgo, mientras que, el clima organizacional, es la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización. Por consiguiente, la base teórica respalda conceptualmente esta relación, al considerar la cultura de seguridad como las actitudes de los empleados y el clima organizacional como las características ambientales que influyen en su comportamiento. En ese sentido, los resultados de esta investigación revelan que existe un nivel medio de cultura de seguridad al igual que de clima organizacional según la perspectiva de los colaboradores de Calzados Molly en Trujillo - 2023. Sin embargo, se identifican áreas de mejora en cuanto a las conductas, acciones y percepciones relacionadas con la seguridad. A raíz de ello, es necesario seguir trabajando en la promoción de una cultura de seguridad sólida en Calzados Molly para garantizar la prevención de riesgos y proteger la salud y bienestar de sus colaboradores.

Conclusiones

A partir del estudio, se comprobó la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – Perú 2023, presentando una tendencia positiva y grado muy fuerte (Sig. 0,001; $r:0,971$). Ante ello es recomendable fortalecer aún más la cultura de seguridad en la organización a través de programas de capacitación y concientización sobre seguridad laboral, promover la comunicación abierta y transparente en relación a temas de seguridad. Esto ayudará a mejorar el clima organizacional y crear un entorno de trabajo seguro y saludable, dado que ambas variables están correlacionadas.

El nivel de cultura de seguridad según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023, es medio de acuerdo al 52,9%. Por ello, se recomienda impulsar acciones que fortalezcan y promuevan una cultura de seguridad más sólida, a partir de la creación de procedimientos de seguridad, fomentando la participación activa de los trabajadores en la identificación y prevención de riesgos laborales y proporcionar recursos adecuados para el cumplimiento de las normas de seguridad.

El nivel de valoración del clima organizacional según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023, es bajo de acuerdo al 47%. Por ello, se sugiere crear espacios de comunicación efectiva y abierta entre los colaboradores y la gerencia, fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, reconocer y valorar el desempeño y contribución de los empleados, promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, y establecer políticas que fomenten un ambiente de respeto y confianza.

Existe una relación positiva entre cada una de las dimensiones de la cultura de seguridad y el clima organizacional (Sig. < 0,05) en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. Al mejorar estas dimensiones, se contribuirá a un clima organizacional más positivo y seguro en la empresa, por lo tanto, se sugiere trabajar en aspectos como la comunicación efectiva sobre seguridad, el liderazgo comprometido con la seguridad, la participación de los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con la seguridad, el reconocimiento de los comportamientos seguros y la mejora continua en materia de seguridad.

Referencias

- Acevedo, M., & López, D. (2022). Cultura organizacional y cumplimiento del marco normativo de seguridad y salud laboral en una empresa de confecciones textiles, Lima, 2022 [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/89083>
- Aguilar, C., Canto, T., Ley, G., & Lira, E. (2021). Cultura de seguridad organizacional: Variables grupales relacionadas con la conducta segura. *Psicología para América Latina*, 35, 31-43.
- Alcedo, J. (2022). Nivel de cultura de seguridad y su relación con accidentes laborales de la empresa de metalmecánica FARCAR E.I.R.L., Sullana 2022 [Tesis de Ingeniería, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/105442>
- Alvarado, C. (2014). Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del Centro Médico Naval [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/3678>
- Bernal, J. (2021). El clima laboral y el desempeño de los colaboradores en una empresa de seguridad en Lima – Perú en el año 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/4731565>
- Cauna, C. (2021). Cultura de seguridad y la prevención de los riesgos laborales en las empresas constructoras en la Ciudad de Tacna, año 2017 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann]. <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/4315>

