



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Seguridad e higiene y clima organizacional en los colaboradores
de la empresa H&G Asociados S.A.C, Miguel Checa - Sullana, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORAS:

Br. Llacsahuanga Castillo, Marleni (orcid.org/0000-0001-9466-9626)
Br. Navarro Vasquez, Evelyn Yadira (orcid.org/0000-0002-0961-3044)

ASESOR:

Mg. Infante Takey, Henry Ernesto (orcid.org/0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A mis padres con mucho cariño por haberme apoyado incondicionalmente, por sus buenos consejos y valores que me han forjado, han hecho de mí una maravillosa persona, lo cual me ayudó muchísimo a cumplir con éxito mi gran anhelo carrera profesional

Marleni Llacsahuanga Castillo

Con mucho amor a Dios y a mis padres por haberme apoyado incondicionalmente, a mi asesor de tesis que me apoyó para hacer realidad este trabajo de investigación.

Navarro Vásquez, Evelyn Yadira

Agradecimiento

A Dios por darme la capacidad de terminar con éxito ese proyecto y especialmente a mis padres y hermanos por el apoyo constante que me han venido brindando en todo momento ya que sin su apoyo no hubiera sido posible este logro. a nuestro docente por compartir cada uno de sus conocimientos.

Marleni Llacsahuanga Castillo

A mi madre Digna y padre Roberto por darme la vida y sabiduría durante estos años, gracias familia por confiar en mis habilidades para crecer profesionalmente, y por ser ese motivo para ser mejor persona y poder seguir luchando por mis sueños.

Navarro Vásquez, Evelyn Yadira

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	33
VI. CONCLUSIONES.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS.....	40
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1.	Relación de la totalidad de la población de estudio	17
Tabla 2.	Distribución de frecuencia y porcentaje de seguridad laboral	21
Tabla 3.	Correlación entre seguridad laboral y clima organizacional.....	23
Tabla 4.	Distribución de frecuencia y porcentaje de higiene laboral.....	24
Tabla 5.	Correlación entre higiene laboral y clima organizacional	26
Tabla 6.	Distribución de frecuencia y porcentaje de riesgo laboral.....	27
Tabla 7.	Correlación entre el riesgo laboral y clima organizacional	29
Tabla 8.	Distribución de frecuencia y porcentaje de seguridad e higiene laboral ...	30
Tabla 9.	Correlación entre seguridad e higiene laboral y clima organizacional	32
Tabla 10.	Prueba de normalidad de las variables y dimensiones.....	64

Índice de figuras

Figura 1. Distribución porcentual de seguridad laboral	22
Figura 2. Distribución porcentual de higiene laboral.....	25
Figura 3. Distribución porcentual de riesgo laboral	28
Figura 4. Distribución porcentual de seguridad e higiene laboral.....	30

Resumen

La investigación tuvo como objetivo principal, evaluar la incidencia de la seguridad e higiene en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. La metodología utilizada fue básica, no experimental, transversal y correlacional - causal. La muestra estuvo conformada por 45 colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la empresa, se empleó el muestreo no probabilístico por conveniencia. Entre la técnica e instrumento de recolección de datos estuvo la encuesta y el cuestionario. Los resultados demostraron que un 36% estuvieron de acuerdo con la seguridad e higiene laboral y un 42% estuvieron indeciso con el clima organizacional, reflejando que los colaboradores no se sienten muy seguros en sus ambientes de trabajo, debido a que a pesar que existen políticas de seguridad, siendo conscientes que se encuentran expuestos a riesgos físicos, ergonómicos, químicos y biológicos. Además, los colaboradores indicaron que no existe una correcta relación comunicativa, trabajo conjunto, así mismo no se reconoce los aportes y esfuerzos ante su rendimiento. Se concluyó que la seguridad e higiene incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores, puesto que el Rho es 0.883 y p-valor es 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa, siendo esta relación en un 80.2% entre las variables seguridad laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto.

Palabras clave: Seguridad, higiene, riesgos y organización.

Abstract

The main objective of the research was to evaluate the incidence of safety and hygiene in the organizational climate in the employees of the Company H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. The methodology used was basic, non-experimental, cross-sectional and correlational - causal. The sample consisted of 45 employees from the Administrative and Operational Area of the company, non-probabilistic sampling was used for convenience. Among the data collection technique and instrument was the survey and the questionnaire. The results showed that 36% agreed with occupational safety and hygiene and 42% were undecided with the organizational climate, reflecting that employees do not feel very safe in their work environments, because despite the fact that there are policies security, being aware that they are exposed to physical, ergonomic, chemical and biological risks. In addition, the collaborators indicated that there is not a correct communicative relationship, joint work, likewise the contributions and efforts are not recognized before their performance. It was concluded that safety and hygiene significantly affects the organizational climate in the collaborators, since the Rho is 0.883 and p-value is 0.000^b; yielding a high and significant relationship, this relationship being 80.2% between the variables job security and organizational climate, predicting its approximation and/or impact.

Keywords: Safety, hygiene, risks and organization.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios laborales en el fortalecimiento de las empresas han conllevado, a desarrollar una serie de acciones orientadas con la seguridad e higiene de sus áreas principalmente operativa, donde se estima una mayor causalidad de riesgos y accidentes de trabajo que ha repercutido a mantener un ambiente de armonía y comunicación. Por su parte, son algunas las empresas del mundo que se han especializado para mantener una mayor seguridad y clima laboral óptimo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) informa que un aproximado de 2 millones de casos con mortalidad producto de accidentes relacionados con el ámbito laboral, así también en ocasiones por enfermedades y lesiones en las cuales se encuentran expuestos durante su rutina de trabajo. Según Gómez (2021) concuerda que la seguridad es un aspecto clave en el rol del trabajo, en América, destacó el incremento sustancial de riesgos laborales que muchas veces se originan por una mejor condición formal en la cuales se encuentran expuestos los colaboradores, sumado a la necesidad de conciencia y sensibilización a las empresas sobre temas de seguridad e higiene. Para Alcázar (2020) destaca la implicancia que tiene la seguridad con la armonía y clima de trabajo, puesto que se requiere de un mayor control y compromiso para cumplir con los procedimientos y manuales de trabajo, como sucede en algunas empresas constructoras en Bolivia.

De la misma manera, Brito et al. (2020) señalan que el clima organizacional en las empresas colombianas usualmente no está ligado con el reconocimiento e incentivo, sino también con la comunicación que se debe efectuar durante la implementación de equipos y materiales de seguridad en el personal, caso deficiente en varias empresas del sector industrial y constructivo. Por su parte Cruz (2020) menciona sobre la higiene ante un problema laboral de interés en Ecuador, puesto que se requieren en la mayoría de las empresas utilizar implementos de protección ante el foco de infección de la COVID-19, asociando también como un riesgo que podría originarse a un futuro, por lo que las empresas no disponen de un plan de prevención.

Para González et al. (2019) destacan sobre las condiciones de seguridad en las empresas industriales como inadecuadas debido a la falta de normas y políticas de seguridad que muchas veces no se cumplen y en otros casos no se implementan.

Es inminente la realidad que se observa en el entorno respecto a la higiene y seguridad, así como el clima en la cual se encuentran inmersos muchos trabajadores con ciertas condiciones de trabajo. En Perú, existe la Ley N° 29783 - Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que tiene como base seguridad y garantizar el derecho de los trabajadores hacia la fomentación de la seguridad y la salud en sus áreas o espacios de trabajo ante posibles riesgos tanto epidemiológicos y sanitarios. El Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo (MTPE, 2021) señalan sobre las principales obligaciones que las empresas peruanas deben asumir ante la correcta supervisión en la seguridad y salud del personal, debiendo cumplir con las disposiciones legales y sobre todo informar sobre los riesgos y sugerencias para evitar cualquier situación de incertidumbre en su trabajo como accidentes mortales y peligrosos.

De acuerdo con Ortega et al. (2021) manifiestan que, en una empresa constructora peruana, se observaron una serie de carencias ante las condiciones legales y controles de seguridad de los colaboradores que afectaron a la estabilidad del clima laboral. Según Díaz et al. (2020) mencionan que durante los periodos 2018 a 2019, existieron varios accidentes de trabajo por parte de las empresas, que representó un 4.6% de casos, sumado a la implicancia del clima de trabajo que se ha visto perjudicado por la condición física y salud, que se requiere para desenvolverse de manera comunicativa y cooperativa.

La problemática estuvo orientada en la Empresa H&G Asociados S.A.C, especializada en el transporte de carga y sobre todo en la construcción de edificios. Durante sus operaciones se evidenció una serie de carencias con la seguridad que deben cumplir el personal operativo, debido que en ocasiones los riesgos como accidentes son inminentes durante el transporte de materiales de construcción y sobre todo en la construcción de viviendas uni-multifamiliares de los proyectos que efectúan continuamente, existiendo una necesidad por la supervisión de los equipos y

procedimientos de seguridad que deben asumir en cada jornada de trabajo, sumado a la higiene de su entorno o ambiente de trabajo. Repercutiendo en el clima laboral, puesto que la mayoría del personal no mantiene un compromiso para asumir correctamente sus actividades programadas, la falta de un trabajo más cooperativo, de orientación y comunicación directa por parte de los jefes de área, así como la falta de claridad de las metas y objetivos que permita no solo lograr con el crecimiento de la empresa sino también con la formación y desarrollo del personal.

Por lo tanto, se formuló el siguiente problema general: ¿Cómo la seguridad e higiene incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022? Los problemas específicos son: a) ¿Cómo la seguridad laboral incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022?. b) ¿Cómo la higiene laboral incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022?. c) ¿Cómo el riesgo laboral incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022?.

La justificación de la investigación será práctica, debido a que se busca obtener un mayor conocimiento respecto a la seguridad e higiene de la empresa que ha incidido en el clima de trabajo principalmente del área operativa, para poder establecer acciones correctivas a un corto y mediano plazo. La justificación será teórica, debido a que se argumenta mediante una serie de enfoques teóricos que permitirán profundizar la seguridad, higiene y clima organizacional, para respaldar el estudio. La justificación será metodológica, debido que tiene como propósito demostrar el nivel de incidencia de la seguridad e higiene en el clima organizacional, mediante un método de correlación en función al coeficiente de r y p -valor, a través de la aplicación de un cuestionario, para contrastar las hipótesis propuestas. Finalmente, la justificación será social, debido que contribuirá a la empresa a realizar un plan o programa de SH teniendo en cuanto las falencias identificadas, así mismo aportará nuevos resultados ante la comunidad científica que servirán como soporte investigativo.

El objetivo general es: Evaluar la incidencia de la seguridad e higiene en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. Los objetivos específicos son: (a) Establecer la incidencia de la seguridad laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. (b) Evaluar la incidencia de la higiene laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. c) Evaluar la incidencia del riesgo laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

La hipótesis general es: La seguridad e higiene incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. Las hipótesis específicas son: a) La seguridad laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. b) La higiene laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. c) El riesgo laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales se consideraron los siguientes:

Santamaría (2020) en su trabajo titulado: *Incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Datapro S.A. en Quito, Ecuador*. Su objetivo principal fue determinar si el clima organizacional incidirá en el desempeño laboral de la empresa. Utilizó una metodología transversal – no experimental, correlacional causal. Entre sus resultados se obtuvieron la carencia de cumplimiento de las metas programadas que obedeció a múltiples factores, unos internos y otros del entorno, asociado con la ausencia de una arquitectura organizacional debidamente estructurada, confusión en el personal sobre temas de gobernabilidad, jerarquía, comunicación, toma de decisiones, así como el incumplimiento de normativa y procedimientos. Se concluyó que, mediante el Chi², el valor de sig. = 0,000 < 0,05, por lo tanto, el clima organizacional incide significativamente en el desempeño de la empresa.

Patiño y Zambrano (2020) en su investigación titulada: *Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para un proyecto de construcción en Pasto – Nariño de Bogotá, Colombia*. Su propósito principal fue diseñar un SGSS en el trabajo. Utilizó una metodología transversal – no experimental y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que el grado de desarrollo del SST, fue calificado un 17%, debido a que se ha realizado mínimas acciones respecto en la gestión de seguridad y salud, debido a los riesgos eminentes de tipo biológico y locativo son eminentes producto de las actividades operativas que se realizan en cada proceso constructivo en la empresa. Se concluyó que el plan de SGSS contribuyó al control y mejora de los riesgos a través de actividades correctivos o retroalimentación laboral.

Mientras que Cuenca (2018) en su trabajo titulado: *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional para la prevención de riesgos laborales, en la Empresa Constructora Oviedo Palacios Covipal Cía. Ltda. De Riobamba, Ecuador*. Su objetivo central fue proponer un SGSS para la prevención de

riesgos laborales. Utilizó una metodología transversal – no experimental y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que los procedimientos de reconocimiento de riesgos, selección y capacitación de los colaboradores no se efectúa de manera adecuada respecto al SGSS, por lo que se ha generado un nivel regular de incidentes laborales por la ausencia de indicaciones, así mismo no se dispone de acciones preventivas y no se realizaron acciones correctivas. Se concluyó que la propuesta de SGSS permitirá incrementar la prevención de los riesgos laborales mediante una mayor orientación de seguridad.

