



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN JUST IN TIME SRL, DISTRITO SANTA ANITA, LIMA-PERÚ, 2020”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciada en Administración

Autora:

Noemi Ines Carbajal Torre

Asesor:

Mg. Abel Marcial Oruna Rodríguez

Lima - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico el presente trabajo de tesis, ante todo, a Dios quien siempre está conmigo, guiando mi camino.

También a mi madre, mi esposo y a mi mayor bendición, mi pequeña Dulce, quien en el poco tiempo que lleva a mi lado ha llenado de felicidad mi vida, motivándome a alcanzar nuevos retos.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios, porque todo se lo debo a Él. A mi familia, por su apoyo, comprensión, y por estar a mi lado en cada momento.

También a la Universidad Peruana del Norte por haberme acogido y brindarme las mejores condiciones para desarrollar mi carrera profesional, a mis maestros en toda esta etapa universitaria, por darme sus mejores enseñanzas

A mi Asesor, en este proceso de elaboración de tesis, por su valiosa orientación y el compartir de sus conocimientos para la consecución de este objetivo.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO.....	3
TABLA DE CONTENIDOS.....	4
ÍNDICE DE TABLAS.....	5
ÍNDICE DE FIGURAS.....	6
RESUMEN.....	7
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	8
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	27
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	33
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	51
REFERENCIAS.....	58
ANEXOS.....	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultado de la variable independiente Liderazgo Transformacional.	33
Tabla 2 Resultados de la dimensión visión del Liderazgo Transformacional.....	34
Tabla 3 Resultados de la dimensión Comunicación Inspiradora del Liderazgo Transformacional.....	35
Tabla 4 Resultados de la dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional.....	36
Tabla 5 Resultados de la dimensión Liderazgo de Apoyo del Liderazgo Transformacional	37
Tabla 6 Resultados de la dimensión Reconocimiento Personal del Liderazgo Transformacional.....	38
Tabla 7 Resultados de la variable independiente Gestión de seguridad y Salud Laboral ...	39
Tabla 8 Resultados de la dimensión Planear de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	40
Tabla 9 Resultados de la dimensión Hacer de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	41
Tabla 10 Resultados de la dimensión Verificar de Gestión de Seguridad y Salud Laboral	42
Tabla 11 Resultados de la dimensión Actuar de Gestión de Seguridad y Salud Laboral ...	43
Tabla 12 Prueba de normalidad mediante Shapiro Wilk para ambas variables.	44
Tabla 13 Correlación para la demostración de la hipótesis general.	45
Tabla 14 Correlación para la demostración de la hipótesis específica 1.	46
Tabla 15 Correlación para la demostración de la hipótesis específica 2.	47
Tabla 16 Correlación para la demostración de la hipótesis específica 3.	48
Tabla 17 Correlación para la demostración de la hipótesis específica 4.	49
Tabla 18 Correlación para la demostración de la hipótesis específica 5.	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados de la variable Liderazgo Transformacional	33
Figura 2 Resultados de la dimensión Visión	34
Figura 3 Resultados de la dimensión Comunicación Inspiradora	35
Figura 4 Resultados de la dimensión Estimulación intelectual	36
Figura 5 Resultados de la dimensión Liderazgo de apoyo	37
Figura 6 Resultados de la dimensión Reconocimiento Personal	38
Figura 7 Resultados de la variable Gestión de Seguridad y Salud Laboral.....	39
Figura 8 Resultados de la dimensión Planear	40
Figura 9 Resultados de la dimensión “Hacer”	41
Figura 10 Resultados de la dimensión Verificar	42
Figura 11 Resultados de la dimensión “Actuar”	43

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020. La metodología de estudio fue de enfoque cuantitativo, tipo básica, de nivel descriptivo correlacional y diseño no experimental transaccional; la población fue de 10 operarios de limpieza; como técnicas de recolección de la información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, empleándose para la variable liderazgo transformacional la Escala de Liderazgo Transformacional (ELT) de Rafferty y Griffin (2004) y para la variable Gestión de Salud y Seguridad Laboral se diseñó un cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos, ambos con un nivel de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.832 y 0.821 respectivamente. El resultado demostró que no hay una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.645$ siendo mayor de 0.05, concluyéndose que el liderazgo transformacional no tiene incidencia en el comportamiento de los trabajadores en el éxito de la ejecución de la gestión de seguridad y salud laboral.

Palabras clave: Liderazgo transformacional; Gestión de seguridad y salud laboral

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo (2014) ha indicado que se producen más de 860 mil casos de accidentes laborales al día en el mundo, presentándose con más incidencias en países de primer mundo que poseen un desarrollo a nivel de las industrias y de las empresas; a pesar de implementar políticas para la disminución de esta situación tan alarmante para las organizaciones, en los últimos años existe un aumento progresivo de estos accidentes, causado en gran parte por la implementación de políticas incorrectas o deficientes en materia de seguridad y salud en el trabajo y por la ausencia total o permanente de una cultura preventiva en situaciones de riesgos laborales, esto se debe en gran medida por la falta de iniciativa de los altos cargos de dirección y gestión que se encuentran en dichas organizaciones.

A partir de lo indicado, hay un pronunciamiento de la OIT en donde se insiste en la importancia de implementar sistemas orientados a logra una gestión eficiente en materia de seguridad y salud laboral que responda a las necesidades actuales de la actividad industrial y empresarial. Es por ello que se establece que para todos los trabajadores debe garantizarse el derecho a tener un trabajo seguro y saludable, lo que se considera una garantía básica que debe ser respetada por todos (OIT, 2014).

Se ha evidenciado que los grandes esfuerzos que se han realizado en materia de seguridad y salud laboral se han enfocado en reforzar los niveles de motivación de los trabajadores para que se desarrolle en una gestión de seguridad y salud laboral acorde a las necesidades individuales de cada labor, pero es necesario crear consciencia sobre la importancia de la implementación de estos mecanismos para el resguardo de la salud de cada trabajador y estos esfuerzos deben iniciar en la figura del líder o gerente inmediato presentes en cada organización (Lozano, 2015).

Con respecto a la seguridad laboral, así como las demás actividades que realizan las organizaciones, tienen una influencia importante asociadas a las decisiones y a los comportamientos de aquellas personas que realizan las funciones de liderazgo dentro de las organizaciones pero en el campo empresarial en su mayoría lamentablemente no cuentan con métodos de liderazgo efectivos destinado a mejorar las condiciones en las cuales los trabajadores desarrollan sus actividades; por el contrario, siguen aplicando procesos anticuados que son poco efectivos y que no responden a las exigencias del mundo actual en cuanto a la dinámica de la fuerza laboral. Sin embargo, no es nada fuera de lugar indicar que los modelos de liderazgo que se emplearon en anteriores épocas tenían como fin establecer objetivos y metas rígidas sin el involucramiento de los miembros del equipo, trayendo como resultado un bajo compromiso de los trabajadores y por ende resultados deficientes (Herreros y Rodríguez, 2017).

Como parte de la dinámica laboral, se le ha señalado a los supervisores y a los gerentes la falta de control e inobservancia de los factores que intervienen en las condiciones laborales y que involucran grandes riesgos para la salud de miembros de la organización, trayendo como consecuencia que el liderazgo ejercido por estas personas sea solo un figura sin importancia dentro de un contexto participativo que podría resultar en una mejora de los procesos y de la gestión en materia de seguridad y salud laboral (López, 2016)

Es importante señalar, que el buen líder tiene la capacidad de comprender la relevancia de las actividades cotidianas ejecutadas por los colaboradores de una organización y el buen desempeño que se alcance en esta. Es por eso que Martínez y Cremades (2012) concluyen que todo líder tiene como tarea tomar en cuenta tanto el ambiente como las condiciones de trabajo, siendo esta la base que permitirá el

desarrollo de un análisis integral del desempeño de los miembros de la organización y de esta manera proponer y materializar las mejoras del proceso de gestión de seguridad y salud laboral. Es por ello que la International Standard Organization (2018) plantea que toda organización debe basar el desarrollo de la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud laboral a partir de una toma de decisiones estratégica y operacional por parte de la organización, por medio del compromiso que deben asumir todos los niveles y responsables de la empresa.

Las organizaciones internacionales relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo se han desarrollado rápidamente y han creado mecanismos normativos vinculante en la mayoría de los Estados, en especial en el Perú. Dichas estructuras establecidas en los diversos mecanismos legales vigentes hasta la fecha son un claro reflejo de la evolución normativa para materializar una eficaz política de prevención, seguridad y salud laboral. (OIT, 2014)

Es por lo que Dedios (2014) establece que la evolución de los procesos industriales radica en su mayoría por la importancia que se les ha otorgado a los servicios de prevención de salud laboral y a la formación de los trabajadores y gerentes en la aplicación de las políticas relacionadas con la seguridad laboral. Asimismo, considera que parte de esta gran evolución se materializa en la creación de estructuras de que permitan una participación activa de los trabajadores, tanto en el lugar de trabajo, como en el ámbito local y nacional además de las inspecciones ejecutadas por los organismos del Estado relacionados con el cumplimiento de las diferentes leyes y normas relacionadas al tema de la seguridad y salud laboral.