- Chagray, N., Ramos, S., Neri, A., Maguiña, R., & Hidalgo, Y. (2020). Clima organizacional y desempeño laboral, caso: Empresa Lechera Peruana. *Revista Nacional de Administración*, 11(2). <https://doi.org/10.22458/rna.v11i2.3297>
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. <http://148.202.167.116:8080/xmlui/handle/123456789/2873>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones*. Mc Graw Hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1145>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración: Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones (Décima edición)*. McGraw-Hill.
- Daza, A., Beltrán, L., Silva, W., Daza, A., Beltrán, L., & Silva, W. J. (2021). Análisis del clima organizacional en las empresas del sector palmero de la región Caribe colombiana. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 29(1), 65-76. <https://doi.org/10.18359/rfce.4233>
- De Santis, A. (2015). *Análisis de fallos en sistemas aeronáuticos*. Ediciones Paraninfo, S.A.
- Diario Oficial El Peruano. (2022, abril 27). SCTR: Más de 28 000 accidentes laborales se registraron durante el 2021, indica MTPE. <https://elperuano.pe/noticia/148262-sctr-mas-de-28-000-accidentes-laborales-se-registraron-durante-el-2021-indica-mtpe>
- Finkelstein, R. (2022). *Riesgos laborales: Una visión cultural*. Editorial Universitaria de Chile.
- Gandulfo, S. (2022). *Clima laboral y su influencia en la cultura de seguridad en trabajadores de la empresa Serfoval Ltda. [Tesis de Ingeniería, Universidad de Concepción]*. <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/10688>

- García, M., Vesga, J., & Gómez, C. (2021). *Clima organizacional: Teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. Facultad de Psicología.
<https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/76bd0486-2793-450c-a5c3-74d793219701/content>
- Govea, K., & Zuñiga, D. (2020). El clima organizacional como factor en la satisfacción laboral de una empresa de servicios. *Revista Investigación y Negocios*, 13(21), 15-22.
- Hernández, J., Prats, G., & Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista Ciencias de la Documentación*, 6(2), 66-77.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación (Sexta)*. McGraw-Hill.
- La Madrid, J., & Gómez, E. (2022). Cultura de seguridad y su relación con el clima organizacional en un proyecto minero en Cajamarca, Perú. *Revista del Instituto de investigación de la Facultad de minas, metalurgia y ciencias geográficas*, 25(50), Article 50. <https://doi.org/10.15381/iigeo.v25i50.22241>
- Leon, L., & Mejía, F. (2019). Clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren Callao 2019 [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao]. <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/20.500.12952/4130>
- Linares, M. (2017). Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal administrativo del Hospital Arzobispo Loayza – Lima, 2017 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/12582>

- Luna, O., Armendariz, C., & Zamora, F. (2019). Cultura y clima organizacional en el desempeño laboral de empleados de los distritos costeros de educación en el Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(5), 327-335.
- Martínez, C., & Montero, R. (2015). La cultura de la seguridad en una empresa constructora: Evaluación e interpretación de sus resultados. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 115-126.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). Notificaciones de accidentes de trabajo. <http://tablero.trabajo.gob.pe/vp/extensions/indicadores-r2105/indicadores-r2105.html#/notificaciones-accidentes-trabajo/notificaciones-enfermedades-ocupacionales/place:main;uuid:VrCSGbm|place:filters;uuid:BPjZRa|place:filters;uuid:TRgmGn|place:graphics;uuid:vtYzvm>
- Moreira, L. (2019). Gestión de la seguridad basada en comportamientos. *Revista San Gregorio*, 31, Article 31. <https://doi.org/10.36097/rsan.v0i31.964>
- Noor, I., Ismail, Z., & Yasin, S. M. (2022). Safety culture, safety climate, and safety performance in healthcare facilities: A systematic review. *Safety Science*, 147, 1-8. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105624>
- Ojeda, R., Podestá, L., & Ruiz, R. (2021). Clima organizacional y cultura de seguridad de enfermería en un Instituto de Salud Materno Perinatal. *Revista Cubana de Enfermería*, 37(2).
- Organización Internacional del Trabajo. (2023, abril 24). Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe (América Latina y el Caribe). <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm>