Según Contreras (2018) en su investigación titulada: *Análisis de la seguridad e higiene industrial de la Ferretería SS, ubicada en el Municipio de El Progreso, Jutiapa, Guatemala*. Su propósito principal fue determinar los aspectos de seguridad e higiene industrial que se practican en la Ferretería SS. Utilizó una metodología transversal – exploratoria y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que el 60% del personal indicó que no existen normas o reglamentos de seguridad, el 53% expresó que las sanciones aplicadas por incumplimiento de las normas fueron las amonestaciones verbales, el 64% indicó que los riesgos ocupacionales más frecuentes es el contacto de materiales y un 17% en falta de señalización e implementos de seguridad laboral. Se concluyó que la empresa debió realizar acciones de mejora respecto a los riesgos ocupacionales que se generen en las áreas operativas.

De acuerdo con Pineda (2017) en su investigación titulada; *Evaluación de los riesgos laborales que inciden en los trabajadores del área operativa de la empresa DIMULTI S.A., Guayaquil, Ecuador*. Su objetivo central fue elaborar un plan de prevención de riesgos laborales en la empresa DIMULTI S.A. Empleó una metodología transversal – no experimental y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que para prevenir los riesgos laborales aumentó en un 50%, debido a las acciones de control de riesgo ante el cumplimiento de las normas, así mismo se lograron identificar un 80% los principales riesgos, en las que destaca los riesgos mecánicos, físicos, químicos, ergonómicos, biológicos, psicosociales y en las que representan un 95% de valor son los riesgos ergonómicos y físicos. Se concluyó que para evitar los accidentes

laborales fue necesario la aplicación de una herramienta de seguridad en las áreas operativas.

En los antecedentes nacionales se consideraron los siguientes:

Cangahuala y Salas (2022) en su artículo de investigación titulada: *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la prevención de accidentes laborales en empresas de Tacna, Perú*. Su objetivo principal fue determinar que el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional previene los accidentes laborales dentro de la empresa. Empleó una metodología transversal, no experimental, descriptiva - correlacional. Entre sus resultados se obtuvieron que, se ha logrado fortalecer la seguridad laboral mediante la reducción de los accidentes e incidentes laborales con mayor gravedad o severidad mediante el cumplimiento de las normas y medidas de seguridad laboral. Se concluyó que las empresas para mantener su competitividad deben establecer acciones de prevención ante los posibles riesgos laborales.

Para Vásquez, et al. (2022) en su artículo de investigación titulada: *Clima laboral y su relación con la rotación del personal en la empresa de Call Center Teleatento de Lima, Perú*. Su objetivo central fue determinar si el clima laboral tiene relación con la rotación del personal en la empresa. Empleó una metodología transversal, no experimental, descriptiva - correlacional. Entre sus resultados se obtuvieron que la mayoría de los colaboradores muestran una serie de falencias asociados con la comunicación, reconocimiento e incentivo laboral debido a que no se muestra una correcta valoración y sobre los supervisores no mantienen una adecuada sincronización laboral. Se concluyó que no existe una relación significativa entre el clima y rotación laboral, cuyo $r = - 0,578$.

León (2021) en su trabajo de investigación: *Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote, Perú*. Su propósito principal fue Analizar el clima organizacional de las empresas constructoras del distrito. Utilizó una metodología no experimental, transversal y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que los climas en las empresas constructoras fueron calificados como

bueno un 62% en las áreas administrativas y regular un 51% en las áreas operativas, debido que el 57% de los trabajadores indicaron que existe autonomía para tomar decisiones por parte del jefe, pero el 52% indicó que existe un poco reconocimiento laboral, pero existe una buena comunicación y convivencia, sumado a la resolución de conflictos. Se concluyó que el clima organizacional tiene un impacto o repercute de manera directa en el rendimiento y motivación de los colaboradores.

Olivera et al. (2021) en su artículo de investigación titulada: *Clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Lima, Perú*. Su objetivo principal fue determinar la influencia del clima organizacional con el desempeño laboral. Empleó una metodología transversal, no experimental, descriptiva - correlacional. Entre sus resultados se obtuvieron que existe una correcta aplicación sobre la comunicación con los colaboradores, respecto a las relaciones y entendimiento laboral sobre todo el apoyo conjunto que permite generar un ambiente muy agradable para el cumplimiento de actividades laborales. Se concluyó que existe una influencia positiva entre el clima organizacional y desempeño laboral, cuyo $Wald=17,358$, y un $p=0,000 < 0,05$.

Según Gonzáles et al. (2021) en su artículo de investigación titulada: *Clima organizacional en el sector público Latinoamericano de Lima, Perú*. Su objetivo principal fue conocer el clima organizacional en el sector público. Empleó una metodología transversal, no experimental y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que en las empresas la comunicación es un componente clave para el desarrollo del clima organizacional, que permite el direccionamiento de los colaboradores hacia las metas y objetivos establecidos en la empresa, reconociendo la conservación mediante el apoyo cooperativo hacia un mismo desarrollo laboral, reduciendo los conflictos laborales y promoviendo un solo esfuerzo laboral. Se concluyó que el clima organizacional está compuesto por una serie de componentes y principalmente con la comunicación que permite el crecimiento laboral.

De acuerdo con Mejía et al. (2019) en su artículo de investigación titulada: *Incidentes laborales en trabajadores de catorce ciudades de Tácan, Perú: causas y*

posibles consecuencias de Tacna. Su objetivo central fue determinar la percepción de las causas y posibles consecuencias de los incidentes laborales en trabajadores peruanos. Empleó una metodología transversal y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que, existieron un aproximado de 1 772 colaboradores que han sufrido accidentes laborales debido a la distracción individual y otro por la falta de señalización de peligro en su ambiente de trabajo, generando una consecuencia para el colaborador y para la misma empresa. Se concluyó que los accidentes laborales han generado pérdidas económicas, existiendo una necesidad de mejorar las condiciones laborales

Mamani (2019) en su trabajo titulado: *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E S.A.C., Juliaca, Perú*. Su objetivo principal fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño de los colaboradores. Empleó una metodología no experimental, transversal y correlacional. Entre sus resultados se obtuvieron que existen ciertas dificultades relacionadas con la iniciativa laboral, trabajo en equipo y comunicación ante los mismos colaboradores para mejorar su eficiencia laboral en el cumplimiento de las metas y objetivos laborales. Se concluyó que el clima organizacional tiene relación significativa con el desempeño de los colaboradores de la empresa, la cual se demostró mediante el método tau_b kendall = 0,465 y p-valor = 0,000 < 0,05.

Salas y Vega (2019) en su investigación denominada: *Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto, Perú*. Su propósito principal fue determinar la influencia de la higiene laboral en el desempeño de los trabajadores. Empleó una metodología no experimental, transversal y correlacional causal. Entre sus resultados se obtuvieron que no han cumplido con la buena higiene laboral, debido a que en ocasiones la iluminación no ha sido la adecuada, generando fatiga en las vistas de los colaboradores, sumado a los ruidos elevados por la falta de implementos que repercute en su concentración y no existió una correcta supervisión en las actividades. Se concluyó que la higiene laboral

influyó significativamente en el desempeño del trabajo, cuyo valor de Rho = 0.793 y p-valor = 0,000 < 0,05.

Aspajo (2018) en su investigación titulada: *Gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matransa S.A.C - Villa el Salvador, Perú*. Su propósito principal fue evaluar la relación de la gestión de seguridad y satisfacción laboral. Empleó una metodología no experimental, transversal y correlacional causal. Entre sus resultados se obtuvieron que existe una serie de procesos inadecuados que repercute en la armonía de las actividades operativa del personal, por lo que existe una necesidad de la implementación de equipos de seguridad para poder fortalecer el bienestar del colaborador hacia la exposición de riesgos o sustancias químicas, sumada a la carencia de beneficios e incentivo laboral. Se concluyó que la gestión de seguridad se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, cuyo Rho = 0.998 y p-valor = 0,000 < 0,05.

Para Buiza y Abanto (2017) en su investigación titulada: *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir el riesgo de accidentes laborales, en la Empresa SAS Import, Lima, Perú*. Su objetivo principal fue la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para reducir el riesgo de accidentes laborales. Empleó una metodología transversal – no experimental y descriptiva. Entre sus resultados se obtuvieron que, en la empresa, el 2% cumple con la Ley de Seguridad y Salud laboral, sin embargo, para cumplir con esta normativa, fue necesario tener un sistema de gestión, mediante la implementación de políticas y objetivos relacionados con las áreas ocupacionales, que permitió reducir un 90% los accidentes laborales, mediante la aplicación de reglamentos internos. Se concluyó que la implementación del sistema, requiere de una evaluación de riesgos que permitan bajar las deficiencias laborales a través de la prevención.

En cuanto a las teorías que fundamentaron las variables, higiene y seguridad laboral, para Crespo (2021) es aquella que comprende una serie de procedimientos que permite la protección integral, física y mental de los colaboradores,

resguardándolos ante posibles acciones y enfermedades ocupacionales. Según Ramírez (2020) es un conjunto de conocimientos asociados con ciertas técnicas y aplicación de controles para disminuir significativamente los accidentes generados en los ambientes de trabajo producto de diferentes causas que pueden generar un efecto contra la salud.

Mientras que Navas (2018) lo define como las acciones de prevención y protección del recurso laboral frente a posibles riesgos en función a la actividad de trabajo, así mismo garantizando la salud ante posibles enfermedades. De la misma manera, Gómez (2017) lo define como el conjunto de reglas y prácticas que tienen como característica laboral garantizar el cuidado y protección del personal ante el área de trabajo donde realiza sus funciones y actividades laborales.

En cuanto a la base conceptual, se puede inferir que la higiene laboral está asociada con el bienestar y salud del trabajador, mientras que la seguridad comprende ciertas acciones que permiten prevenir futuros accidentes ocasionados por la misma actividad y área de trabajo. Por lo tanto, la unificación de estos aspectos permite reducir los principales riesgos que usualmente afectan al recurso de trabajo y reduce los procesos laborales que implica un ambiente incierto hacia el logro de los lineamientos que persiguen las empresas u organizaciones.

En cuanto a las dimensiones que comprende la variable higiene y seguridad laboral, según Navas (2018) lo clasifica principalmente en tres componentes muy necesarios para las empresas, las cuales son:

La seguridad laboral: Es el derecho que poseen todos los trabajadores o colaboradores de una determinada empresa, que está asociado con ciertas actividades especializadas de prevención y protección frente aquellos riesgos reconocidos en el área o entorno de trabajo. *La higiene laboral:* Es otro de los derechos que posee todos los colaboradores en una empresa, que comprende principalmente acciones laborales que tienen como propósito prevenir los riesgos a la salud mediante su conservación física. *El riesgo laboral:* Es todo aquel riesgo en la cual el trabajador

o colaborador de una empresa puede sufrir en condición de sus actividades laborales, que están vinculados con ciertas enfermedades, patologías o lesiones que hayan sufrido con motivo al cumplimiento de sus funciones de trabajo (Navas, 2018).

En cuanto a la importancia de la higiene y seguridad laboral para Ramírez (2020) esta contempla una serie de acciones de gran valor para toda empresa, que implica procedimiento que llevarán consigo garantizar el cuidado del personal en su ambiente de trabajo mediante la implementación de equipos, manuales, políticas y otras bases que permitirán prevenir los diferentes o posibles riesgos que en muchos casos se originan, de la misma manera permite la conservación del estado y salud, asociándose a un mayor rendimiento de trabajo que permita afrontar sustancialmente a cualquier tipo de enfermedad en cumplimiento con las metas y objetivos de las organizaciones

En cuanto al clima organizacional de acuerdo con Olaz y Ortiz (2022) son un conjunto de sensaciones y expresiones que refleja el recurso laboral ante el ambiente de la empresa donde realizar ciertas actividades laborales que permite un mayor crecimiento y desarrollo organizacional. Mientras que Peña (2018) indica que es el ambiente o entorno que se crea a través del involucramiento del personal en su conjunto logrando el cumplimiento de sus funciones y tareas de manera más óptima hacia los lineamientos de la organización.

En cuanto a la base conceptual, se puede apreciar que el clima organizacional, es muy amplio en su terminación debido a que involucra una serie de elementos, componentes y categorías que permiten la integración y adaptabilidad del recurso laboral hacia sus actividades de trabajo. Por lo tanto, la experiencia que pueda vivir el colaborador se verá reflejado en su armonía mediante comunicación, cooperación, compromiso e incentivo que contribuirá a su motivación ante las futuras actividades que se le encomienden en cada jornada laboral.

En cuanto a las dimensiones que fundamenta la variable clima organizacional, existen una variedad de enfoques teóricos, sin embargo, Olaz y Ortiz (2022), lo clasifica en cuatro componentes más resaltantes. A continuación, se fundamentan:

La comunicación laboral: Es el conjunto de información que es transmitida constantemente por todos los miembros de una empresa u organización que permite encaminar y facilitar el desarrollo de ciertas actividades laborales a través de una relación efectiva, coherente e inmediata. *La cooperación laboral:* Es el proceso por el cual se trabaja de manera conjunta o en equipo por parte del recurso laboral para poder cumplir un mismo objetivo y meta laboral establecida, fortaleciendo el rendimiento y desarrollo laboral. *El compromiso laboral:* Es un factor que permite al personal o colaborador poderse involucrar ante los objetivos y valores establecidos en la empresa, generando un sentido de pertenencia e identidad laboral. *El incentivo laboral:* Son el conjunto de beneficios que reciben ciertos colaboradores respecto a sus metas, esfuerzos, rendimiento o logros individuales que comprenden muchas veces económicos y reconocimientos (Olaz y Ortiz, 2022).