El ordenamiento jurídico peruano ha incorporado una serie de normas que regulan la materia de seguridad y salud en el trabajo estando en concordancia con las directrices emanadas de la OIT (2014), en un claro esfuerzo por mejorar en todos los

trabajadores que hacen vida en las organizaciones ambientes y puestos de trabajo seguros y que permitan mantener su calidad de vida; en este sentido, se promulga la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo (2011) y su posterior reglamento, en donde se establece de manera obligatoria a las entidades de trabajo a la implementación de una sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo, cónsono con los principios y estándares internacional en materia de control de calidad, con la participación activa de la gerencia de la organización y los trabajadores para que en conjunto, puedan analizar y mejorar las condiciones de seguridad y salud de todas las personas que forman parte de los procesos productivos de la organización.

En el mundo empresarial del Perú, existe un acuerdo a nivel general, que establece que el éxito de una organización dependerá, en gran parte, a la calidad del liderazgo aplicado. Por lo tanto, no es de extrañar que en el actual mundo organizacional y en específico en el empresarial, se realicen importantes inversiones de su presupuesto anual para la formación y capacitación de la directiva con el fin último de que sean líderes auténticos de sus seguidores (Saldaña y Salirrosas, 2018)

En los sistemas de gestión de seguridad y salud laboral basados en la figura del líder, Burns (1978) menciona que existen dos tipos de liderazgo organizacional como base, el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. En este último se establece un proceso continuo de crecimiento de parte del líder como de sus seguidores, partiendo de la premisa que lo primero debe ser el éxito del grupo y no del individuo, por su parte, el liderazgo transaccional se orienta a la búsqueda del logro de los objetivos individuales sobre los objetivos grupales.

Just in time SRL, la empresa en la cual se ha basado la presente investigación, es una microempresa de acuerdo a las características definidas en la Ley MYPE, Texto Único Ordenado (TUO) del DS 013-2013-PRODUCE, en la que se les da tal

denominación a las unidades económicas que perciben ingresos anuales que no sobrepasan las 150 unidades impositivas tributarias (UIT).

Esta categoría empresarial le permite acceder a un régimen laboral especial, así como cierta menor carga de obligatoriedad en materia del cumplimiento de la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo, Ley 29783.

La actividad principal de la empresa está referida a la prestación de servicios de limpieza de oficinas y edificios, la cual se brinda mediante la dotación de trabajadores a las empresas usuarias, complementándose con la implementación de materiales y equipos especializados para tal fin; esta actividad se encuentra entre las consideradas de riesgo, por lo que es exigible además un aseguramiento adicional para los trabajadores en términos de riesgo laboral.

Los operarios de limpieza, considerados para la ejecución de las labores propias de la empresa, tienen un perfil de educación básica, es decir, educación secundaria, provienen del estrato socioeconómico “E”, la categoría menor dentro de los diferentes niveles comúnmente definidos, en términos de género, la mayor proporción corresponde a mujeres, específicamente, un 70%.

Ante la ausencia de un liderazgo efectivo, los trabajadores solo cuentan con la poca experiencia que tienen en las actividades desarrolladas en la empresa, exponiéndose a altos riesgos que pueden poner en peligro la salud de los mismos, al igual que se observa una deficiente gestión en materia de salud y seguridad laboral, por no contar con el apoyo de la gerencia en el acompañamiento y supervisión de las labores desempeñadas en la jornada laboral.

Es así como, el liderazgo transformacional es el eje fundamental dentro de la gestión en las organizaciones que permite el crecimiento colectivo y el esfuerzo conjunto de todas las personas que están involucradas en el proceso productivo, al

permitir que los trabajadores sean un elemento activo en el diseño de las políticas en seguridad y salud laboral de las entidades de trabajo.

Antecedentes de la investigación

Antecedentes Nacionales

González (2018) en su trabajo titulado “Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el Proyecto Ciudad Nueva Fuera Bamba” tuvo como objetivo general “determinar la relación que existe entre el liderazgo compartido encabezado por la primera línea de mando y la reducción de accidentes laborales.” El estudio fue de corte descriptivo basado en un diseño longitudinal, incorporando estrategias de campo con el propósito de lograr el objetivo planteado. En los resultados y conclusiones se pudo determinar que la supervisión en línea operativa mostro mayores niveles de compromiso y de cumplimiento de la gestión de seguridad en el seno de las instalaciones, logrado en gran parte por su liderazgo compartido en seguridad, el cual alcanzó mayores inspecciones durante las diferentes semanas (10 supervisores) en las distintas áreas de trabajo, lo que permitió incrementarse en un 500% respecto a la cantidad de inspecciones que se habían realizado anteriormente al inicio de la investigación, lo cual muestra una clara influencia en el estilo de liderazgo utilizado para de esta manera lograr cumplir los objetivos previstos.

Herreros y Rodríguez (2017) en su investigación titulada “Influencia del liderazgo motivacional en la percepción de la seguridad en los trabajadores de la Empresa Malcon S.A.C. Arequipa 2017” cuyo objetivo general fue “determinar la influencia del liderazgo motivacional en la percepción de seguridad en los trabajadores de la empresa MALCON S.A.C.” el enfoque utilizado fue cuantitativo y nivel de investigación de tipo descriptivo - correlacional causal, utilizándose como referencia el coeficiente correlacional en línea modelada por Pearson donde se midió el grado de

covariación entre las variables relacionadas de forma lineal. Entre las conclusiones se pudo determinar que existe una relación lineal de carácter positivo entre las dos variables del Liderazgo Motivacional frente a la percepción de la seguridad; lo cual permitió tomar las correcciones necesarias para aumentar el liderazgo motivacional y mejorar la percepción de la seguridad entre los actores de la organización.

Mallque (2016) en su investigación titulada “Liderazgo transformacional y clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions. Magdalena del Mar. 2016.” El objetivo general fue “establecer la relación entre el liderazgo transformacional y el clima organizacional de los usuarios internos del Centro Médico Ocupacional Medsolutions. Magdalena del Mar 2016.” La investigación fue de enfoque cuantitativo y el diseño fue no experimental - secuencial transversal, el cual mostró que el 60% de los usuarios internos del centro tienen una percepción del Liderazgo que se ejerce como muy eficiente, lo cual ha generado un clima organizacional saludable, evidenciando que el liderazgo transformacional consiste en “influnciar a través de relaciones basadas en la confianza y el respeto de sus seguidores, proveyendo las bases para la aceptación de cambios radicales, así como generando influencia sobre el personal.”

Antecedentes Internacionales

Rodríguez (2019) en su artículo de investigación realizado en la ciudad de Bogotá, Colombia que lleva por título “Liderazgo en Seguridad y Salud en el Trabajo: un factor esencial en la reducción de la siniestralidad laboral en Colombia” el objetivo principal fue “evidenciar a partir de la literatura la incidencia de un buen líder en cuanto a la gestión en prevención de riesgos generando una disminución en el indicador de muertes accidentales de trabajo calificadas.” Se concluyó que el liderazgo transformacional es aplicado en diferentes organizaciones para lograr el trabajo en

equipo y el compromiso que existen entre los colaboradores, mostrando su eficacia dentro de la cultura organizacional. Otro aspecto destacable en la investigación es que no se evidencia una relación directa entre el liderazgo y la seguridad y salud en el trabajo, pero sí con la evolución continua de las organizaciones y los procesos productivos, además que el resultado del análisis permitió establecer por qué el liderazgo transformacional tiene una influencia clara en la mejora de la calidad de vida de los miembros de la organización, demostrando que lo más importante en las organizaciones debe ser el recurso humano.

Carvajal y Panqueva (2018) en su investigación realizada en la ciudad de Bogotá, Colombia titulada “Liderazgo y prevención de la siniestralidad laboral en empresas del sector público en Colombia.” El objetivo general fue “establecer si existía relación entre los estilos de liderazgo y la implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, en un grupo de empresas del sector público en Colombia.” Para la ejecución de la investigación se analizaron los datos reportados por FASECOLDA (Federación de Aseguradores Colombianos) y la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio de Trabajo, de donde se extrajeron los diferentes indicadores asociados a la siniestralidad laboral de las instituciones públicas. Se concluyó que el liderazgo transformacional y transaccional presentan una relación positiva con la administración de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral, a diferencia de los resultados que se alcanzaron con el estilo correctivo/evitador o Laissez Faire el cual no tiene relación con la implementación óptima de un sistema de gestión de SSL. Sin embargo, desde la óptica del líder, hay una mayor correlación con el estilo de liderazgo transaccional, a diferencia de las ventajas que muestra el liderazgo transformacional en relación a la visión que tiene el seguidor sobre el líder de la organización.