- Organización Internacional para la Estandarización. (2020, enero 29). ¿Qué es la cultura de seguridad en las organizaciones? ISO 45001. <https://www.nueva-iso-45001.com/2020/01/que-es-la-cultura-de-seguridad-en-las-organizaciones/>
- Proavance. (2021, febrero 19). Importancia de la cultura de seguridad en las organizaciones. <https://proavance.pe/2021/02/19/importancia-de-la-cultura-de-seguridad-en-las-organizaciones/>
- Rojas, F. (2021). Modelo de gestión de contratistas para mejorar las condiciones de seguridad y productividad en una empresa del sector industrial. *Industrial Data*, 24(2), 149-173. <https://doi.org/10.15381/idata.v24i2.17371>
- Rojas, J. (2019). Diseño de un instrumento de gestión para evaluar la cultura de seguridad en el trabajo [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Marcos]. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10582>
- Román, C. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Ripley S.A. - 2018 [Tesis de Licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1022>
- Sánchez, R., Moreno, M. P., Figueroa, I., Ávila, S., Beltrán, C., & Cortes, S. (2019). Clima organizacional, bienestar laboral y work engagement en una empresa de paquetería. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 3(7), 37-47.
- Toro, J. d, Rodríguez, R., & Sánchez, F. (2020). Normativa en seguridad y salud ocupacional en el Ecuador. *Universidad y Sociedad*, 12(S(1)), Article S(1).
- Torres, Z. (2018). Percepción de la calidad de vida laboral en los empleados en las organizaciones. *NOVUM, Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, II(8), 43-63.

- Vasquez, L. (2022, abril 28). Cuatro aspectos claves para fomentar una cultura de seguridad en el trabajo. La Cámara. <https://lacamara.pe/cuatro-aspectos-claves-para-fomentar-una-cultura-de-seguridad-en-el-trabajo/>
- Zapata, A., & Grisales, L. (2017). Importancia de la formación para la prevención de accidentes en el lugar de trabajo. *Salud de los Trabajadores*, 25(2), 156-166.

Anexos

ANEXO N° 1. Matrices

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura de seguridad	Representa la cultura de seguridad como la suma de conocimientos, comportamientos y cumplimiento acerca del cómo los empleados y la gerencia abordan la seguridad en el lugar de trabajo (Martínez, 2015, p. 24).	Se evalúa el conocimiento, comportamiento y cumplimiento de las personas en la empresa cuando respecto a actitudes frente a temas de seguridad laboral. Por lo tanto, son tres áreas las se toman en cuenta mediante los instrumentos de recolección de datos (p. 122).	<p>Conocimiento</p> <p>Comportamiento</p> <p>Cumplimiento</p>	<p>Información Adopción de medidas Respeto de las normas de seguridad</p> <p>Acción Priorización de la integridad del trabajador Reacción</p> <p>Participación de planes preventivos Ambiente de seguridad Prevención de accidentes</p>	Ordinal

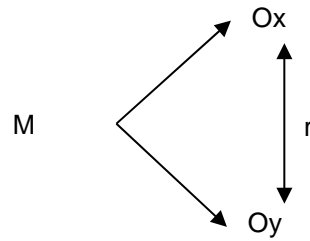
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Clima organizacional	Es la calidad o la suma de características ambientales percibidas o experimentadas por los miembros de la organización, e influye poderosamente en su comportamiento, abarcando una amplia gama de factores que influyen en su motivación, comunicación y liderazgo (Chiavenato, 2009, p. 261).	Se evaluarán las dimensiones de motivación, comunicación y liderazgo mediante el instrumento de medición.	Comunicación Motivación Liderazgo	Integración Organización Control Incentivos Desempeño Ambiente laboral Participación Planificación Toma de decisiones	Ordinal

Matriz de consistencia

Título: “Cultura de seguridad y clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023” Autores: Junior & María				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
P. General: ¿Cuál es la reacción entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023?	O. General: Establecer la relación entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. O. Específicos: Identificar el nivel de cultura de seguridad según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. Identificar el nivel de valoración del clima organizacional según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. Determinar la relación entre cada una de las dimensiones de la cultura de seguridad (conocimiento, comportamiento,	H. General: Existe una relación positiva entre la cultura de seguridad y el clima organizacional en colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. H. Específicas El nivel de cultura de seguridad es bajo según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. El nivel de valoración del clima organizacional es medio según la percepción de los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023. Existe una relación positiva entre cada una de las dimensiones de la cultura de seguridad (conocimiento, comportamiento,	V. 1. Cultura de seguridad V. 2. Clima organizacional	Tipo de investigación: Básica Nivel de investigación: Correlacional Diseño de investigación: No experimental Población: 17 colaboradores de la empresa Calzados Molly Muestra: --- Muestreo: ---- Unidad de estudio: Empresa Calzados Molly Técnica: Encuesta Instrumento de recolección de datos: Cuestionarios

	cumplimiento) y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.	cumplimiento) y el clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023.		
--	---	---	--	--

ANEXO N° 2. Diseño de investigación



En donde:

M: Clientes

Ox: Variable cultura de seguridad

Oy: Variable clima organizacional

r: Relación.