Respecto a la importancia del clima organizacional, para Peña (2018) expresa que es necesario generar una buena valoración y experiencia del personal en las áreas donde desarrollan sus capacidades y destrezas, puesto que contribuirá a fortalecer su vínculo e identidad con las necesidades laborales de la empresa, promoviendo un mejor compromiso, así como la comunicación que fortalece la eficiencia en cada una de las actividades que se puedan desarrollar y sobre todo garantizar una mayor cooperación o trabajo conjunto que se verá reflejado en resultados laborales que se ajusten a los estándares establecidos por las organizacionales.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es básica, para Gutiérrez et al. (2020) mencionan que estos estudios son llamados también como pura o dogmática, se caracterizan esencialmente por generar información y conocimiento científico sin ejercer alguna solución práctica sino de comprender una problemática de manera relativa. Por lo tanto, en el estudio no se buscará dar solución inmediata o práctica ante la problemática asociada con la seguridad e higiene laboral respecto al clima organizacional de la empresa constructora.

Su enfoque es cuantitativo, para Hernández y Lopera (2018) expresan que estos estudios se basan en la recopilación, evaluación y medición numérica a través del análisis estadístico. Puesto que se utilizará como instrumento principal el cuestionario, la cual se obtendrán ciertas valoraciones hacia los colaboradores del Área Administrativa y Operativa, para ser procesadas y presentadas mediante la distribución de frecuencia y porcentaje.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, puesto que consiste en poder observar el entorno en base a la problemática, sin ejercer ningún tipo de control e intervención respecto a las variables, en cambio busca contrastar un hecho de manera presente para su análisis y evaluación (Fuentes et al., 2020). De la misma manera, es de diseño transversal, según Cabezas et al. (2018) esta consiste en conocer y evaluar un momento o periodo único en función a poder representar una problemática. Por lo tanto, no se ejercerá intervención alguna con respecto a la variable seguridad e higiene laboral en función al clima organizacional, en cambio se conocerá la situación actual de la empresa constructora para profundizar las carencias que se observan ante los riesgos laborales en un solo periodo de evaluación.

Finalmente, para Hernández et al. (2017) es correlacional – causal, debido que es uno de los métodos o niveles de correlación que se basa en poder conocer el nivel de relación entre las variables, así como el cambio que se puede producir ante la variable independiente que se origina la causalidad para poder explicar un fenómeno o problemática de interés, que usualmente es obtenido mediante la aplicación estadística. En consideración a esta premisa, la investigación demostrara el nivel de relación y causalidad de la variable seguridad e higiene y clima organizacional, mediante un método de correlación y contrastación inferencial de manera estadística

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Seguridad e higiene laboral

Definición conceptual

De acuerdo con Ramírez (2020) es un conjunto de conocimientos asociados con ciertas técnicas y aplicación de controles para disminuir significativamente los accidentes generados en los ambientes de trabajo producto de diferentes causas que pueden generar un efecto dañino ante la salud.

Definición operacional

Se evaluará mediante la seguridad, higiene y riesgo laboral a través de la aplicación de un cuestionario a los colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa.

Dimensiones

Seguridad, higiene y riesgo laboral

Escala

Ordinal: Likert

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual

Según Olaz y Ortiz (2022) son un conjunto de sensaciones y expresiones que refleja el recurso laboral ante el ambiente de la empresa donde realizar ciertas actividades laborales que permite un mayor crecimiento y desarrollo organizacional.

Definición operacional

Se evaluará mediante la comunicación, cooperación y compromiso laboral a través de la aplicación de un cuestionario a los colaboradores y una ficha de observación del Área Administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa.

Dimensiones

Comunicación, cooperación y compromiso laboral.

Escala

Ordinal: Likert

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Es el conjunto de elementos, objetivos e individuos que conforman el universo, las cuales están vinculadas por ciertos factores o condiciones habituales que permite su integración y a la vez su evaluación bajo los lineamientos científicos (Gallardo, 2017). La población de la investigación está conformada por 45 colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., de la planilla electrónica, correspondiente al periodo 2022. A continuación, se detallan conforme a su área de ocupación laboral:

Tabla 1*Relación de la totalidad de la población de estudio*

Empresa H&G Asociados S.A.C	
Detalle	Cantidad
– Colaboradores del Área Administrativa	10
– Colaboradores del Área Operativa	35
Total:	45

Nota: Registro del Sistema Plame de SUNAT.

Criterio de inclusión

A todos los colaboradores que ejercen diferentes ocupaciones laborales en el Área Administrativa y Operativa, los cuales mantienen un contrato laboral formal superior a 6 meses, cuyas edades se encuentran de 22 a 55 años.

Criterios de exclusión

A todos los colaboradores que mantienen un contrato inferior a 6 meses y aquellos prestadores de servicios, así mismo que por aspectos o condiciones especiales no desean participar consentidamente en el desarrollo de la investigación.

3.3.2. Muestra

Es una parte o porción que representa el total de la población, las cuales han sido seleccionada de manera secuencial o conveniente en función a poder corroborar un escenario o contexto problemático que se desea representar bajo su valoración (Rios, 2017). La muestra comprenderá la totalidad de la población, siendo estos 45 colaboradores del Área Administrativa y Operativa.

3.3.3. Muestreo

Es aquella que se diferencia por ser un proceso que permite asignar la muestra, clasificándose en probabilístico y no probabilístico que dependerá de las cualidades o

características más representativas del sujeto de estudio (Gallardo, 2017). No se aplicará muestreo probabilístico, debido que esta será por conveniencia puesto que la población es pequeña, reducida y de fácil evaluación.

3.3.4. Unidad de análisis

Está conformada por los colaboradores que realizan una serie de funciones, tareas y actividades laborales en el Área Administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

La encuesta es una de las técnicas principales más utilizadas para la recopilación de datos para fundamentar una problemática, que consiste en la formulación de ítems e interrogantes en cuanto al comportamiento del sujeto o personas que conforma el sujeto de estudio (Cisneros et al., 2022).

De la misma manera, Hernández y Avila (2020) menciona que el cuestionario es una técnica estructurada que permite proporcionar una serie de preguntas que pueden ser cerradas y por intensidad, para poder demostrar una problemática mediante la función de establecer un objetivo que persigue la investigación.

Instrumentos

El cuestionario, es un instrumento que será dirigido a los colaboradores del Área Operativa y Administrativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., en la cual será estructurado por (13 ítems) para evaluar la variable seguridad e higiene y (16 ítems) para evaluar la variable clima organizacional, permitiendo demostrar la problemática desde una realidad del sector constructivo que permitan fundamentar los objetivos propuestos en la investigación (Ver Anexo 3).

Validez

Es la medición del instrumento en cuanto al contenido, criterio y constructo que permite proporcionar información necesaria para determinar los requisitos necesarios para su aplicación (Soto, 2021). Por lo tanto, se realizará una evaluación por tres jueces expertos para poder valorar cada uno de los ítems e interrogantes del cuestionario en función a determinar si esta es objetivo, conciso, coherente, claro, objetivo y otros que permiten demostrar que efectivamente el instrumento es congruente para su aplicación conforme los lineamientos que persigue la investigación.

Confiabilidad

Es el nivel y/o grado en que el cuestionario como instrumento es aplicado al mismo sujeto de estudio, permitiendo obtener los mismos hallazgos cuantas veces sea necesaria, siendo los métodos de división más utilizados; el coeficiente de Rulon y Guttman, Fórmula 20 de Kuder-Richardson, el omega de McDonald y el Coeficiente del Alfa de Cronbach (Rodríguez y Reguant, 2020).

Por su parte, Borjas (2020) manifiesta que la confiabilidad permite determinar el nivel de confianza de un instrumento, más aún si está estructurado en escala de Likert, se debe emplear el coeficiente de Alfa de Cronbach, donde los valores de (α) deben ser mayor a 0.5 o aproximarse al valor 1, para indicar que el instrumento es confiable. Por lo cual, se determinó el nivel de confiabilidad a través de la aplicación del cuestionario que permitió representar un coeficiente de (0,991) para la variable seguridad e higiene laboral y (0,992) para la variable clima organizacional.

3.5. Procedimientos

Para el desarrollo de la investigación se coordinará con la gerencia y jefes del área operativa y administrativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., para la aplicación del cuestionario. Posteriormente se aplicará el cuestionario en tres sesiones de 2 horas donde se explicará detalladamente la finalidad del estudio y sobre todo dar respuesta ante alguna duda que pueda existir, previa autorización del derecho de

consentimiento. Finalmente se realizará la recolección de las respuestas que serán procesadas de manera estadística para representar la problemática relacionada con la seguridad e higiene y clima organizacional.

3.6. Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos, previa obtención de las respuestas de los colaboradores del Área Operativa y Administrativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., donde se distribuirán cada valoración por indicador, dimensión y variables en el Programa de Excel - 64 bits, para posteriormente ser procesado en el SPSS V.27 para analizar estadísticamente en cuanto a las tablas analíticas y cruzadas, así mismo mediante tablas estadística de correlación de R de Pearson o Rho de Spearman para contrastar las hipótesis afirmativas establecidas en la investigación.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los criterios de ética, estos fueron consignados en el Código de Ética de la Universidad César Vallejo (2022), donde se sustentó en el principio de beneficencia, debido a que se buscará asegurar y garantizar el bienestar de los participantes conformado por los colaboradores de la empresa, permitiendo apreciar y valorar sus respuestas durante el proceso de recolección. El principio de no maleficencia, puesto que no se buscará efectuar ningún daño a los participantes o información con propiedad intelectual para emplear el conocimiento profesional para perjudicar los intereses académicos que persigue la investigación. El principio de autonomía, puesto que busca el respeto con los grupos de interés, ejerciendo e interviniendo de manera autónoma y directa bajo los lineamientos científicos. Finalmente, el principio de justicia, puesto que estará orientado a perseguir la verdad y equidad ante los principales hallazgos que permitirán contrastar la problemática de la investigación.

IV. RESULTADOS

Los principales resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario al personal del Área administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., comprendió su representación de manera analítica e inferencial, debido a que se fundamentaron cada uno de los objetivos mediante el escenario de la seguridad e higiene laboral con el clima organizacional, así mismo se contrastó mediante el método correlación de Rho de Spearman y regresión lineal, para cada hipótesis planteado. A continuación, se describen conforme al lineamiento que persigue la investigación:

Objetivo específico 1:

Establecer la incidencia de la seguridad laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 2

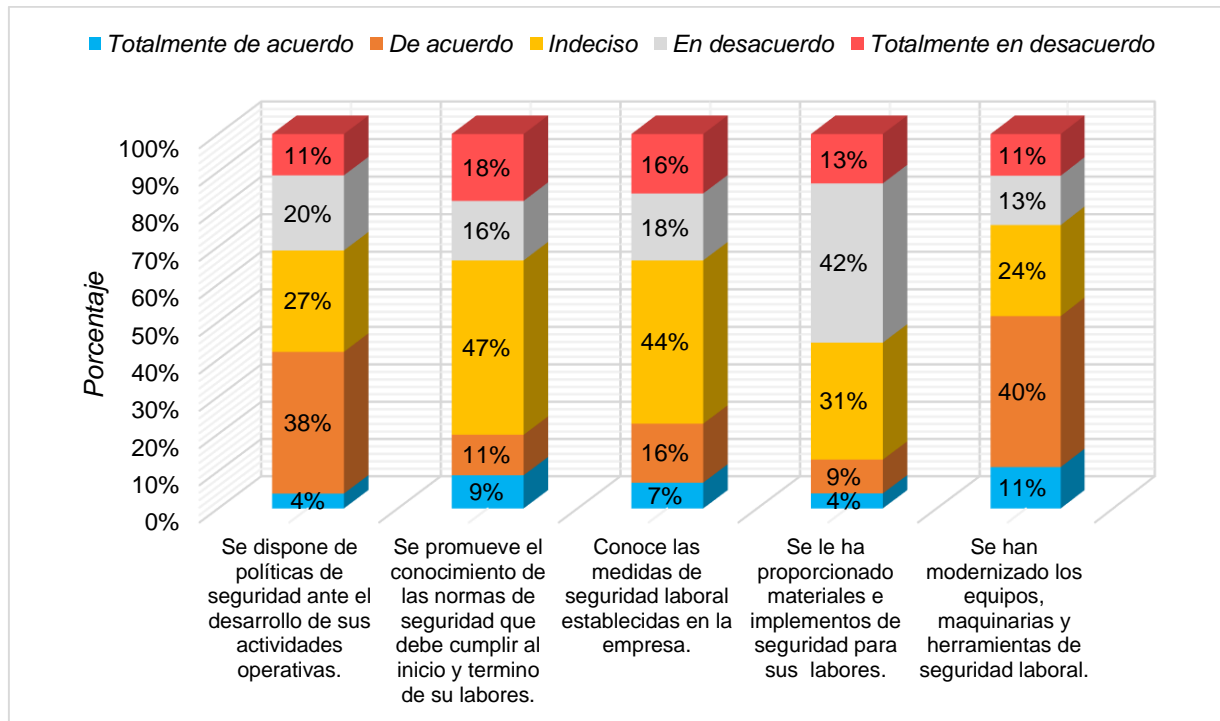
Distribución de frecuencia y porcentaje de seguridad laboral

Ítems	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas.	2	4%	17	38%	12	27%	9	20%	5	11%	45	100,0%
Se promueve el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y termino de su labores.	4	9%	5	11%	21	47%	7	16%	8	18%	45	100,0%
Conoce las medidas de seguridad laboral establecidas en la empresa.	3	7%	7	16%	20	44%	8	18%	7	16%	45	100,0%
Se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores.	2	4%	4	9%	14	31%	19	42%	6	13%	45	100,0%
Se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral.	5	11%	18	40%	11	24%	6	13%	5	11%	45	100,0%

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

Figura 1

Distribución porcentual de seguridad laboral



Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 2 y Figura 1, se demostró que en la Empresa H&G Asociados S.A.C., un 38% estuvieron de acuerdo que se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas, un 47% estuvieron indeciso que se promueva el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y término de su labor, un 44% estuvieron indeciso con conocer las medidas de seguridad laboral establecidas en la empresa, un 42% estuvieron en desacuerdo que se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores y finalmente un 40% estuvieron de acuerdo que se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral.