Iglesias (2017) en su trabajo de investigación realizado en la ciudad de Santiago en Chile que lleva por título “El liderazgo y su aplicación en las culturas de seguridad” cuyo objetivo general fue “observar variaciones vinculadas al ejercicio del liderazgo en materia de seguridad entre organizaciones de distintos rubros.” Se aplicaron varios instrumentos con el objetivo de medir los aspectos relacionados con los procesos de seguridad que se realizan en las organizaciones, entre los cuales uno de ellos es el de liderazgo en seguridad. En cuantos a las conclusiones que arrojaron los instrumentos aplicados se obtuvo que la variable accidentabilidad tiene un efecto importante dentro de la construcción de las políticas de gestión de seguridad laboral, ya que aquellas organizaciones donde existían mayores riesgos para la vida de las personas diseñaron políticas de trabajo mejores en temas de seguridad, teniendo gran impacto el liderazgo asumido en los controles y supervisión de las labores de los trabajadores. Por otro lado, las organizaciones donde existían riesgos menores dejarían estos temas más de lado, o les darían menor importancia.

Definiciones conceptuales

Liderazgo

El Diccionario de la Lengua Española (1986), define al liderazgo como la conducción, jefatura o dirección de un grupo social, un partido político o de la colectividad. Así mismo, Antonakis y Day (2018) proponen un concepto de liderazgo adaptado a entornos empresariales al establecer que es aquel proceso informal o formal apegado al contexto y con influencia a partir de las metas y objetivos que se produce entre el líder y sus seguidores., es por ello que se considera al liderazgo como un mecanismo utilizado para mejorar los procesos activos de las organizaciones, tomando en cuenta los rasgos y comportamientos de la persona designada como líder.

Características del Liderazgo

Hughes, Ginnet y Curphy (2007), indican que el liderazgo posee características comunes, siendo estas:

- *Es un proceso* en donde el líder afecta en sus decisiones y a su vez, es afectado por sus seguidores en cuanto a las actividades que ejecutan bajo su mando. No se refiere a una acción directa que el líder ejecuta hacia el resto de los miembros de la organización, es más bien un proceso interactivo continuo a partir de una serie de situaciones que están determinadas entre una persona y quienes le sigue.
- *Ejerce influencia de una manera activa sobre las demás personas*, es decir, que para que exista liderazgo se debe verificar si se influye de manera efectiva sobre un grupo de personas.
- *Ocurre en un contexto grupal* ya que es un fenómeno que trasciende la esfera individual y por ello se convierte en un proceso que se origina entre los seres humanos, lo que hace ser considerado un fenómeno social.
- *Involucra el logro de objetivos o metas* pues existe incidencia directa del líder en el establecimiento de los objetivos y metas de acuerdo común, así como la interacción entre líder y seguidor se hace por medio del establecimiento de metas específicas.

Tipos de Liderazgos

Liderazgo carismático

En este tipo de liderazgo se toma en cuenta la empatía que genera el líder con las personas que se quieren liderar, por lo cual dicha cualidad se debe dar en todos los sentidos y que lo acepten los miembros de la organización, vale decir, los trabajadores,

otros líderes y los directivos; en el caso que no sea aceptado simplemente se considerará un jefe y no un líder (López, 2004).

Liderazgo transaccional

En este modelo es fundamental la transacción que debe existir entre el líder y sus subordinados, donde cada lado busca su propio beneficio. Es así, como el líder logra alcanzar que sea ejecutado el trabajo asignado en el tiempo requerido, con la calidad y seguridad esperada, por una parte, y por la otra, los trabajadores que están bajo su mando consiguen las recompensas esperadas. (Goleman, Boyatzis y McKee, citado por Yacoub, 2004).

Liderazgo motivacional

Este tipo de liderazgo, el gerente o supervisor debe ser un agente motivador, utilizando características de otros tipos de liderazgo como, por ejemplo, incentivar a la transacción, ser carismático y buscar la evolución de los procesos a través de los cambios favorables para ambas partes involucradas. (Cuadra y Veloso, 2007). El líder motivacional debe tener conocimiento acerca de las cualidades de sus colaboradores, tanto en su vida profesional como en su vida personal y potenciar sus cualidades en provecho de la organización.

Liderazgo Transformacional

Este esquema fue desarrollado por Bass y Avolio (1994) donde señalan que el líder transformacional inspira a sus subordinados a superar sus límites, brinda reconocimientos individuales y los estimula a buscar nuevas alternativas para la solución de problemas dentro de los procesos productivos. El liderazgo transformacional busca llamar la atención de quienes le siguen, en el desarrollo de la autoconciencia y debe ver una aceptación de la misión organizacional, se preocupa por el interés del bienestar del grupo mas no por sus autointereses.

Los autores Rafferty y Griffin (2004) en función de la teoría del liderazgo transformacional de Bass y Avolio (1994), consideraron estas 5 dimensiones que permiten el desarrollo de esta variable:

Visión: La representación de la idea de una imagen futura basada en valores organizacionales.

Comunicación Inspiradora: La forma como se expresan los mensajes positivos y alentadores sobre la organización, y declaraciones que construyen motivación y confianza.

Liderazgo de Apoyo: Es demostrar que se preocupa por quienes le siguen a partir de sus las necesidades personales e individuales.

Estimulación Intelectual: Aumentar el interés de los empleados y el conocimiento de los problemas, y aumentar su capacidad de pensar sobre problemas de nuevas maneras.

Reconocimiento Personal: La provisión de recompensas tales como elogio y reconocimiento del esfuerzo para lograr determinados metas.

La seguridad y salud en el trabajo

Es una disciplina destinada a la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con ocasión al trabajo, así como buscar la promoción y protección de la salud de los trabajadores a fin de logra una mejora en las condiciones de trabajo y el medio ambiente en el seno de organizaciones (OIT, 2014).

Desde el punto de vista legal, la seguridad y salud en el trabajo se fundamenta en los principios establecidos por la Organización Internacional del Trabajo, donde predomina el principio de protección de los trabajadores ante la presencia de riesgos laborales, donde se busca evitar las enfermedades de tipo ocupacional y los accidentes con ocasión al trabajo. Es por lo anterior, que la OIT, en colaboración con los Estados, las organizaciones empresariales y los grupos sindicales buscan establecer convenios

y programas que permitan promover la seguridad y salud en el trabajo con la intención de que los trabajadores posean una mejor calidad de vida.

Sistema de gestión

De acuerdo con Fernández (2012), se define como un método sistemático y estructurado para el control de actividades, con una adecuada planeación, unas responsabilidades designadas, procesos, procedimientos y recursos definidos para implementarlo, que posibilita alcanzar los objetivos propuestos y obtener el resultado deseado. Es por ello que, para alcanzar estos objetivos, se requiere la participación activa y el involucramiento de todas las personas que hacen vida en la organización, para de esta manera también lograr garantizar la satisfacción de la sociedad en general.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

La OIT (2011) establece que es un conjunto de elementos que están interrelacionados y cuyo objeto es el establecimiento de una política y objetivos en torno a la seguridad y salud en el trabajo y aquellos mecanismos y acciones que sean necesarias para lograr dichos objetivos. Estos elementos tienen una relación directamente proporcional con la responsabilidad social empresarial, pues su objetivo es la creación de conciencia en cuanto a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y su calidad de vida en general, donde las organizaciones deben establecer métodos que ayuden a prevenir accidentes y enfermedades, así como disminuir los riesgos que puedan ocasionar algún daño tanto para la salud como el bienestar de los trabajadores.

Tomando en consideración las recomendaciones de la OIT, se plantea que para el diseño de una gestión de seguridad y salud laboral se debe comenzar con las cuatro dimensiones establecidas en el Ciclo Deming “Planear, Hacer, Verificar, Actuar” (PHVA) con el fin de observar los resultados de manera continua y que son definidas de esta manera:

Planear: en esta primera parte se busca identificar los peligros latentes en los puestos de trabajo, a través del análisis y de la evaluación de los diferentes riesgos para de esta manera determinar los controles para la prevención, al igual que se diseñan las políticas y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, se establece la asignación de recursos y de profesionales y la forma de organización del sistema.

Hacer: aquí se aplica y se implementan los controles a los procesos analizados según lo establecido en la planificación.

Verificar: se evalúan los resultados activos y reactivos del sistema implementado.

Actuar: se aplica una auditoria al sistema con el fin de implementar mejoras continuas e iniciar nuevamente el ciclo.