ANEXO N° 3. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE CULTURA DE SEGURIDAD Y CLIMA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN: A continuación le presentamos varias proposiciones, le solicitamos que frente a ello exprese su opinión personal considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas marcando con una (X) la que mejor exprese su punto de vista.

1. Nunca	2. Casi nunca	3. Algunas veces	4. Casi siempre	5. Siempre
----------	---------------	------------------	-----------------	------------

N°	CULTURA DE SEGURIDAD	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento						
1	¿Se le ha comunicado o brindado información respecto de la seguridad y salud en su centro de labores?					
2	¿Ud. comunica a su empleador sobre la necesidad de adoptar alguna medida para resguardar la seguridad en el trabajo?					
3	¿Se insta a trabajar respetando las normas de seguridad y salud en el trabajo y a usar el equipo necesario aún si tienen los tiempos ajustados?					
4	¿En la empresa se verifica que todos los colaboradores utilicen el equipo de seguridad necesario en la ejecución de su trabajo?					
Dimensión 2: Comportamiento						
5	¿Su empleador les brinda capacitaciones frecuentes a efectos de motivarlo y/o incentivarlo a que se					

	conozca la normativa en seguridad y su trabajo?					
6	¿Se han realizado acciones donde se priorice la integridad de los colaboradores en el desempeño de funciones?					
7	Al enfrentar dificultades relacionadas a temas de seguridad en su ambiente de trabajo, ¿Reacciona con calma?					
Dimensión 3: Cumplimiento						
8	¿Participo la ejecución de planes preventivos relacionados a la seguridad laboral?					
9	¿Se realiza sensibilización en temas de seguridad con el fin de prevenir actos inseguros?					
10	¿La empresa planifica las medidas de seguridad con el propósito de salvaguardar la salud de sus colaboradores?					
11	¿Se han quebrantado las normas en seguridad laboral para poder concluir un servicio dentro del centro de trabajo?					
12	¿Las experiencias de la empresa y sus colaboradores han servido como referente para prevenir los accidentes y tomar mejores decisiones?					
CLIMA ORGANIZACIONAL		1	2	3	4	5
Dimensión 4: Comunicación						
13	¿Sus jefes lo mantienen comunicado de cualquier evento que se realice en la empresa?					
14	¿Existe buena integración entre usted y sus compañeros en su área de trabajo?					
15	¿La información que recibe de parte de sus jefes es de forma clara y concreta?					

16	¿Su jefe (a) está al pendiente de sus movimientos en la ejecución de sus actividades?					
Dimensión 5: Motivación						
17	¿Su jefe (a) proporciona incentivos cuando todos cumplen con las actividades establecidas?					
18	¿Se siente motivado en su ambiente de trabajo?					
19	¿Su superiores motivan al personal para desarrollar mejor sus actividades?					
20	¿Motivan al personal a seguir creciendo dentro de la empresa con un ambiente laboral agradable?					
Dimensión 6: Liderazgo						
21	¿Su jefe incentiva a la participación de los colaboradores en las actividades establecidas por la empresa?					
22	¿Su jefe le informa de los cambios que se realizan en el área de trabajo?					
23	¿Su jefe muestra interés siempre por el bienestar de sus colaboradores?					
24	¿Su jefe le hace participe en alguna toma de decisiones para el bienestar del área?					