Hipótesis específico 1:

La seguridad laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 3*Correlación entre seguridad laboral y clima organizacional*

Rho de Spearman	Criterios	Clima organizacional
Seguridad laboral	Coefficiente de correlación	0.976**
	Coefficiente R ²	0.941 ^a
	p-valor	0.000 ^b
	N°	45

La correlación es significativa en el nivel 0.01.

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 3, se demostró que el estadístico correlacional de Rho es 0.976 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 94.1% entre la seguridad laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto. Por lo tanto, se **ACEPTA** la hipótesis específica 1, debido a que la seguridad laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. De esta manera a mayor seguridad laboral en los colaboradores, mayor clima organizacional en la empresa.

Objetivo específico 2:

Evaluar la incidencia de la higiene laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 4

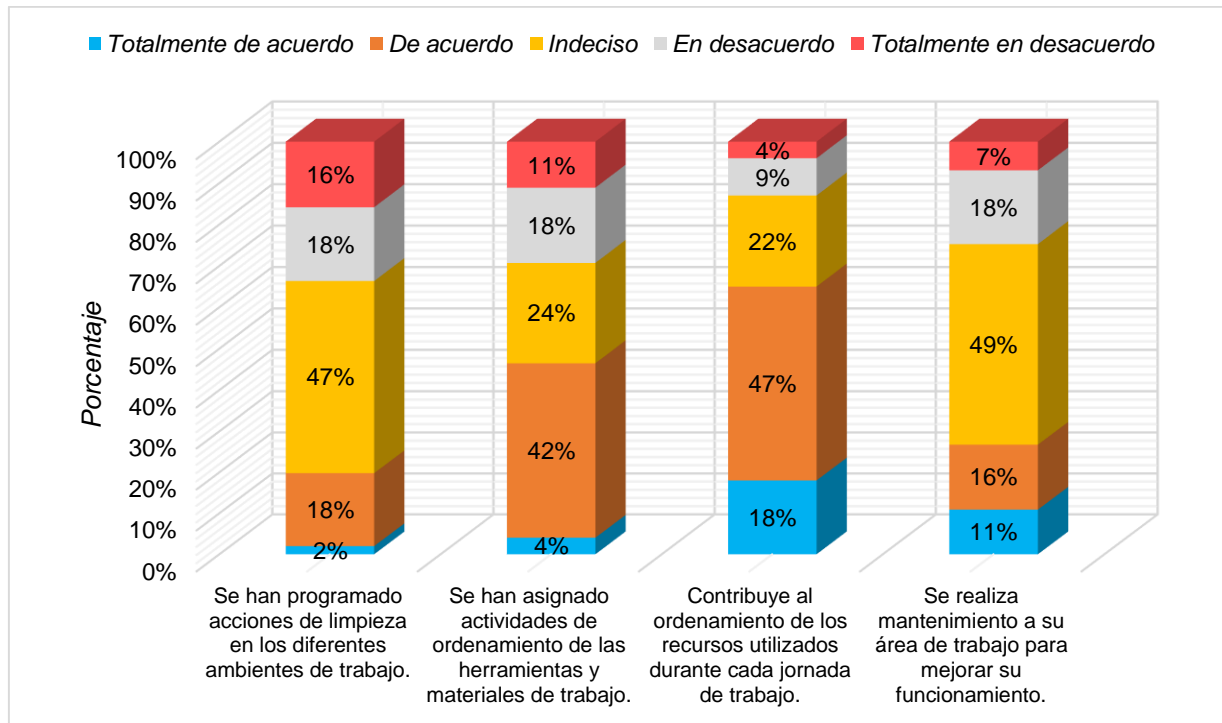
Distribución de frecuencia y porcentaje de higiene laboral

Ítems	Escala de Likert											
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se han programado acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo.	1	2%	8	18%	21	47%	8	18%	7	16%	45	100%
Se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo.	2	4%	19	42%	11	24%	8	18%	5	11%	45	100%
Contribuye al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo.	8	18%	21	47%	10	22%	4	9%	2	4%	45	100%
Se realiza mantenimiento a su área de trabajo para mejorar su funcionamiento.	5	11%	7	16%	22	49%	8	18%	3	7%	45	100%

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

Figura 2

Distribución porcentual de higiene laboral



Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 4 y Figura 2, se demostró que en la Empresa H&G Asociados S.A.C., un 47% estuvieron indeciso con la programación de acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo, un 42% estuvieron de acuerdo que se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo, un 47% estuvieron de acuerdo que se contribuye al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo y un 49% estuvieron indeciso que se realiza mantenimiento a su área de trabajo para mejorar su funcionamiento.

Hipótesis específico 2:

La higiene laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 5

Correlación entre higiene laboral y clima organizacional

Rho de Spearman	Criterios	Clima organizacional
Higiene laboral	Coeficiente de correlación	0.885**
	Coeficiente R ²	0.794 ^a
	p-valor	0.000 ^b
	N°	45

La correlación es significativa en el nivel 0.01.

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 5, se demostró que el estadístico correlacional de Rho es 0.885 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 79.4% entre la higiene laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto. Por lo tanto, se **ACEPTA** la hipótesis específica 2, debido a que la higiene laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. De esta manera a mayor higiene laboral en los colaboradores, mayor clima organizacional en la empresa.

Objetivo específico 3:

Evaluar la incidencia del riesgo laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 6

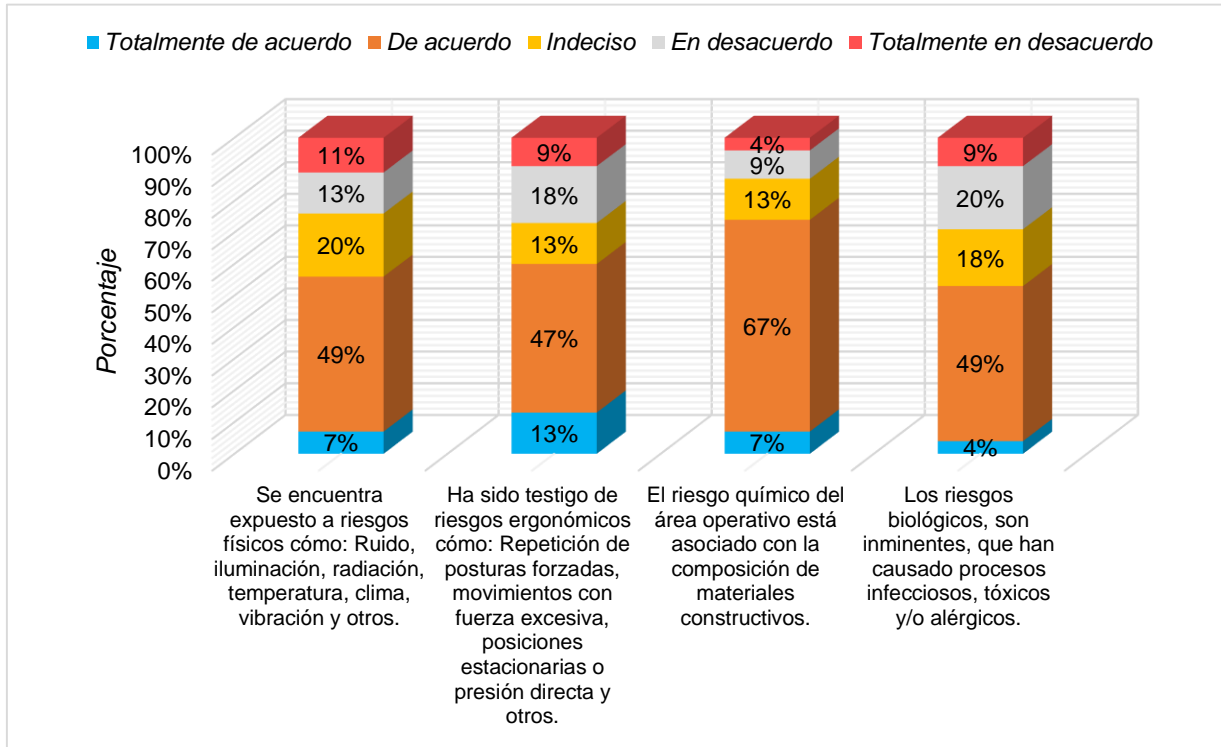
Distribución de frecuencia y porcentaje de riesgo laboral

Ítems	Escala de Likert											
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo		(Σ) Total	
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Se encuentra expuesto a riesgos físicos cómo: <i>Ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros.</i>	3	7%	22	49%	9	20%	6	13%	5	11%	45	100%
Ha sido testigo de riesgos ergonómicos cómo: <i>Repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros.</i>	6	13%	21	47%	6	13%	8	18%	4	9%	45	100%
El riesgo químico del área operativo está asociado con la composición de materiales constructivos.	3	7%	30	67%	6	13%	4	9%	2	4%	45	100%
Los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.	2	4%	22	49%	8	18%	9	20%	4	9%	45	100%

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

Figura 3

Distribución porcentual de riesgo laboral



Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 6 y Figura 3, se demostró que en la Empresa H&G Asociados S.A.C., un 49% estuvieron de acuerdo que se encuentra expuesto a riesgos físicos cómo: Ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros, un 47% estuvieron de acuerdo que ha sido testigo de riesgos ergonómicos cómo: Repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros, un 67% estuvieron de acuerdo que el riesgo químico del área operativo está asociado con la composición de materiales constructivos y finalmente un 49% estuvieron de acuerdo que los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.

Hipótesis específico 3:

El riesgo laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 7

Correlación entre el riesgo laboral y clima organizacional

Rho de Spearman	Criterios	Clima organizacional
Riesgo laboral	Coeficiente de correlación	0.916**
	Coeficiente R ²	0.794 ^a
	p-valor	0.000 ^b
	N°	45

La correlación es significativa en el nivel 0.01.

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 7, se demostró que el estadístico correlacional de Rho es 0.916 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 79.4% entre el riesgo laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto. Por lo tanto, se **ACEPTA** la hipótesis específica 3, debido a que el riesgo laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. De esta manera a menor riesgo laboral en los colaboradores, mayor clima organizacional en la empresa.

Objetivo general:

Evaluar la incidencia de la seguridad e higiene en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 8

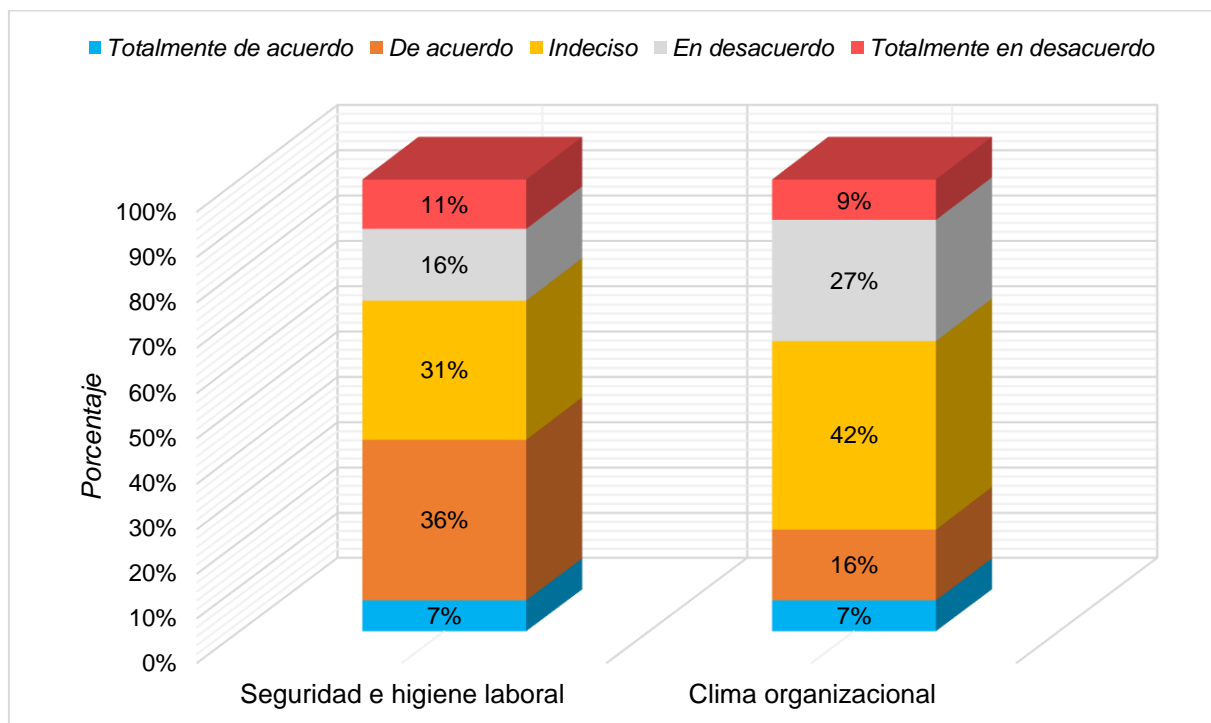
Distribución de frecuencia y porcentaje de seguridad e higiene laboral

Ítems	Escala de Likert										(Σ) Total	
	(5) Totalmente de acuerdo		(4) De acuerdo		(3) Indeciso		(2) En desacuerdo		(1) Totalmente en desacuerdo			
	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%	N°	%
Seguridad e higiene laboral	3	7%	16	36%	14	31%	7	16%	5	11%	45	100%
Clima organizacional	3	7%	7	16%	19	42%	12	27%	4	9%	45	100%

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

Figura 4

Distribución porcentual de seguridad e higiene laboral



Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 8 y Figura 4, se demostró que en la Empresa H&G Asociados S.A.C., un 36% estuvieron de acuerdo con la seguridad e higiene laboral y un 42% estuvieron indeciso con el clima organizacional. Esto indicaron que los colaboradores no se sienten muy seguros en sus ambientes de trabajo, debido a que a pesar que existen políticas de seguridad, no se tiene un conocimiento claro sobre su cumplimiento al inicio y termino de sus laborales, de igual manera no siempre se han establecidos programas de limpieza, pero se tratan de contribuir al ordenamiento de todos los recursos utilizados en cada jornada de trabajo, siendo conscientes que se encuentran expuestos a riesgos físicos, ergonómicos, químicos y biológicos.