Elementos normativos aplicados al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

Las normas técnicas y leyes vigentes nacionales e internacionales relacionadas a la implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, estipulan que la eficacia para lograr los objetivos del sistema está asociado a una serie de factores como los indicados en la norma ISO 45001:2018:

- a) El liderazgo, el compromiso, las responsabilidades, la promoción y la rendición de cuentas de la alta dirección;
- b) La comunicación;
- c) La consulta y la participación de los trabajadores, y cuando existan, de los representantes de los trabajadores;
- d) La asignación de los recursos necesarios para mantenerlo;

- e) Las políticas de la seguridad y salud en el trabajo claras, que sean compatibles con los objetivos estratégicos generales y la dirección de la organización;
- f) Los procesos eficaces para la identificación de peligros, el control de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo y aprovechar las oportunidades de la seguridad y salud en el trabajo;
- g) La evaluación continua del desempeño y el seguimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud Trabajo para mejorar el desempeño de la seguridad y salud en el trabajo;
- h) La integración del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en los procesos de negocio de la organización;
- i) Los objetivos de la seguridad y salud en el trabajo que se alinean con las políticas de la seguridad y salud en el trabajo y que tienen en cuenta los peligros, los riesgos de la seguridad y salud en el trabajo y las oportunidades de la seguridad y salud en el trabajo de la organización. (p. 15)

Es preciso señalar que la normativa laboral peruana en cuanto al sistema de gestión de seguridad y salud laboral está contemplada en la Ley N° 29783 donde la participación del liderazgo en el diseño e implementación de las políticas contenidas en la gestión de seguridad y salud laboral esta mencionada en el artículo 26 el cual establece lo siguiente:

Artículo 26. Liderazgo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo es responsabilidad del empleador, quien asume el liderazgo y compromiso de estas actividades en la organización. El empleador delega las funciones y la autoridad necesaria al personal encargado del desarrollo, aplicación y

resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, quien rinde cuentas de sus acciones al empleador o autoridad competente; ello no lo exime de su deber de prevención y, de ser el caso, de resarcimiento.

Sin perjuicio del liderazgo y responsabilidad que la ley asigna, los empleadores pueden suscribir contratos de locación de servicios con terceros, regulados por el Código Civil, para la gestión, implementación, monitoreo y cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias sobre seguridad y salud en el trabajo, de conformidad con la Ley 29245 y el Decreto Legislativo 1038. (p. 23)

Liderazgo y seguridad

De acuerdo con Martínez y Cremades (2012), el liderazgo puede tener una influencia positiva en la mejora del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, a través de estrategias de motivación dirigidas a los trabajadores, ya que de esta manera se logra incrementar los niveles de seguridad y a su vez lograr la participación activa de los trabajadores en referencia a la gestión de seguridad y salud en el trabajo. Para Wu (2005), el liderazgo en la seguridad a través del proceso de interrelación líder – seguidor, por medio de la influencia que puede ejercer quien dirige un equipo de trabajo sobre estos gestionando de manera eficiente el logro de los objetivos y metas de seguridad, de acuerdo a lo establecido por parte de la organización en conjunción con los requerimientos de los trabajadores.

1.2. Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional con la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

- Determinar la relación que existe entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.
- Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.
- Determinar la relación que existe entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión de riesgo laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación directa entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.
- Existe una relación directa entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.
- Existe una relación directa entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

- Existe una relación directa entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.
- Existe una relación directa entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

2.1.1. Enfoque

El enfoque de la investigación es cuantitativo, ya que se requiere procesar la información a partir de las características observables y medibles de las variables que sustentan el estudio, empleando para ello pruebas estadísticas. Para Hernández, Fernández y Batista (2018), dicho enfoque se sustenta en un proceso de recolección de información cuyo fin último es comprobar la hipótesis planteada utilizando para ello métodos de medición numérica y el análisis estadístico, todo con el objeto de determinar las pautas de comportamiento y la contrastación de teorías.

2.1.2. Tipo de investigación

En cada estudio investigativo que se realice, existirá siempre una variación del mismo pues depende de los objetivos y las características del contexto de estudio donde se realizará la investigación (Carrasco, 2017), a partir de lo anterior, el tipo de investigación que se empleó en el estudio fue básica, ya que solamente se buscó realizar una profundización y ampliación del conocimiento existente asociado a la realidad objeto de estudio, tomando como base las teorías científicas existentes las cuales se analizan y se emplean para lograr el perfeccionamiento de su contenido (Carrasco, 2017).

2.1.3. Nivel de la investigación

De acuerdo con Caballero (2014), el nivel de la investigación no es más que el grado de profundidad que se emplea para estudiar los hechos o fenómenos de la realidad social, enmarcado dentro de una investigación. Para esta investigación, el nivel será descriptivo y correlacional; descriptivo ya que se buscó conocer las distintas

características y propiedades de la realidad estudiada por medio del levantamiento de información y la posterior medición de las variables en estudio; correlacional, ya que busca conocer el grado de variación de una variable respecto a otra variable, es decir, son concomitantes (Palomino, Corahua, Ypanauqué y Orizano, 2015).

2.1.4. Diseño de la investigación

En toda investigación es necesario definir y emplear una serie de estrategias, de procedimientos y de métodos que permitirán el logro del estudio, conociéndose como diseño de la investigación (Carrasco, 2017). En este sentido, en el estudio realizado se optó por emplear el diseño no experimental transaccional, ya que no hubo manipulación alguna de variables de estudiadas, para Hernández et al (2018) en este tipo de diseño no existe manipulación deliberada de las variables, ya que solamente se limita a realizar el estudio del fenómeno o realidad en el contexto que se produce, a partir de la descripción y al análisis de la posible relación que puede existir en las variables, sin que el investigador intervenga en la obtención de los. Así mismo, es transaccional, debido a que solamente se realizó en una sola oportunidad el proceso de recolección y de análisis de los datos que se asocian a las variables en estudio, en este sentido, Hernández et al (2018) plantean que los diseños transaccionales son aquellos en los cuales tanto el método y como las técnicas requeridas para la ejecución de la investigación son aplicada una sola vez.

2.1.5. Método de investigación

Se conoce como método de investigación a la incorporación de diferentes de herramientas dirigidas a recabar datos, plantear y responder diferentes inquietudes de investigación para luego exponer las conclusiones a las que se llega, todo a través de un proceso sistemático. En base a lo anterior, en el estudio se empleó el método deductivo, ya que se partió de las características generales a las particulares basándose

en las leyes, teorías y principios todo con la finalidad de buscar la verdad, utilizando para ello la lógica y la observación de la información existente (Palomino et al. 2015).

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

Según Carrasco (2017), la población se define como la totalidad de los elementos o de las unidades a ser analizadas y que se encuentran en el ámbito espacial en la cual se ejecuta una investigación, por lo tanto, en el presente estudio la población estuvo conformada por los trabajadores base de la empresa, es decir, todos los operarios de limpieza que totalizan 10 trabajadores, en este sentido, es considerada una población finita, siendo definido por López (2019), como aquella en donde la cantidad de sujetos que la conforman poseen un fin.

2.2.2. Muestra

La muestra se define es un subconjunto fiel y representativo de cada una de las características que posee la población y su cálculo se realiza con la finalidad de inferir sobre las propiedades que presenta el total de la población (Palomino et al., 2015). En los casos de poblaciones pequeñas Hurtado (2000) indica que no es necesario seleccionar una muestra, para de esta manera no afectar la valides de los resultados. Es así que la población del estudio fue pequeña y manejable por lo que no se requirió calcular la muestra, trabajando entonces con el 100% de la población. Este tipo de muestra es denominada censal ya que representa la totalidad de la población a estudiar (López, 1998).

2.2.3. Unidad de estudio

El presente estudio tuvo como unidad de estudio los trabajadores base de una microempresa de limpieza ubicada en el distrito Santa Anita de la ciudad de Lima,

quienes fueron encuestados a efecto de recabar la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas

Las técnicas son conceptualizadas como el conjunto de procedimientos y recursos necesarios para recabar la información a utilizar por el investigador, siendo el fin último aproximarse a los hechos y así poder acceder al conocimiento (Palomino et al., 2017). En este sentido, la investigación se empleó como técnica la encuesta, la cual de acuerdo con Arias (2016) permite obtener información que es suministrada por una muestra o grupo de sujetos en relación con un tema en específico.

2.3.2. Instrumentos

De acuerdo con Palomino et al. (2017), los instrumentos son aquellos medios materiales que se emplean para recolectar y almacenar la información relativa a un estudio investigativo. Para la investigación se hizo necesario emplear el cuestionario como instrumento de recolección de información, siendo definido por Arias (2016) como una modalidad de la encuesta que se realiza por escrito empleando para ello un formato en papel o en digital contentivo de una serie de reactivos o preguntas. Es denominado cuestionario auto administrado pues el mismo es llenado por el encuestado sin que intervenga el encuestador.