ANEXO N° 4. Validación de los instrumentos

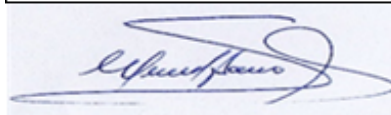
MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Cultura de seguridad y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	Clemente Baquedano, Luis
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura de seguridad y Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:



**Firma del experto: Mg. Luis
Clemente Baquedano
DNI: 17843413**

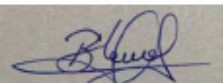
MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Cultura de seguridad y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	Dávila Estrada Blanca
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura de seguridad y Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	x		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	x		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	x		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	x		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	x		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	x		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	x		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	x		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	x		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	x		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	x		

Sugerencias:



Dra. Blanca Nathalia Dávila Estrada
 DOCTORA EN PSICOLOGÍA
 C. Pa. P 12594

Firma del experto:
DNI: 41666474

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la Investigación:	Cultura de seguridad y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023
Línea de Investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	Valverde Vera Mirtha <u>Felicita</u> .
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura de seguridad y Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Firma del experto: Mg. Mirtha Valverde
DNI: 17877428



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Cultura de seguridad y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura de seguridad y Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Mg. Alan García Gutti
 DNI: 41559787



MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Título de la investigación:	Cultura de seguridad y clima organizacional en los colaboradores de la empresa Calzados Molly, Trujillo – 2023
Línea de investigación:	Desarrollo sostenible y Gestión empresarial
Apellidos y nombres del experto:	Marlies Cueva
El instrumento de medición pertenece a la variable:	Cultura de seguridad y Clima organizacional

Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.

Ítems	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tienen un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

DNI: 18186434



Lic. Marlies Cueva Cueva
 CLAD 1992

ANEXO N° 5. Confiabilidad de los instrumentos

Resultados Junior & Maria.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Motivación
Liderazgo
Registro
Explorar
Título
Notas
Resumen de p
Pruebas de noi
CULTURA DE S
Título
Gráfico Q-Q
Gráfico Q-Q
Diagramas:
Conocimiento
Título
Gráfico Q-Q
Gráfico Q-Q
Diagramas:
Comportamien
Título
Gráfico Q-Q
Gráfico Q-Q
Diagramas:
Cumplimiento
Título
Gráfico Q-Q
Gráfico Q-Q
Diagramas:
CLIMA ORGANI
Título
Gráfico Q-Q
Gráfico Q-Q
Diagramas:
Comunicación
Título

Fiabilidad

Escala: Confiabilidad 1 - Cultura de seguridad

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,936	12

```

RELIABILITY
/VARIABLES=VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021
VAR00022 VAR00023 VAR00024
/SCALE('Confiabilidad 2 - Clima organizacional') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

*Resultados Junior & Maria.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Estadísticas de fiabilidad
bilidad
Título
Notas
Escala: Confiabilidad 2 - Clima
Título
Resumen de procesamie
Estadísticas de fiabilidad
gistro
cuencias
Título
Notas
Estadísticos
Tabla de frecuencia
Título
CULTURA DE SEGURIDA
Conocimiento
Comportamiento
Cumplimiento
CLIMA ORGANIZACIONAL
Comunicación
Motivación
Liderazgo
Gráfico de barras
Título
CULTURA DE SEGURIDA
Conocimiento
Comportamiento
Cumplimiento
CLIMA ORGANIZACIONAL
Comunicación

Fiabilidad

Escala: Confiabilidad 2 - Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
		17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
Total		17	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	12

```

FRECUENCIAS VARIABLES=VAR00036 VAR00033 VAR00034 VAR00035 VAR00040 VAR00037 VAR00038 VAR00039
/BARCHART PERCENT
/ORDER=ANALYSIS.
    
```

ANEXO N° 6. Distribución de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CULTURA DE SEGURIDAD	,196	17	,080	,921	17	,153
Conocimiento	,225	17	,022	,875	17	,026
Comportamiento	,236	17	,013	,863	17	,017
Cumplimiento	,211	17	,043	,884	17	,037
CLIMA ORGANIZACIONAL	,249	17	,006	,876	17	,027
Comunicación	,239	17	,011	,901	17	,071
Motivación	,182	17	,136	,884	17	,037
Liderazgo	,175	17	,176	,885	17	,039

a. Corrección de significación de Lilliefors

Los datos no presentan una distribución normal, dado que en la mayoría de los casos se evidencia una significancia menor a 0,05. Por lo tanto, corresponde utilizar la prueba estadístico Rho de Spearman.