Además, que los colaboradores indicaron que no existe una correcta relación comunicativa, en ocasiones pueden expresar sus opiniones, pero si comprende la información que difunde el gerente, reflejando también que en algunas veces existe un trabajo conjunto, pero sienten que no hay apoyo o compañerismo, tratando de cumplir los objetivos programas en cada proyecto constructivo, considerando que no hay una correcto involucramiento y trato, puesto que no se reconoce los aportes y esfuerzos laborales debido a que no siempre ha recibido alguna bonificación ante su rendimiento.

Hipótesis general:

La seguridad e higiene incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.

Tabla 9

Correlación entre seguridad e higiene laboral y clima organizacional

Rho de Spearman	Criterios	Clima organizacional
Seguridad e higiene laboral	Coeficiente de correlación	0.883**
	Coeficiente R ²	0.802 ^a
	p-valor	0.000 ^b
	N°	45

La correlación es significativa en el nivel 0.01.

Nota: Obtenido de la aplicación del cuestionario.

En la Tabla 9, se demostró que el estadístico correlacional de Rho es 0.883 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 80.2% entre las variables seguridad laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto. Por lo tanto, se **ACEPTA** la hipótesis general, debido a que la seguridad e higiene incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022. De esta manera a mayor seguridad e higiene en los colaboradores, mayor clima organizacional en la empresa.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al análisis de la discusión *respecto al primer objetivo específico, establecer la incidencia de la seguridad laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa – Sullana*. Siendo los resultados, donde los colaboradores afirmaron que se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas, a veces se promueva el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y término de su labor, en ocasiones se conocen las medidas de seguridad laboral establecidas, pero no siempre se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores y aseguran que se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral. Estos resultados, fueron contrastados, mediante el estadístico correlacional de Rho es 0.976 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 94.1% entre la seguridad laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto.

Por el contrario, estos hallazgos mostraron cierta relación con el aporte obtenido de Cangahuala y Salas (2022) quienes encontraron que se ha logrado fortalecer la seguridad laboral mediante la reducción de los accidentes e incidentes laborales con mayor gravedad a través del cumplimiento de las normas y medidas de seguridad laboral. De igual manera, hay una similitud con el aporte realizado de Contreras (2018) quien encontró que la mayoría de los colaboradores aseguraron que no existen normas o reglamentos de seguridad y que las sanciones aplicadas por incumplimiento de las normas fueron las amonestaciones verbales, existiendo falta señalización e implementos de seguridad laboral. Además, los resultados, mantiene cierta aproximación con la base teórica que sustenta la seguridad laboral, debido que Navas (2018) menciona que es el derecho que poseen todos los trabajadores o colaboradores de una determinada empresa, que está asociado con ciertas actividades especializadas de prevención y protección frente aquellos riesgos reconocidos en el área o entorno de trabajo.

En función al segundo objetivo específico, la higiene laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa – Sullana. Puesto que, en los resultados, los colaboradores aseguraron que en ocasiones se ha efectuado acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo, pero aseguran que se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo, así mismo se ha contribuido al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo y en ocasiones se realiza mantenimiento a su área de trabajo. Estos resultados, fueron contrastados, mediante el estadístico correlacional de Rho es 0.976 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 94.1% entre la seguridad laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto.

Por el contrario, estos hallazgos mostraron cierta relación con el aporte obtenido de Salas y Vega (2019) quienes encontraron que no han cumplido con la buena higiene laboral, debido a que en ocasiones la iluminación no ha sido la adecuada, generando fatiga en las vistas de los colaboradores, sumado a los ruidos elevados por la falta de implementos que repercute en su concentración. Contrastando que la higiene laboral influyó significativamente en el desempeño del trabajo, cuyo valor de Rho = 0.793 y p-valor = 0,000. De igual forma, hay una similitud con el aporte realizado de Aspajo (2018) quien encontró que existe una serie de procesos inadecuados que repercute en la armonía de las actividades operativa del personal, por lo que existe una necesidad de la implementación de equipos de seguridad para poder fortalecer el bienestar del colaborador. Demostrando que la gestión de seguridad se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, cuyo Rho = 0.998 y p-valor = 0,000. Además, los resultados, mantiene cierta aproximación con la base teórica que sustenta la higiene laboral, según Navas (2018) menciona que es otro de los derechos que posee todos los colaboradores en una empresa, que comprende acciones laborales que tienen como propósito prevenir los riesgos a la salud mediante su conservación física.

En función al tercer objetivo específico, evaluar la incidencia del riesgo laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa – Sullana. Donde los resultados, a través de los colaboradores mencionaron que se encuentra expuesto a riesgos físicos cómo ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros, así también ha sido testigo de riesgos ergonómicos cómo repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros, además estuvieron de acuerdo que el riesgo químico del área operativo que está asociado con la composición de materiales constructivos y finalmente están conforme que los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos. Estos resultados, fueron contrastados, mediante el estadístico correlacional de Rho es 0.916 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 79.4% entre el riesgo laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto.

Por el contrario, estos hallazgos mostraron cierta relación con el aporte obtenido de Patiño y Zambrano (2020) quienes indicaron que se ha realizado mínimas acciones respecto en la gestión de seguridad y salud, debido a los riesgos eminentes de tipo biológico y locativo que son eminentes producto de las actividades operativas. De igual manera, existe cierta relación con el aporte de Mejia et al. (2019) quienes encontraron que gran parte de los colaboradores que han sufrido accidentes laborales debido a ciertos riesgos en su área de trabajo. De la misma manera existe cierta relación con el aporte de Pineda (2017) quien encontró que la prevención de los riesgos laborales aumentó, identificando los riesgos mecánicos, físicos, químicos, ergonómicos, biológicos y psicosociales. Además, los resultados, mantiene cierta aproximación con la base teórica que sustenta el riesgo laboral, de acuerdo con Navas (2018) es todo aquel riesgo en la cual el colaborador de una empresa puede sufrir en condición de sus actividades laborales, que están vinculados con ciertas enfermedades, patologías o lesiones que hayan sufrido con motivo al cumplimiento de sus funciones de trabajo.

Respecto al objetivo general, evaluar la incidencia de la seguridad e higiene en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa – Sullana. Puesto que los resultados mediante la valoración de los colaboradores indicaron que no se siente muy seguros en sus ambientes de trabajo, de igual manera no siempre se han establecidos programas de limpieza, pero se tratan de contribuir al ordenamiento de todos los recursos utilizados en cada jornada de trabajo, siendo conscientes que se *encuentran* expuestos a riesgos físicos, ergonómicos, químicos y biológicos. Además, los colaboradores indicaron que no existe una correcta comunicación, involucramiento y trato, puesto que no se reconoce los aportes y esfuerzos laborales debido a que no siempre ha recibido alguna bonificación ante su rendimiento. Estos resultados, fueron contrastados, mediante el estadístico correlacional de Rho es 0.883 y p-valor 0.000^b; arrojando una relación alta y significativa. Así mismo mediante el análisis de regresión lineal de R² se demostró que esta relación es un 80.2% entre las variables seguridad laboral y clima organizacional, prediciendo su aproximación y/o impacto.

Por el contrario, estos hallazgos mostraron cierta relación con el aporte obtenido de Vásquez, et al. (2022) quienes encontraron que los colaboradores muestran una serie de falencias asociados con la comunicación, reconocimiento e incentivo laboral debido a que no se muestra una correcta valoración. Así también existe cierta relación con el aporte de León (2021) quien señaló que existe un poco reconocimiento laboral, pero existe una buena comunicación y convivencia. De igual manera hay una relación con el aporte de Gonzáles et al. (2021) quienes mencionaron que la comunicación es un componente clave para el desarrollo del clima organizacional, hacia un mismo desarrollo y promoviendo un solo esfuerzo laboral. Sin embargo, hay cierta diferencia con el aporte de Olivera et al. (2021) quienes encontraron que existe una correcta aplicación respecto a las relaciones y entendimiento laboral sobre todo el apoyo conjunto que permite generar un ambiente muy agradable para el cumplimiento de actividades laborales.

Los hallazgos también fueron contrastados con el aporte de Santamaría (2020) quien mencionó que existen falencias en la comunicación, toma de decisiones, así como el incumplimiento de normativa y procedimientos de seguridad. Así también existe una relación con el aporte de Mamani (2019) quien expresó que existen ciertas dificultades relacionadas con la iniciativa laboral, trabajo en equipo y comunicación ante los mismos colaboradores para mejorar su eficiencia laboral. De la misma manera hay cierta similitud con el aporte de Cuenca (2018) quien encontró que no se ha efectuado de manera adecuada el SGSS, que ha generado incidentes laborales puesto que no se realizaron acciones correctivas. Además, los hallazgos también estuvieron asociados con el aporte de Buiza y Abanto (2017) quien encontró que, en las empresas, el 2% cumple con la Ley de Seguridad y Salud laboral, permitiendo reducir un 90% los accidentes laborales, mediante la aplicación de reglamentos internos.

Además, los resultados, mantiene cierta aproximación con la base teórica que sustenta la seguridad e higiene laboral, de acuerdo con Ramírez (2020) es un conjunto de conocimientos asociados con ciertas técnicas y aplicación de controles para disminuir significativamente los accidentes generando en los ambientes de trabajo. Mientras que para el clima organizacional, según Olaz y Ortiz (2022) son un conjunto de sensaciones y expresiones que refleja el recurso laboral ante el ambiente de la empresa donde realizar ciertas actividades laborales que permite un mayor crecimiento y desarrollo organizacional. Por lo tanto, a un mayor seguridad e higiene en las actividades de la empresa constructora, se reducirá notablemente los riesgos laborales que permitirá un mejor clima organizacional.

VI. CONCLUSIONES

Después de profundizar los hallazgos, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

1. La seguridad laboral si incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., puesto que se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas, pero no siempre se promueva el conocimiento de las normas de seguridad laboral, existiendo una falta de materiales e implementos de seguridad, pero se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad.
2. La higiene laboral si incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., debido que no siempre se han establecido acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo, pero se han asignado y contribuido a las actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo durante cada jornada de trabajo, a pesar que en ocasiones se realiza mantenimiento a su área de trabajo.
3. El riesgo laboral si incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., puesto que consideran que existen riesgos físicos cómo, ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima y vibración y otros, así también riesgos ergonómicos cómo, repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y de igual manera con el riesgo químico y biológicos.
4. La seguridad e higiene laboral si incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., puesto que existen ciertas falencias con un correcta seguridad e higiene laboral, asumiendo un mayor riesgo físico, ergonómico, química y biológico se debe a una deficiencia con su comunicación y cooperación, así como la necesidad de un mayor compromiso e incentivo al colaborador con mayor rendimiento.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente y accionistas de la Empresa H&G Asociados S.A.C.:

1. Implementar un taller de formación laboral de manera bimestral, en función a temas asociadas con las políticas, normas, medidas, recursos y herramientas de seguridad laboral establecidos durante el desarrollo de cada proyecto constructivo, para reducir los posibles accidentes de trabajo y generar un mayor bienestar laboral.
2. Diseñar y ejecutar durante cada jornada laboral, actividades de limpieza y ordenamiento de los diferentes recursos como materiales, herramientas y maquinarias empleadas para el desarrollo de cada proyecto constructivo, para mantener un mayor cumplimiento de sus funciones y responsabilidad laborales que se les asignado.
3. Implementar un programa de monitoreo y seguimiento en cada jornada laboral para reconocer los principales riesgos laborales, tales como físicos, ergonómicos, químicos y biológicos a las cuales están expuestos constantemente los colaboradores, para tomar acciones correctivas inmediatas que permitan un mayor resultado laboral.
4. Finalmente, implementar un mejor plan de seguridad e higiene laboral, para garantizar un clima organizacional adecuado en función a prevalecer el cuidado y protección de los colaboradores ante todo riesgo que se encuentran expuesto, así como promover una mayor relación y compañerismo laboral, logrando un fortalecer el logro de sus actividades laboral y sobre todo reconociendo su dedicación y constante esfuerzo de trabajo.