En la investigación se empleó dos tipos de cuestionarios, el primero para recolectar información de la variable liderazgo, utilizándose en este sentido la Escala de Liderazgo Transformacional (ELT) de Rafferty y Griffin (2004) estando asociado a las cinco dimensiones de la variable y compuesto por 15 preguntas, siendo la escala valorativa: 1= Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni en acuerdo Ni en

desacuerdo; 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo, siendo validado por juicio de expertos y presentando una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.832, reportado en la investigación de Pacheco (2019), lo que indica que puede ser aplicados a la muestra de estudio por tener la capacidad de ser administrados.

Respecto a la variable Gestión de Salud y Seguridad Laboral, se diseñó un cuestionario contentivo de 10 preguntas con una escala valorativa: 1= Totalmente en desacuerdo; 2 = En desacuerdo; 3 = Ni en acuerdo Ni en desacuerdo; 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo, siendo validado por juicio de expertos y presentando una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.821, lo que indica que puede ser aplicados a la muestra de estudio por tener la capacidad de ser administrados.

2.4. Procedimiento

El procedimiento que se empleó en el estudio a fin de levantar la información fue a través de una secuencia de pasos, iniciando con el diseño del cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos, dando su visto bueno para su aplicación. Luego fue aplicado a una muestra piloto a efecto de determinar su nivel de confiabilidad, a través del coeficiente de Alfa de Cronbach, lo que permitió demostrar que es confiable. El siguiente paso consistió en aplicar el cuestionario a los trabajadores de la empresa con el fin de que fuera respondido por estos. Concluida la fase de recolección, se procedió a tabular las respuestas de ambos cuestionarios para luego ser trasladada al programa SPSS versión 26, por medio del cual se realizó los diferentes análisis descriptivos e inferenciales. Toda la información se presentó a través de diferentes tablas y gráficos para su posterior interpretación.

2.5. Análisis de datos

El análisis de datos fue mediante el programa SPSS versión 26, por medio del cual se realizó el procesamiento de la información asociada a las variables de estudio, de

esta manera se pudo realizar los diferentes análisis descriptivos e inferenciales. La información descriptiva fue presentada en tablas y gráficos para luego interpretar los resultados obtenidos. Luego se procedió a realizar el análisis inferencial, utilizando para ello el coeficiente de correlación fijando un nivel de significancia del 5%.

2.6. Aspectos éticos

La investigación se enmarcó en los estándares existentes y permitidos dentro del proceso de investigación científica. En su desarrollo se respetaron los siguientes criterios: Anonimato, pues los datos recolectados se manejaron con estricta confidencialidad.; Investigación inédita, ya que la investigación no es una compilación, replicación o copia de otras investigaciones realizadas con anterioridad; Originalidad, pues todos los autores que soportan la investigación y que se emplearon en su desarrollo se referenciaron a partir de lo dispuesto en Manual APA sexta edición versión en español.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de la variable

3.1.1. Liderazgo Transformacional

Tabla 1

Resultado de la variable independiente Liderazgo Transformacional.

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	1	10%
MEDIO	9	90%
BAJO	0	0%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento.

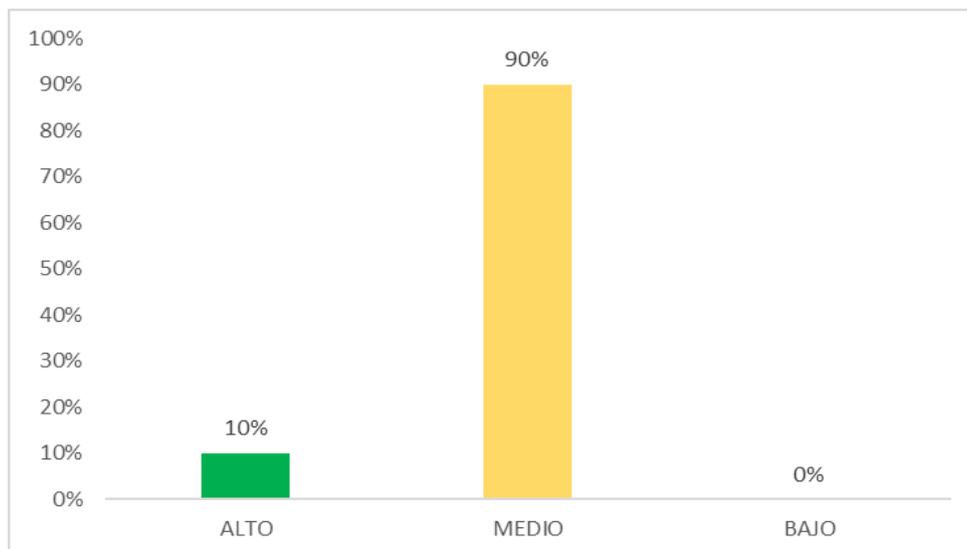


Figura 1 Resultados de la variable Liderazgo Transformacional
Datos tabulados de las respuestas del instrumento.

Como se observa en la tabla 1 y la figura 1 relacionado con la variable liderazgo transformacional; se puede observar que, los resultados se encuentran en un nivel medio (90%), es decir, los trabajadores no tienen claro el papel del liderazgo dentro de la gestión de la organización.

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable liderazgo transformacional

Visión

Tabla 2

Resultados de la dimensión Visión del Liderazgo Transformacional

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	1	10%
MEDIO	9	90%
BAJO	0	0%
TOTAL	10	100%

Nota: Datos tabulados de las respuestas del instrumento

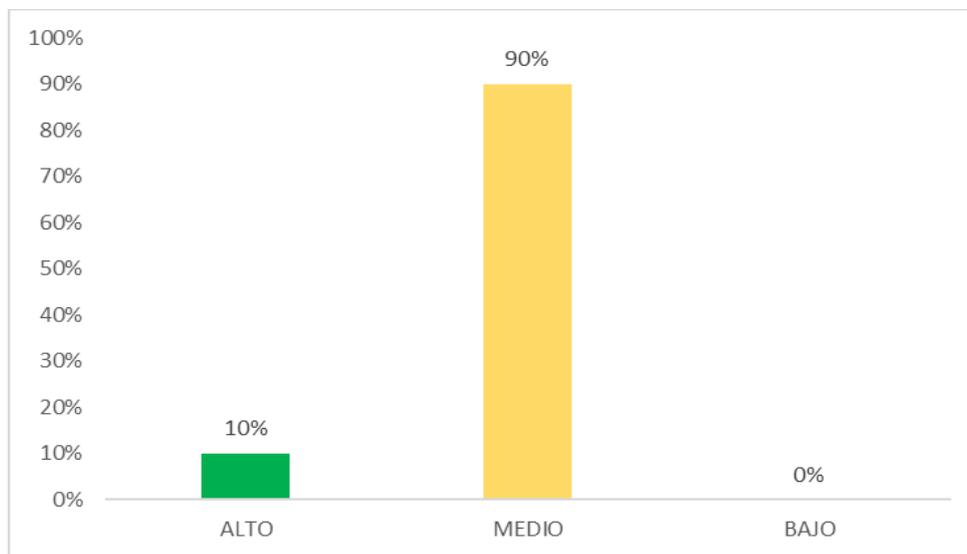


Figura 2 Resultados de la dimensión Visión
Datos tabulados de las respuestas del instrumento.

Como se observa en la tabla 2 y la figura 2 relacionado a la dimensión visión de la variable liderazgo transformacional; se puede observar que, los resultados se encuentran en un nivel medio (90%), por lo que los trabajadores no concuerdan en que el líder debe tener una representación de la idea de una imagen futura basada en valores para la organización.