REFERENCIAS

- Alcazar, P. (2020). Leadership Style and Organizational commitment: Impact of transformational leadership. *Revista Economía Coyuntural*, 5(4), 89–121. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S2415-06222020000400006&script=sci_arttext
- Aspajo, U. (2018). *Gestión de seguridad y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa Matrinsa S.A.C - Villa el Salvador* [Tesis de Titulación, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/855/Aspajo%20Nunez%2C%20Ursula%20Patricia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Borjas, J. (2020). Validity and reliability in data collection and analysis under a qualitative approach. *Revista Transcender, Contabilidad y Gestión*, 1(15), 79–97. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i15.90>
- Buiza, C., & Abanto, R. (2017). Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo basado en la Ley N° 29783 para reducir el riesgo de accidentes laborales en la empresa SAS IMPORT [Tesis de Titulación, Universidad Privada del Norte]. <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12549/Tesis%20-%20Christian%20Jes%c3%bas%20Buiza%20Le%c3%b3n.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica* (ESPE (ed.); Primera). [http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion a la Metodología de la investigación científica.pdf](http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf)
- Cangahuala, J., & Salas, V. (2022). Occupational health and safety management system for the prevention of occupational accidents in mining companies. *Revista*

de *Investigación Científica y Tecnológica*, 3(1), 1–7.
<https://llamkasun.unat.edu.pe/index.php/revista/article/view/90>

Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J., & Garcés, J. (2022). Techniques and Instruments for Data Collection that Support Scientific Research in Pandemic Times. *Revista Científica Dominio de Las Ciencias*, 8(1), 1165–1185.
<https://doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>

Contreras, K. (2018). *Análisis de la seguridad e higiene industrial de la Ferretería SS, ubicada en el Municipio de el Progreso, Jutiapa* [Tesis de Titulación, Universidad Rafael Landívar]. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/01/01/Contreras-Karla.pdf>

Crespo, G. (2021). *La gestión moderna en recursos humanos* (Editorial EUDEBA (ed.); Primera).

Cruz, A. (2020). Occupational health facing COVID-19 pandemic in Ecuador. *Revista de Ciencias Médicas de Cienfuegos*, 18(3), 520–524.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000300507

Cuenca, A. (2018). *Propuesta de un sistema de gestión de seguridad industrial y salud ocupacional para la prevención de riesgos laborales, en la Empresa Constructora Oviedo Palacios Covipal Cía. Ltda., de la ciudad De Riobamba* [Tesis de Titulación, Escuela Superior Politécnica de Chimborazo].
<http://dspace.esPOCH.edu.ec/bitstream/123456789/10238/1/12T01257.pdf>

Díaz Muñoz, G. A., Quintana Lombeida, M. D., & Fierro Mosquera, D. G. (2021). Competitiveness as a growth factor for organizations. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145–161. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1465>

Díaz, J., Suárez, S., Santiago, R., & Bizarro, E. (2019). Disability and analysis of case statistics in Perú abstract. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 1–12.
<https://www.redalyc.org/journal/290/29062641021/html/>

- El Ministerio de Trabajo y Promoción al Empleo - MTPE. (2021). *Un ambiente laboral seguro y saludable*. <https://elperuano.pe/noticia/123355-un-ambiente-laboral-seguro-y-saludable>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Ballesteros, J., & Pertuz, L. (2020). *Metodología de la investigación: Conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables* (Editorial UPB (ed.); Primera).
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (Universidad Continental (ed.); Primera). https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/D_O_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Gómez, A. (2021). Safety and health at work in Ecuador. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(3), 232–239. <https://doi.org/10.12961/aprl.2021.24.03.01>
- Gómez, L. (2017). *Higiene y seguridad industrial* (Editorial AREANDINA (ed.); Primera).
- González, O., Molina, R., & Patarroyo, D. (2019). Conditions of health and safety at work, a theoretical review from the mining. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(85), 1–13. <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/29058864013.pdf>
- González, J., Ramírez, R., Terán, N., & Palomino, G. (2021). Organizational climate in the Latin American public sector. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(1), 1157–1170. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i1.318
- Gutiérrez, F., López, G., & Quintero, J. (2020). *Metodología de la investigación científica en las ciencias económicas y administración* (Editorial Universo Sur (ed.); Primera). <https://allspace.ucf.edu/cu/index.php/s/KTsaXHPETo6QYCr>
- Hernández, O., & Lopera, R. (2018). *Metodología de la investigación* (Fondo Editorial Pascual Bravo (ed.); Primera).

https://proyectodescartes.org/iCartesiLibri/materiales_didacticos/Libro_Metodologia_Investigacion/index.html

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. La ruta cualitativa, cualitativa y mixta. In *Mc Graw Hill* (Primera, Vol. 1, Issue México). http://www.mhhe.com-latam-sampieri_mi1e

Hernández, R., Méndez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación* (McGraw Hill Education S.A. (ed.); Primera).

Hernández, S., & Avila, D. (2020). Data collection techniques and instruments. *Revista Ciencias Económico Administrativas Del ICEA*, 9(17), 51–53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678%0A%0A>

León, K. (2021). *Clima organizacional de las empresas constructoras del distrito de Chimbote* [Tesis de Titulación, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/74933/León_PKK-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N° 29783. (n.d.). *La salud ocupacional en el Perú: retos tras la pandemia*. <https://elperuano.pe/noticia/148093-la-salud-ocupacional-en-el-peru-retos-tras-la-pandemia>

Mamani, M. (2019). *Relación del clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa constructora J Palomino & E Sociedad Anónima Cerrada, 2019* [Tesis de Titulación, Universidad Peruana Unión]. https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2753/Maribel_Tesis_Licenciatura_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mejia, C., Torres, G., Chacon, J., Morales, L., Lopez, C., Taipe, Y., Ajahuana, C., & Verastegui, A. (2019). Incidents at work in workers in fourteen cities of the perÚ: Causes and possible consequences. *Revista de La Asociacion Espanola de Especialistas En Medicina Del Trabajo*, 28(1), 20–27.

<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85073717851&partnerID=40&md5=8ba4ae3882e921ec8fc9b22abe29e13b>

Navas, E. (2018). *Prevención de riesgos laborales, sector construcción, riesgos específicos de los trabajos en construcción* (ICB Editores (Ed.); Primera).

Olaz, Á., & Ortiz, P. (2022). *Cómo lograr un buen clima laboral: Diagnóstico, medición y gestión para organizaciones* (Editorial ESIC (Ed.); Primera).

Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de La UCSA*, 8(2), 3–12. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.02.003>

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Publicación ILO. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_819802/lang--es/index.htm

Ortega, J., Rodríguez, J., & Hernández, H. (2017). Importance of the safety of the workers in the compliance of processes, procedures and functions. *Revista Academia & Derecho*, 1(14), 155–175. <https://doi.org/10.18041/2215-8944/academia.14.1490>

Ortega, J., Mauricio, R., Macedo, J., & Yumpo, C. (2021). Occupational health and safety management and occupational risks in a construction company in Peru. *Journal of Development*, 2(4), 5195–5207. <https://doi.org/10.46932/sfjdv2n4-018>

Patiño, K., & Zambrano, R. (2020). Diseño del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para un proyecto de construcción en Pasto-Nariño [Tesis de Especialización, Universidad ECCI]. <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/756/DISE%20SGSST%20PROYECTO%20DE%20CONSTRUCCI%20N%20PASTO%20NARI%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Peña, H. (2018). *Clima organizacional: Construcción personalista del medio ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial* (Editorial UPISE (Ed.); Primera).
- Pineda, O. (2017). *Evaluación de los riesgos laborales que inciden en los trabajadores del Área Operativa de la Empresa DIMULTI S.A., plan de prevención* [Tesis de Titulación, Universidad de Guayaquil]. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/22724/1/TESIS.pdf>
- Ramírez, M. (2020). *Seguridad laboral y salud ocupacional* (Editorial UAP (Ed.); Primera).
- Rios Ramirez, R. R. (2017). *Metodología para la investigación y redacción* (Servicios Académicos Intercontinentales S.L. (ed.); Segunda). <https://www.eumed.net/libros-gratis/2017/1662/index.html>
- Rodríguez, J., & Reguant, M. (2020). Calculating the reliability of a questionnaire or scale using SPSS: Cronbach's alpha coefficient. *Revista REIRA*, 3(1), 1–13. <https://revistes.ub.edu/index.php/REIRE/article/view/reire2020.13.230048/31484>
- Sabastizagal, I., Astete, J., & Benavides, F. (2020). Working, safety and health conditions in the economically active and employed population in urban areas of Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(1), 32–41. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Salas, T., & Vega, A. (2020). *Higiene laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores de la recicladora Martínez en la ciudad Tarapoto* [Tesis de Titulación, Universidad Nacional de San Martín]. <https://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3764/ADMINISTRACI%C3%93N%20-%20Anacely%20Vega%20Altamirano%20%26%20Taty%20Lilibeth%20Salas%20Cabrejo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Santamaría, J. (2020). *Incidencia del Clima Organizacional en el desempeño laboral de los Colaboradores de la empresa Datapro S.A.* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar].
<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7204/1/T3104-MDTH-Santamaria-Incidencia.pdf>
- Soto, C. (2021). Development and validation of an instrument to measure the methodological quality of master's and doctoral theses. *Revista Internacional de Investigación En Ciencias Sociales*, 17(2), 357–378.
<https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.357>
- Vásquez, F., Napán, C., & Miranda, N. (2022). Work climate and its relationship with the rotation of personnel in the call center company Teleatento del Perú, Lima 2021. *Revista Científica de La UCSA*, 9(2), 29–42.
<https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2022.009.02.029>

ANEXO

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
V ₁ . Seguridad e higiene	Según Ramírez (2020) es un conjunto de conocimientos asociados con ciertas técnicas y aplicación de controles para disminuir significativamente los accidentes generando en los ambientes de trabajo producto de diferentes causas que pueden generar un efecto contra la salud.	La seguridad e higiene laboral será evaluado mediante un cuestionario a los colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa – Sullana.	▪ Seguridad laboral	- Políticas de seguridad - Normas y medidas de seguridad - Recursos y herramientas de seguridad	Ordinal
			▪ Higiene laboral	- Limpieza laboral - Orden laboral - Mantenimiento laboral	
			▪ Riesgo laboral	- Riesgo físico - Riesgo ergonómico - Riesgo químico - Riesgos biológicos	
V ₂ . Clima organizacional	De acuerdo con Olaz y Ortiz (2022) son un conjunto de sensaciones y expresiones que refleja el recurso laboral ante el ambiente de la empresa donde realizar ciertas actividades laborales que permite un mayor crecimiento y desarrollo organizacional.	El clima organización será evaluado mediante un cuestionario a los colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa – Sullana.	▪ Comunicación laboral	- Relaciones laborales - Mensaje laboral - Entendimiento laboral	Ordinal
			▪ Cooperación laboral	- Trabajo conjunto - Apoyo laboral - Cumplimiento laboral	
			▪ Compromiso laboral	- Esfuerzo laboral - Involucramiento laboral - Sentimiento de pertenencia	
			▪ Incentivo laboral	- Reconocimiento formal - Incentivo económico - Rendimiento laboral	

Elaborado por las autoras.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	TÉCNICA E INSTRUMENTOS
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	TÉCNICA
¿Cómo la seguridad e higiene incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022?.	Evaluar la incidencia de la seguridad e higiene en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	La seguridad e higiene incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	(01) Encuesta (01) Entrevista
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	INSTRUMENTO
¿Cómo la seguridad laboral incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022?.	Establecer la incidencia de la seguridad laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	La seguridad laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	(01) Cuestionario (01) Guía de entrevista
¿Cómo el higiene laboral incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022?.	Evaluar la incidencia de la higiene laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	La higiene laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	
¿Cómo el riesgos laboral incide en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022?.	Evaluar la incidencia del riesgo laboral en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	El riesgo laboral incide significativamente en el clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.	

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	VARIABLES Y DIMENSIÓN	
Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: No experimental, transversal y correlacional Enfoque de investigación: Cuantitativa	POBLACIÓN	V1	DIMENSIONES
	La población estuvo conformada por 45 colaboradores de las Áreas Administrativas y Operativas.	Seguridad e higiene	– Seguridad laboral
			– Higiene laboral
			– Riesgo laboral
	MUESTRA	V2	DIMENSIONES
	No se aplicará muestra alguna.	Clima organizacional	– Comunicación laboral
– Cooperación laboral			
– Compromiso laboral			
– Incentivo laboral			

Elaborado por las autoras.