Comunicación inspiradora

Tabla 3

Resultados de la dimensión Comunicación Inspiradora del Liderazgo Transformacional

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	3	30%
MEDIO	7	70%
BAJO	0	0%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

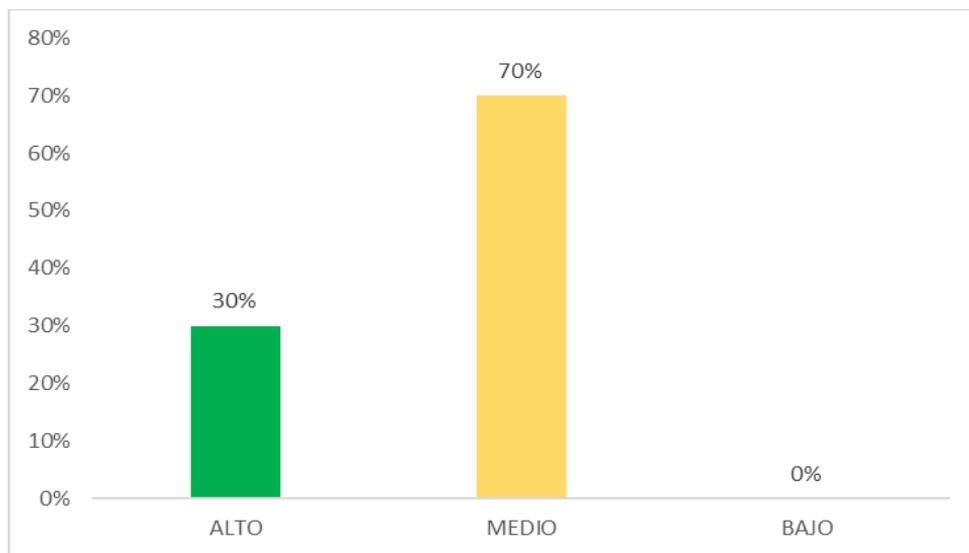


Figura 3 Resultados de la dimensión Comunicación Inspiradora
Datos tabulados de las respuestas del instrumento.

Como se observa en la tabla 3 y la figura 3 relacionado con la dimensión comunicación inspiradora de la variable liderazgo transformacional; se puede observar que los resultados se encuentran en un nivel medio (70%), es decir, los trabajadores no están de acuerdo en que el líder es quien expresa los mensajes positivos y alentadores sobre la organización, y declaraciones que permitan construir motivación y confianza entre los miembros de la empresa.

Estimulación intelectual

Tabla 4

Resultados de la dimensión Estimulación Intelectual del Liderazgo Transformacional

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	0	0%
MEDIO	6	60%
BAJO	4	40%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

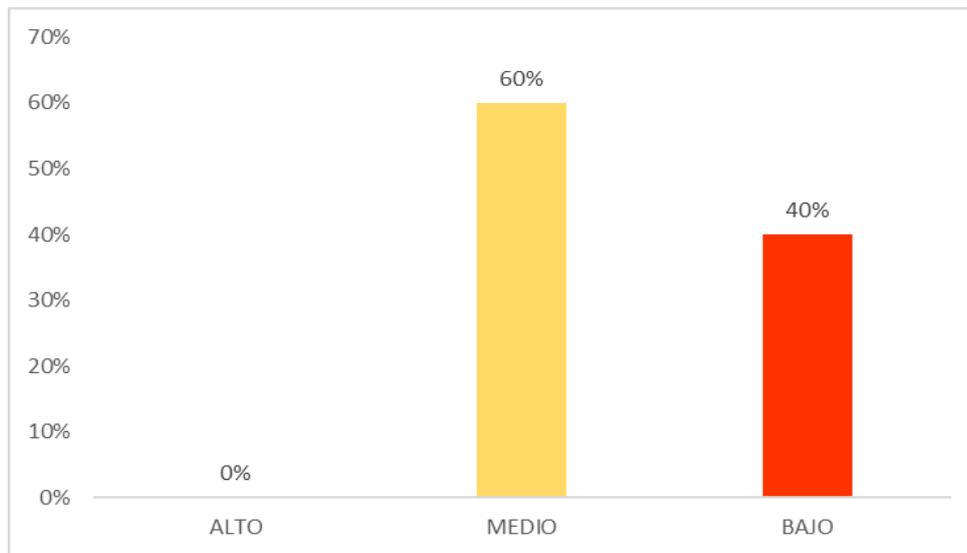


Figura 4 Resultados de la dimensión Estimulación intelectual
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la tabla 4 y la figura 4 relacionado con la dimensión estimulación intelectual de la variable liderazgo transformacional; se puede observar que la tendencia de los resultados fue de nivel medio (60%) a bajo (40%), es decir, no hay una clara tendencia en relacionar al líder con el aumento del interés de los empleados y el conocimiento de los problemas, es por ello que el líder no influye en el aumento de la capacidad de pensar de los trabajadores sobre problemas y las nuevas maneras de dar solución a los mismos.

Liderazgo de apoyo

Tabla 5

Resultados de la dimensión Liderazgo de Apoyo del Liderazgo Transformacional

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	6	60%
MEDIO	4	40%
BAJO	0	0%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

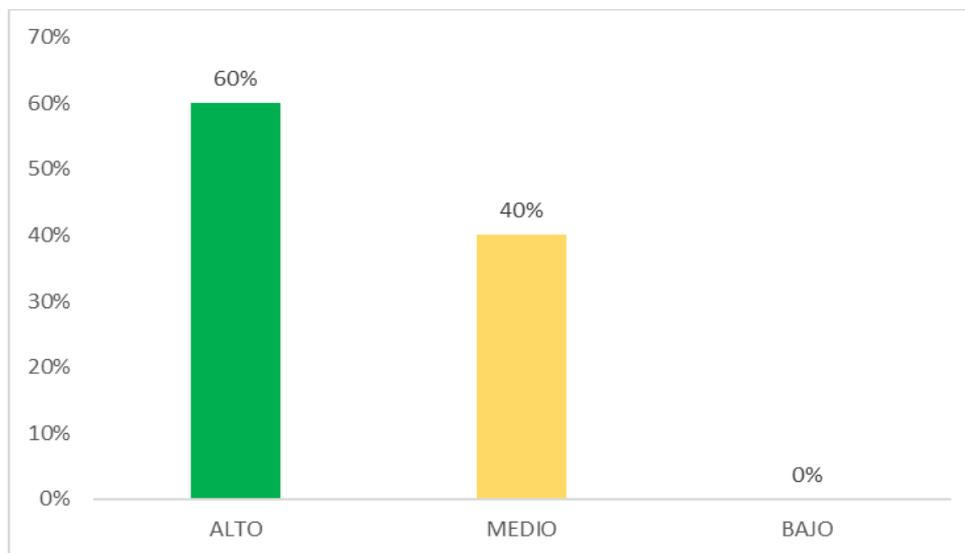


Figura 5 Resultados de la dimensión Liderazgo de apoyo
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la tabla 5 y la figura 5 relacionado con la dimensión liderazgo de apoyo de la variable liderazgo transformacional; se puede observar que los resultados tuvieron un nivel alto (60%) ya que los trabajadores coinciden en que líder debe demostrar que se preocupa por quienes le siguen a partir de las necesidades personales e individuales de cada trabajador y como esto redundara de manera positiva en el logro de las metas de la organización.

Reconocimiento personal

Tabla 6

Resultados de la dimensión Reconocimiento Personal del Liderazgo Transformacional

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	3	30%
MEDIO	7	70%
BAJO	0	0%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

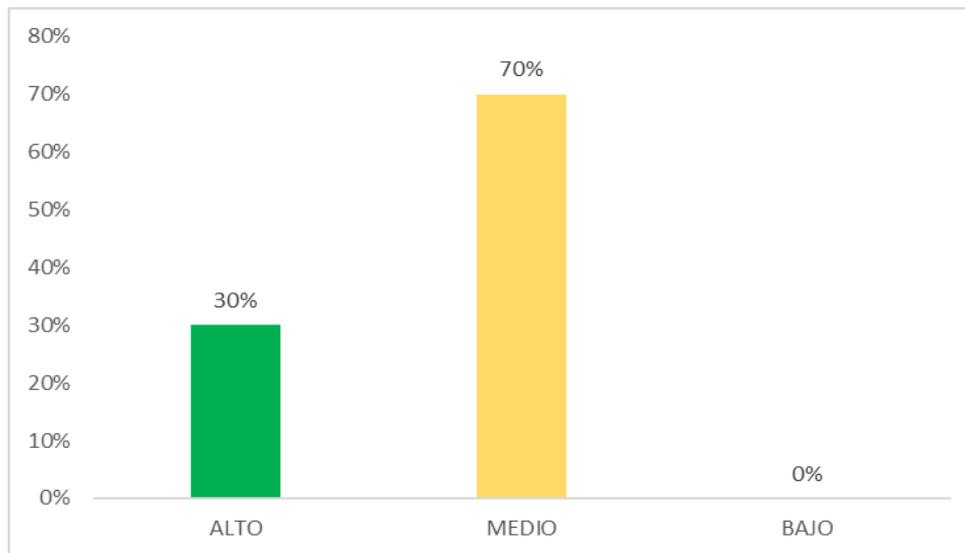


Figura 6 Resultados de la dimensión Reconocimiento Personal
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la tabla 6 y la figura 6 relacionado con la dimensión reconocimiento personal de la variable liderazgo transformacional; se puede observar los resultados tienen un nivel medio (70%) en cuanto a que los trabajadores coinciden en que líder debe tener la iniciativa de proveer de recompensas tales como elogio y reconocimiento del esfuerzo a los trabajadores para lograr determinadas metas y objetivos por parte de estos.

Gestión de seguridad y salud laboral

Tabla 7

Resultados de la variable independiente Gestión de Seguridad y Salud Laboral

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	0	0%
MEDIO	8	80%
BAJO	2	20%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

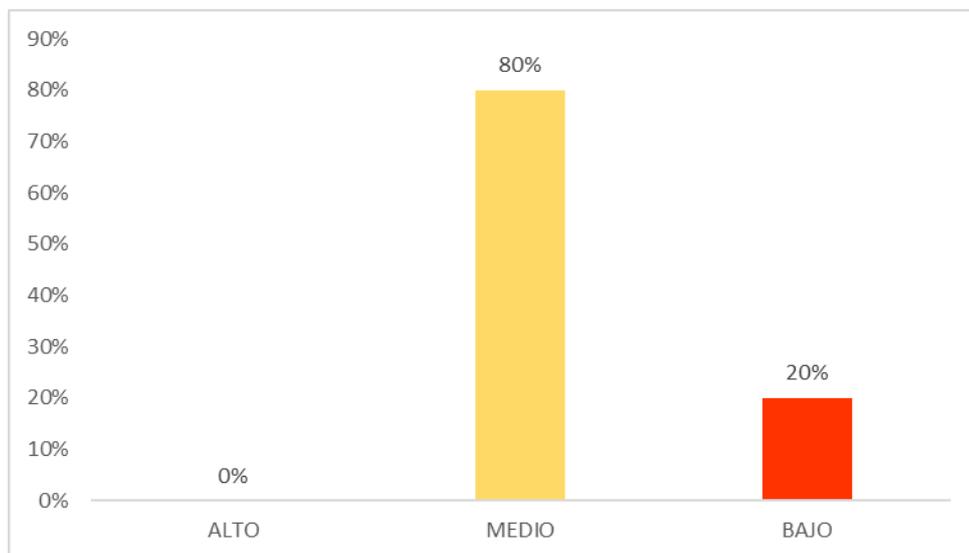


Figura 7 Resultados de la variable Gestión de Seguridad y Salud Laboral
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la tabla 7 y la figura 7 relacionado con la variable gestión de seguridad y salud laboral; se puede observar que el nivel de los resultados es de medio (80%) a bajo (20%) puesto que los trabajadores consideran que no es notable la ejecución de una gestión de seguridad y salud laboral acorde a las necesidades de la organización.

Análisis descriptivo de las dimensiones de la variable gestión de seguridad y salud

laboral

Planear

Tabla 8

Resultados de la dimensión Planear de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	0	0%
MEDIO	9	90%
BAJO	1	10%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

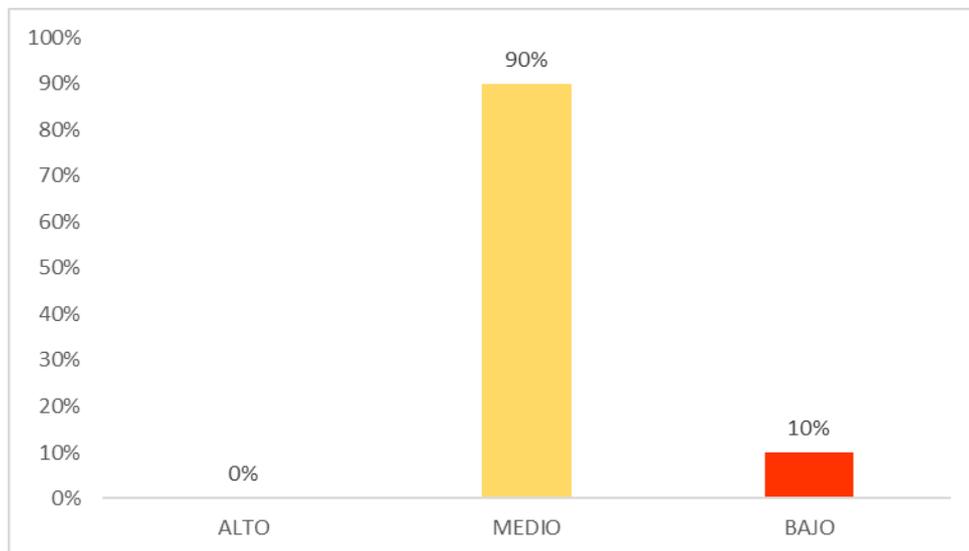


Figura 8 Resultados de la dimensión Planear
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la tabla 8 y la figura 8 relacionado con la dimensión planear de la variable gestión de seguridad y salud laboral; se puede observar que los resultados tienen un nivel medio (90%), lo que indica que la mayoría de los trabajadores coinciden en que no se identifican los peligros latentes en los puestos de trabajo, al igual que no se diseñan políticas y objetivos de seguridad y salud en el trabajo y que no existe un profesional encargado del desarrollo de la gestión de seguridad y salud laboral dentro de la organización

Hacer

Tabla 9

Resultados de la dimensión Hacer de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	0	0%
MEDIO	7	70%
BAJO	3	30%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

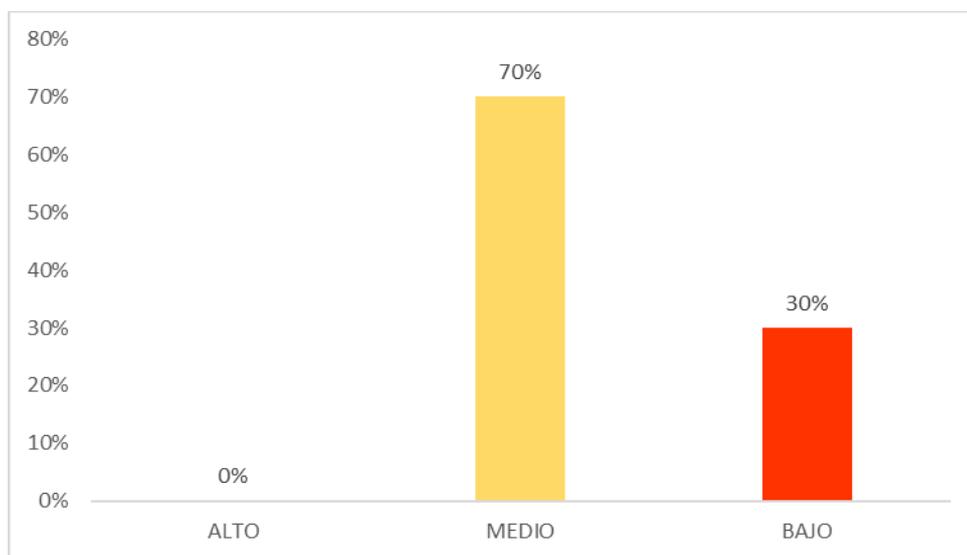


Figura 9 Resultados de la dimensión “Hacer”
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la tabla 9 y la figura 9 relacionado con la dimensión hacer de la variable gestión de seguridad y salud laboral; se puede observar que los resultados tienen un nivel medio (70%), es por ello que los trabajadores coinciden en que no se planifica, aplican o implementan los controles a los procesos asociados a la gestión de seguridad y salud laboral.

Verificar

Tabla 10

Resultados de la dimensión Verificar de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	4	40%
MEDIO	5	50%
BAJO	1	10%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

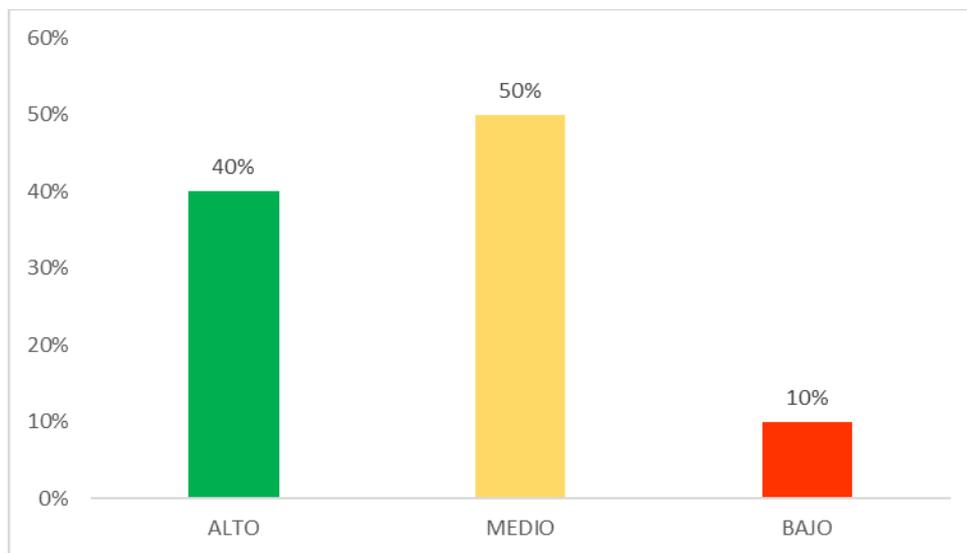


Figura 10 Resultados de la dimensión Verificar
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la 10 y la figura 10 relacionado con la dimensión verificar de la variable gestión de seguridad y salud laboral; se evidencia que los resultados tienen un nivel alto (40%) a medio (50%), por consiguiente, no hay una clara tendencia en afirmar que existe participación activa en la verificación de los procesos de gestión de seguridad y salud laboral que existen en la empresa por parte de los supervisores y gerentes.