MATRIZ DE INSTRUMENTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES		INSTRUMENTO: CUESTIONARIO	
				N° DE ÍTEMS	ÍTEMS
V₁. Seguridad e higiene	X1. Seguridad laboral	X1.1	- Políticas de seguridad	01	1. Se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas.
		X1.2	- Normas y medidas de seguridad	02	2. Se promueve el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y termino de sus labores.
					3. Conoce las medidas de seguridad laboral establecidas en la empresa.
		X1.3	- Recursos y herramientas de seguridad	02	4. Se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores.
					5. Se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral.
		X2. Higiene laboral	X2.1	- Limpieza laboral	01
	X2.2		- Orden laboral	02	7. Se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo.
					8. Contribuye al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo.
	X2.3	- Mantenimiento laboral	01	9. Se realiza mantenimiento a su área de trabajo para mejorar su funcionamiento.	
	X3. Riesgo laboral	X3.1	- Riesgo físico	01	10. Se encuentra expuesto a riesgos físicos cómo: <i>Ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros.</i>
		X3.2	- Riesgo ergonómico	01	11. Ha sido testigo de riesgos ergonómicos cómo: <i>Repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros.</i>
		X3.3	- Riesgo químico	01	12. El riesgo químico del área operativo está asociado con la composición de materiales constructivos.
		X3.4	- Riesgos biológico	01	13. Los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.

V₁. Clima organizacional	Y1. Comunicación laboral	Y1.1	- Relación laborales	02	14. Se promueve el desarrollo de las buenas relaciones comunicativas.	
		Y1.2	- Mensaje laboral	01	15. En su área de trabajo puede expresar y dar su opinión de manera colaborativa.	
		Y1.3	- Entendimiento laboral	01	16. Se transmite un mensaje rápido y coherente para el cumplimiento de sus funciones.	
	Y2. Cooperación laboral	Y2.1	- Trabajo conjunto	02	17. Entiende toda información que difunde la gerencia de la empresa.	
		Y2.2	- Apoyo laboral	01	18. Hay un trabajo conjunto que permite cumplir con sus tareas y actividades laborales.	
		Y2.3	- Cumplimiento laboral	01	19. En cada proyecto constructivo, se clasifican en cuadrillas para mejorar su desempeño.	
	Y3. Compromiso laboral	Y3.1	- Esfuerzo laboral	02	20. Existe apoyo y compañerismo ante el desarrollo de sus actividades laborales.	
		Y3.2	- Involucramiento laboral	01	21. Se cumple con los objetivos de los avances programados en cada proyecto constructivo.	
		Y3.3	- Sentimiento de pertenencia	01	22. En cada edificación se realiza el esfuerzo necesario para su desarrollo y sostenibilidad.	
	Y4. Incentivo laboral	Y4.1	- Reconocimiento formal	01	23. Existe un adecuado involucramiento de los colaboradores en cada jornada laboral.	
		Y4.2	- Incentivo económico	01	24. Su involucramiento se debe al buen ambiente y trato que percibe en su área.	
		Y4.3	- Rendimiento laboral	01	25. Se siente identificado con los valores y objetivos que representa la empresa.	
						26. Se reconoce sus aportes y esfuerzos ante cada proyecto constructivo.
						27. La empresa ha celebrado la entrega de diplomas y certificados de reconocimiento.
						28. Ha recibido alguna bonificación económica producto de su rendimiento.
					29. La empresa ha impulsado y contribuido al rendimiento de sus labores.	

Elaborado por las autoras.

CUESTIONARIO A LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estimado colaborador, el siguiente cuestionario tiene como propósito poder recabar información necesaria que permita fortalecer y contribuir al desarrollo del estudio titulado: *“Seguridad e higiene y clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022”*. Siendo necesario su colaboración durante la selección de cada alternativa, agradeciendo su participación y esperando la sinceridad de cada una de las respuestas obtenidas.

INSTRUCCIÓN:

En el cuestionario se encuentra disponible cinco posibles alternativas, cuyo valor o peso dependerá de su selección, para la cual deberá correctamente marcar con una (X) la alternativa considerada teniendo en cuenta la escala. A continuación, se presentan las diferentes ítems e interrogantes:

Escala de medición				
(5) Totalmente de acuerdo	(4) De acuerdo	(3) Indeciso	(2) En desacuerdo	(1) Totalmente en desacuerdo

Consentimiento informado:

De manera libre y voluntaria, expreso mi aceptación para responder al presente cuestionario:

Si () No ()

Dimensiones	Interrogantes	<i>Escala de evaluación</i>				
		(5) TD	(4) DA	(3) IN	(2) ED	(1) TE
Seguridad laboral	1. Se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas.					
	2. Se promueve el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y termino de sus labores.					
	3. Conoce las medidas de seguridad laboral establecidas en la empresa.					
	4. Se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores.					
	5. Se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral.					
Higiene laboral	6. Se han programado acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo.					
	7. Se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo.					
	8. Contribuye al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo.					
	9. Se realiza mantenimiento a su área de trabajo para mejorar su funcionamiento.					

Riesgo laboral	10. Se encuentra expuesto a riesgos físicos cómo: <i>Ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros.</i>					
	11. Ha sido testigo de riesgos ergonómicos cómo: <i>Repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros.</i>					
	12. El riesgo químico del área operativo está asociado con la composición de materiales constructivos.					
	13. Los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.					
Comunicación laboral	14. Se promueve el desarrollo de las buenas relaciones comunicativas.					
	15. En su área de trabajo puede expresar y dar su opinión de manera colaborativa.					
	16. Se transmite un mensaje rápido y coherente para el cumplimiento de sus funciones.					
	17. Entiende toda información que difunde la gerencia de la empresa.					
Cooperación laboral	18. Hay un trabajo conjunto que permite cumplir con sus tareas y actividades laborales.					
	19. En cada proyecto constructivo, se clasifican en cuadrillas para mejorar su desempeño.					
	20. Existe apoyo y compañerismo ante el desarrollo de sus actividades laborales.					
	21. Se cumple con los objetivos de los avances programados en cada proyecto constructivo.					
Compromiso laboral	22. En cada edificación se realiza el esfuerzo necesario para su desarrollo y sostenibilidad.					
	23. Existe un adecuado involucramiento de los colaboradores en cada jornada laboral.					
	24. Su involucramiento se debe al buen ambiente y trato que percibe en su área.					
	25. Se siente identificado con los valores y objetivos que representa la empresa.					
Incentivo laboral	26. Se reconoce sus aportes y esfuerzos ante cada proyecto constructivo.					
	27. La empresa ha celebrado la entrega de diplomas y certificados de reconocimiento.					
	28. Ha recibido alguna bonificación económica producto de su rendimiento.					
	29. La empresa ha impulsado y contribuido al rendimiento de sus labores.					
<u>DATOS GENERALES</u>						
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sexo: M () F () ▪ Edad: 20 - 29 () 30 – 39 () 40 – 49 () 50 – 69 () ▪ Grado de instrucción: Post grado () Superior Universitario () Técnico () Secundaria () ▪ Tiempo laborando: 1 año () 2 años () 3 años () más de 3 años () 						

FICHA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	FORMATO DE REGISTRO DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTO	ÁREA DE INVESTIGACIÓN
--	--	----------------------------------

I. DATOS INFORMATIVOS

1.1. ESTUDIANTE	:	Llacsahuanga Castillo, Marleni Navarro Vásquez, Evelyn Yadira
1.2. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	:	Seguridad e higiene y clima organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022.
1.3. PROGRAMA ACADÉMICO	:	Administración de Empresas
1.4. TIPO DE INSTRUMENTO (adjuntar)	:	Cuestionario
1.5. COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD EMPLEADO	:	<i>KR-20 Kuder Richardson</i> ()
	:	<i>Alfa de Cronbach</i> (X)
1.6. FECHA DE APLICACIÓN	:	25/11/2022
1.7. MUESTRA APLICADA	:	45 funcionarios

II. CONFIABILIDAD

ÍNDICE DE CONFIABILIDAD ALCANZADO	:	Seguridad laboral = 0,991 Clima organizacional = 0,992
--	---	---

III. DESCRIPCIÓN BREVE DEL PROCESO (*Ítems iniciales, mejorados, eliminados, etc.*)

El instrumento del cuestionario permitió medir las variables de **SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL** y **CLIMA ORGANIZACIONAL**, que alcanzó un coeficiente de confianza **MUY ALTA**. Por lo tanto, se concluyó que el instrumento es aplicable, para la recolección de datos bajo los fines académicos y científicos.



.....
Llacsahuanga Castillo, Marleni



.....
Navarro Vásquez, Evelyn Yadira

ANEXO 6.

BASE DE DATOS

SEGURIDAD E HIGIENE														CLIMA ORGANIZACIONAL																								
DIMENSIÓN SEGURIDAD LABORAL					DIMENSIÓN HIGIENE LABORAL					DIMENSIÓN RIESGO LABORAL				DIMENSIÓN COMUNICACIÓN LABORAL				DIMENSIÓN COOPERACIÓN LABORAL				DIMENSIÓN COMPROMISO LABORAL				DIMENSIÓN INCENTIVO LABORAL				TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL	TOTAL
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	D.1.1	D.1.2	D.1.3	D.2.1	D.2.2	D.2.3	D.2.4	V1	V2	
1	4	4	5	5	3	4	4	4	5	5	1	3	2	3	4	5	4	4	5	2	5	4	4	4	2	1	1	5	21	17	11	16	16	16	9	49	57	
2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	2	16	12	10	14	16	14	10	38	54	
3	5	4	4	5	4	3	4	5	5	3	4	1	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	2	1	1	4	22	17	13	16	17	17	8	52	58	
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	21	16	12	17	17	16	12	49	62		
5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	18	16	12	17	15	16	14	46	62	
6	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	18	18	14	16	15	16	14	50	61	
7	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	4	3	2	1	4	4	2	2	4	1	1	4	12	16	14	7	10	12	10	42	39	
8	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	1	5	4	1	4	3	3	1	4	3	4	4	4	4	2	4	1	1	20	14	11	11	12	14	8	45	45	
9	5	5	4	3	2	2	4	4	3	1	2	2	2	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	2	2	4	19	13	7	15	12	16	10	39	53	
10	5	3	2	4	3	4	4	4	4	1	2	2	3	4	4	3	4	2	5	4	4	3	3	4	3	2	2	4	17	16	8	15	15	13	10	41	53	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	25	20	15	20	20	20	19	60	79		
12	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	23	19	13	20	20	19	19	55	78		
13	4	4	2	2	3	4	4	4	5	5	1	3	2	4	4	3	3	3	5	2	5	3	4	4	4	2	1	1	15	17	11	14	15	15	9	43	53	
14	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	5	4	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	23	16	13	18	15	17	14	52	64		
15	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	2	16	12	10	14	16	14	10	38	54	
16	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	1	3	4	5	4	3	5	4	5	5	3	5	4	2	1	1	4	22	18	13	16	17	17	8	53	58	
17	5	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	2	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	24	18	10	17	16	16	14	52	63	
18	4	4	4	2	3	3	4	4	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	17	14	13	12	16	16	12	44	56	
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	8	16	16	16	16	44	64	
20	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	2	2	2	18	16	8	14	15	15	8	42	52		
21	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	21	15	11	16	18	15	9	47	58	
22	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	3	1	1	24	18	18	16	17	18	8	60	59	
23	4	5	3	3	3	4	4	5	5	2	2	2	2	4	5	5	5	5	2	5	5	4	4	4	2	2	2	18	18	8	19	16	17	8	44	60		
24	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	3	4	1	4	5	5	4	5	5	5	3	4	1	4	1	1	1	24	19	9	15	19	12	4	52	50	
25	4	4	5	4	4	3	4	4	3	1	1	3	4	1	4	5	5	4	5	5	5	3	4	2	4	1	1	1	21	14	9	15	19	13	4	44	51	
26	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	3	20	18	15	18	17	17	14	53	66	
27	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	1	1	1	17	15	8	14	14	13	7	40	48	
28	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	21	15	13	16	17	16	12	49	61		
29	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	1	1	4	21	15	11	16	18	15	9	47	58
30	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	1	3	4	1	4	5	5	5	5	5	3	4	1	4	1	1	1	1	24	19	9	15	19	12	4	52	50	
31	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	3	20	18	15	18	17	17	14	53	66		
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	10	16	16	16	16	46	64	
33	4	5	3	3	3	4	4	5	5	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	2	2	2	18	18	8	19	16	17	8	44	60	
34	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	1	24	18	17	15	15	17	8	59	55	
35	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	2	2	21	17	16	18	14	14	9	54	55		
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	20	16	15	16	16	16	16	51	64	
37	2	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	2	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	1	1	17	15	8	14	14	13	7	40	48	
38	5	4	4	4	4	4	3	3	5	5	4	3	3	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	1	21	13	17	18	16	15	14	51	63	
39	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	21	18	17	16	17	16	18	56	67	
40	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	23	18	16	13	13	16	4	57	46	
41	5	4	5	5	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	4	1	1	1	1	24	18	16	12	15	18	4	58	49	
42	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	23	16	16	16	16	16	16	55	64		
43	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	3	1	1	1	21	18	17	16	17	19	6	56	58	
44	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	5	4	3	2	2	2	2	4	2	4	5	5	3	4	1	1	1	20	18	16	9	12	17	4	54	42	
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	25	20	16	16	16	16	10	61	58	

Nota: Base de datos del SPSS V.26.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

"Seguridad e Higiene y Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G

Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022."

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable: Seguridad e Higiene						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	Seguridad laboral						
1	Se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas.	x		x		x	
2	Se promueve el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y término de sus labores	x		x		x	
3	Conoce las medidas de seguridad laboral establecidas en la empresa.	x		x		x	
4	Se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores.	x		x		x	
5	Se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Higiene laboral						
6	Se han programado acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo.	x		x		x	
7	Se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo.	x		x		x	
8	Contribuye al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo.	x		x		x	
9	Se realiza mantenimiento a su área de trabajo para mejorar su funcionamiento.						
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Riesgo laboral						
10	Se encuentra expuesto a riesgos físicos como: Ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros.						
11	Ha sido testigo de riesgos ergonómicos como: Repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros.						
12	El riesgo químico del área operativo está asociado con la composición de materiales constructivos.						
13	Los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.						

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
	Variable: Clima Organizacional						
	DIMENSIÓN 1	Si	No	Si	No	Si	No
	Comunicación laboral						
14	Se promueve el desarrollo de las buenas relaciones comunicativas.						
15	En su área de trabajo puede expresar y dar su opinión de manera colaborativa.						
16	Se transmite un mensaje rápido y coherente para el cumplimiento de sus funciones.						
17	Entiende toda información que difunde la gerencia de la empresa.						
	DIMENSIÓN 2	Si	No	Si	No	Si	No
	Cooperación laboral						

18	Hay un trabajo conjunto que permite cumplir con sus tareas y actividades laborales.	x		x		x	
19	En cada proyecto constructivo, se clasifican en cuadrillas para mejorar su desempeño.	x		x		x	
20	Existe apoyo y compañerismo ante el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x	
21	Se cumple con los objetivos de los avances programados en cada proyecto constructivo.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso laboral						
22	En cada edificación se realiza el esfuerzo necesario para su desarrollo y sostenibilidad.	x		x		x	
23	Existe un adecuado involucramiento de los colaboradores en cada jornada laboral.	x		x		x	
24	Su involucramiento se debe al buen ambiente y trato de que percibe en su área.	x		x		x	
25	Se siente identificado con los valores y objetivos que representa la empresa.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Incentivo laboral						
26	Se reconoce sus aportes y esfuerzos ante cada proyecto constructivo.	x		x		x	
27	La empresa ha celebrado la entrega de diplomas y certificados de reconocimiento.	x		x		x	
28	Ha recibido alguna bonificación económica producto de su rendimiento.	x		x		x	
29	La empresa ha impulsado y contribuido al rendimiento de sus labores.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

PUEDE APLICAR EL INSTRUMENTO

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Suysuy Chambergo Ericka Julissa
Especialidad del validador: Doctora en Gestion publica y Gobernabilidad

DNI: 45361468

Empresa donde trabajo: UCV

Email: ejsuysuych@gmail.com


Teléfono: 990073448

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Dra. Ericka J. Suysuy Chambergo
REGUC 13374 - CLAD

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

"Seguridad e Higiene y Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G

Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022."

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Variable: Seguridad e Higiene							
DIMENSIÓN 1							
Seguridad laboral							
1	Se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas.	x		x		x	
2	Se promueve el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y termino de sus labores	x		x		x	
3	Conoce las medidas de seguridad laboral establecidas en la empresa.	x		x		x	
4	Se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores.	x		x		x	
5	Se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral.	x		x		x	
DIMENSIÓN 2							
Higiene laboral							
6	Se han programado acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo.	x		x		x	
7	Se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo.	x		x		x	
8	Contribuye al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo.	x		x		x	
9	Se realiza mantenimiento a su área de trabajo para mejorar su funcionamiento.						
DIMENSIÓN 3							
Riesgo laboral							
10	Se encuentra expuesto a riesgos físicos cómo: Ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros.						
11	Ha sido testigo de riesgos ergonómicos cómo: Repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros.						
12	El riesgo químico del área operativo está asociado con la composición de materiales constructivos.						
13	Los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.						

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Variable: Clima Organizacional							
DIMENSIÓN 1							
Comunicación laboral							
14	Se promueve el desarrollo de las buenas relaciones comunicativas.						
15	En su área de trabajo puede expresar y dar su opinión de manera colaborativa.						
16	Se transmite un mensaje rápido y coherente para el cumplimiento de sus funciones.						
17	Entiende toda información que difunde la gerencia de la empresa.						
DIMENSIÓN 2							
Cooperación laboral							

18	Hay un trabajo conjunto que permite cumplir con sus tareas y actividades laborales.	x		x		x	
19	En cada proyecto constructivo, se clasifican en cuadrillas para mejorar su desempeño.	x		x		x	
20	Existe apoyo y compañerismo ante el desarrollo de sus actividades laborales.	x		x		x	
21	Se cumple con los objetivos de los avances programados en cada proyecto constructivo.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Compromiso laboral							
22	En cada edificación se realiza el esfuerzo necesario para su desarrollo y sostenibilidad.	x		x		x	
23	Existe un adecuado involucramiento de los colaboradores en cada jornada laboral.	x		x		x	
24	Su involucramiento se debe al buen ambiente y trato de que percibe en su área.	x		x		x	
25	Se siente identificado con los valores y objetivos que representa la empresa.	x		x		x	
DIMENSIÓN 3		Si	No	Si	No	Si	No
Incentivo laboral							
26	Se reconoce sus aportes y esfuerzos ante cada proyecto constructivo.	x		x		x	
27	La empresa ha celebrado la entrega de diplomas y certificados de reconocimiento.	x		x		x	
28	Ha recibido alguna bonificación económica producto de su rendimiento.	x		x		x	
29	La empresa ha impulsado y contribuido al rendimiento de sus labores.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Alarcón Javier Gissella Graciela
Especialidad del validador: Administración de Empresas.

DNI: 45549835

Empresa donde trabajo: SENATI – Paita.

Email: gisse2506@hotmail.com

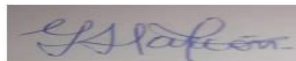
Teléfono: 953635325

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE:

"Seguridad e Higiene y Clima Organizacional en los colaboradores de la Empresa H&G

Asociados S.A.C., Miguel Checa - Sullana, 2022."

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Variable: Seguridad e Higiene							
DIMENSIÓN 1							
Seguridad laboral							
1	Se dispone de políticas de seguridad ante el desarrollo de sus actividades operativas.	X		X		X	
2	Se promueve el conocimiento de las normas de seguridad que debe cumplir al inicio y termino de sus labores	X		X		X	
3	Conoce las medidas de seguridad laboral establecidas en la empresa.	X		X		X	
4	Se le ha proporcionado materiales e implementos de seguridad para sus labores.	X		X		X	
5	Se han modernizado los equipos, maquinarias y herramientas de seguridad laboral.	X		X		X	
DIMENSIÓN 2							
Higiene laboral							
6	Se han programado acciones de limpieza en los diferentes ambientes de trabajo.	X		X		X	
7	Se han asignado actividades de ordenamiento de las herramientas y materiales de trabajo.	X		X		X	
8	Contribuye al ordenamiento de los recursos utilizados durante cada jornada de trabajo.	X		X		X	
9	Se realiza mantenimiento a su área de trabajo para mejorar su funcionamiento.						
DIMENSIÓN 3							
Riesgo laboral							
10	Se encuentra expuesto a riesgos físicos cómo: Ruido, iluminación, radiación, temperatura, clima, vibración y otros.						
11	Ha sido testigo de riesgos ergonómicos cómo: Repetición de posturas forzadas, movimientos con fuerza excesiva, posiciones estacionarias o presión directa y otros.						
12	El riesgo químico del área operativo está asociado con la composición de materiales constructivos.						
13	Los riesgos biológicos, son inminentes, que han causado procesos infecciosos, tóxicos y/o alérgicos.						

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³	
		Si	No	Si	No	Si	No
Variable: Clima Organizacional							
DIMENSIÓN 1							
Comunicación laboral							
14	Se promueve el desarrollo de las buenas relaciones comunicativas.						
15	En su área de trabajo puede expresar y dar su opinión de manera colaborativa.						
16	Se transmite un mensaje rápido y coherente para el cumplimiento de sus funciones.						
17	Entiende toda información que difunde la gerencia de la empresa.						
DIMENSIÓN 2							
Cooperación laboral							

18	Hay un trabajo conjunto que permite cumplir con sus tareas y actividades laborales.	X		X		X	
19	En cada proyecto constructivo, se clasifican en cuadrillas para mejorar su desempeño.	X		X		X	
20	Existe apoyo y compañerismo ante el desarrollo de sus actividades laborales.	X		X		X	
21	Se cumple con los objetivos de los avances programados en cada proyecto constructivo.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Compromiso laboral						
22	En cada edificación se realiza el esfuerzo necesario para su desarrollo y sostenibilidad.	X		X		X	
23	Existe un adecuado involucramiento de los colaboradores en cada jornada laboral.	X		X		X	
24	Su involucramiento se debe al buen ambiente y trato de que percibe en su área.	X		X		X	
25	Se siente identificado con los valores y objetivos que representa la empresa.	X		X		X	
	DIMENSIÓN 3	Si	No	Si	No	Si	No
	Incentivo laboral						
26	Se reconoce sus aportes y esfuerzos ante cada proyecto constructivo.	X		X		X	
27	La empresa ha celebrado la entrega de diplomas y certificados de reconocimiento.	X		X		X	
28	Ha recibido alguna bonificación económica producto de su rendimiento.	X		X		X	
29	La empresa ha impulsado y contribuido al rendimiento de sus labores.	X		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Es aplicable el Instrumento, manifiesta claridad en las preguntas.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. CHAVEZ VERA, KERWIN JOSÉ

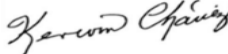
CE: 003058624

Especialidad del validador: DOCTOR EN GERENCIA

Empresa donde trabajo: UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Email: kjchavezve@ucvvirtual.edu.pe

Teléfono: 921632053


Dr. Kerwin José Chávez Vera
C.E. 003058624
Docente Investigador®

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DOCUMENTO DE AUTORIZACIÓN



Universidad
César Vallejo

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Piura, 18 de octubre del 2022

Señor(a)
CARMEN YSABEL HERNANDEZ BECERRA
GERENTE GENERAL
H&G ASOCIADOS S.A.C
CARRETERA SULLANA PAITA KM12

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Administración

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura y en el mío propio, desearte la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que el(la) Bach. MARLENI LLACSAHUANGA CASTILLO, con DNI 77206124, del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Escuela Académica Profesional de Administración, pueda ejecutar su investigación titulada: **"SEGURIDAD E HIGIENE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA H&G ASOCIADOS S.A.C ; MIGUEL CHECA- SULLANA; 2022"**, en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

Dra. Yvette Cecilia Plasencia Mariños
Coordinadora Nacional Titulación
PE Administración

H&G ASOCIADOS S.A.C

Carmen Ysabel Hernández Becerra
GERENTE GENERAL

cc: Archivo PTUN.

www.ucv.edu.pe



PRUEBA DE NORMALIDAD

Test de normalidad

En cuanto a la prueba de normalidad, se efectuó para determinar el método para contrastar la hipótesis, para lo cual se procesó estadísticamente mediante el Test de Shapiro Wilk, puesto que la cantidad correspondió 45 elementos e individuos conformado por colaboradores del Área Administrativa y Operativa de la Empresa H&G Asociados S.A.C. A continuación, se detallan:

Criterio del test de normalidad

El valor de significancia es mayor a 0.05, los datos muestran una distribución normal, debiendo aceptar la hipótesis nula.

El valor de significancia es menor a 0.05, los datos muestran una distribución normal, debiendo aceptar la hipótesis alterna.

Tabla 10

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones

	Kolmogorov - Smirnov ^a			Shapiro - Wilk		
	Estad.	gl.	Sig.	Estad.	gl.	Sig.
Seguridad laboral	,233	45	,000	,903	45	,001
Higiene laboral	,215	45	,000	,907	45	,002
Riesgo laboral	,341	45	,000	,805	45	,000
Comunicación laboral	,233	45	,000	,884	45	,000
Cooperación laboral	,212	45	,000	,911	45	,002
Compromiso laboral	,219	45	,000	,910	45	,002
Incentivo laboral	,216	45	,000	,900	45	,001
Seguridad e higiene	,210	45	,000	,894	45	,001
Clima organizacional	,217	45	,000	,907	45	,002

Nota: Datos compilados del cuestionario.

En la Tabla 10, se observó que el Test de SW, se demostró que las variables seguridad e higiene, así como el clima organizacional y sus dimensiones mostró un valor significancia menor a 0.05. Por lo tanto, se **ACEPTA** la hipótesis alterna, puesto que los datos que han sido procesados, no han reflejado una correcta distribución normal.

Decisiones para el método de contrastación

De esta manera, se utilizó el método de análisis no paramétrico, mediante la contrastación de hipótesis conocida como Rho de Spearman, que permitió determinar el nivel de correlación explicativa.

EVIDENCIAS FOTOGRÁFICAS

Ilustración 1

Valoración de los colaboradores de la empresa



Nota: Aplicación del cuestionario.

Ilustración 2

Valoración de los colaboradores de la empresa



Nota: Aplicación del cuestionario.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "SEGURIDAD E HIGIENE Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA H&G ASOCIADOS S.A.C, MIGUEL CHECA - SULLANA,2022", cuyos autores son NAVARRO VASQUEZ EVELYN YADIRA, LLACSAHUANGA CASTILLO MARLENI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 21.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 27 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
INFANTE TAKEY HENRY ERNESTO DNI: 07926119 ORCID: 0000-0003-4798-3991	Firmado electrónicamente por: HINFANTE el 27-01- 2023 19:11:32

Código documento Trilce: TRI - 0529146