Actuar

Tabla 11

Resultados de la dimensión Actuar de Gestión de Seguridad y Salud Laboral

RANGO	CANTIDAD	%
ALTO	0	0%
MEDIO	7	70%
BAJO	3	30%
TOTAL	10	100%

Datos tabulados de las respuestas del instrumento

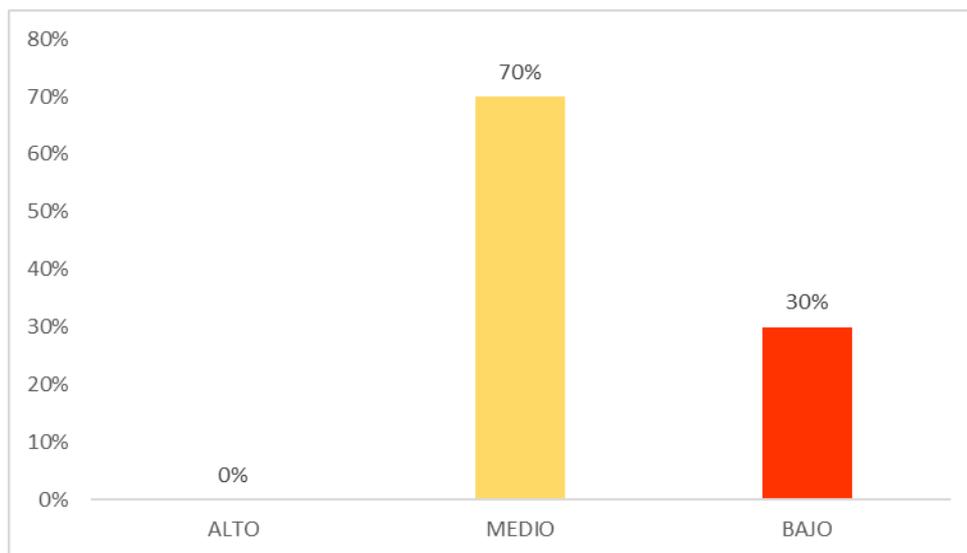


Figura 11 Resultados de la dimensión “Actuar”
Datos tabulados de las respuestas del instrumento

Como se observa en la tabla 11 y la figura 11 relacionado con la dimensión actuar de la variable gestión de seguridad y salud laboral; se puede observar un nivel medio (70%) a bajo (30%), ya que los trabajadores coinciden en que, en la organización no se realizan auditorías a la gestión en seguridad y salud laboral a efecto de implementar mejoras continuas a la gestión.

3.2. Contrastación de hipótesis

Para la contrastación de las hipótesis en el presente estudio, se procederá primero a determinar si los datos presentan siguen una distribución normal o si por el contrario no poseen una distribución normal, a partir de la siguiente regla de decisión:

Si $\rho \leq 0.05$ Los datos siguen una distribución normal.

Si $\rho > 0.05$ Los datos no siguen una distribución normal.

En virtud que los datos utilizados son menores a 50 ($n=10$), el estadístico de prueba a utilizar será Shapiro Wilk.

Tabla 12

Prueba de normalidad mediante Shapiro Wilk para ambas variables

VARIABLES Y DIMENSIONES	ESTADÍSTICO	GL	SIG.
Visión	0.640	10	0.000
Comunicación inspiradora	0.640	10	0.000
Estimulación intelectual	0.820	10	0.025
Liderazgo de apoyo	0.366	10	0.000
Reconocimiento personal	0.366	10	0.000
Liderazgo transformacional	0.509	10	0.000
Planear	0.658	10	0.000
Hacer	0.594	10	0.000
Verificar	0.650	10	0.000
Actuar	0.509	10	0.000
Gestión de seguridad y salud laboral	0.366	10	0.000

Datos obtenidos del SPSS Vs. 26.0

Como se observa en la tabla 12, el valor de sigma (p) para cada variable y sus respectivas dimensiones son menores de 0.05, en este sentido, se concluye que los datos no siguen una distribución normal, por lo tanto, para realizar la contrastación de las hipótesis se empleó Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis general

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Para la contrastación de la hipótesis general se empleó un nivel de significación igual al 95% de nivel de confianza, siendo el valor de significancia: $\alpha = 0.05$; empleando para ello el Rho de Spearman, determinado por medio del uso del Software estadístico IBM SPSS versión 26.0.

Tabla 13

Correlación para la demostración de la hipótesis general.

			Visión	Gestión de seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.167
		Sig. (bilateral)		0.645
		N	10	10
	Gestión de seguridad y salud laboral	Coefficiente de correlación	0.167	1
		Sig. (bilateral)	0.645	
		N	10	10

Datos obtenidos del SPSS Vs. 26.0

Como se observa en la tabla 13 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.645$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.167) entre el liderazgo transformacional y la gestión de riesgo laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 1

H0: No existe una relación directa entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Para la contrastación de la hipótesis específica 1 se empleó un nivel de significación igual al 95% de nivel de confianza, siendo el valor de significancia: $\alpha = 0.05$; empleando para ello el Rho de Spearman, determinado por medio del uso del Software estadístico IBM SPSS versión 26.0.

Tabla 14
Correlación para la demostración de la hipótesis específica 1.

		Visión	Gestión de seguridad y salud laboral	
Rho de Spearman	Visión	Coefficiente de correlación	1.000	
		Sig. (bilateral)	0.242	
		N	10	
	Gestión de seguridad y salud laboral	Coefficiente de correlación	-0.408	1
		Sig. (bilateral)	0.242	
		N	10	10

Datos obtenidos del SPSS Vs. 26.0

Como se observa en la tabla 14 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.242$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = -0.408) entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 2

H0: No existe una relación directa entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Para la contrastación de la hipótesis específica 2 se empleó un nivel de significación igual al 95% de nivel de confianza, siendo el valor de significancia: $\alpha = 0.05$; empleando para ello el Rho de Spearman, determinado por medio del uso del Software estadístico IBM SPSS versión 26.0.

Tabla 15
Correlación para la demostración de la hipótesis específica 2.

		Comunicación inspiradora	Gestión de seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Comunicación inspiradora	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.272
		N	10
	Gestión de seguridad y salud laboral	Coefficiente de correlación	0.272
		Sig. (bilateral)	0.447
		N	10

Datos obtenidos del SPSS Vs. 26.0

Como se observa en la tabla 15 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.272$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.447) entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 3

H0: No existe una relación directa entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral de una microempresa peruana en Lima, 2020.

Para la contrastación de la hipótesis específica 3 se empleó un nivel de significación igual al 95% de nivel de confianza, siendo el valor de significancia: $\alpha = 0.05$; empleando para ello el Rho de Spearman, determinado por medio del uso del Software estadístico IBM SPSS versión 26.0.

Tabla 16

Correlación para la demostración de la hipótesis específica 3.

		Liderazgo de apoyo	Gestión de seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Liderazgo de apoyo	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.111
		N	10
	Gestión de seguridad y salud laboral	Coefficiente de correlación	0.111
		Sig. (bilateral)	0.760
		N	10

Datos obtenidos del SPSS Vs. 26.0

Como se observa en la tabla 16 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.760$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.111) entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 4

H0: No existe una relación directa entre la estimulación intelectual y la gestión en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Para la contrastación de la hipótesis específica 4 se empleó un nivel de significación igual al 95% de nivel de confianza, siendo el valor de significancia: $\alpha = 0.05$; empleando para ello el Rho de Spearman, determinado por medio del uso del Software estadístico IBM SPSS versión 26.0.

Tabla 17
Correlación para la demostración de la hipótesis específica 4.

		Estimulación intelectual	Gestión de seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Estimulación intelectual	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.144
		N	10
	Gestión de seguridad y salud laboral	Coefficiente de correlación	0.497
		Sig. (bilateral)	0.144
		N	10

Datos obtenidos del SPSS Vs. 26.0

Como se observa en la tabla 17 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.144$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.497) entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Contrastación de hipótesis específica 5

H0: No existe una relación directa entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Ha: Existe una relación directa entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Para la contrastación de la hipótesis específica 5 se empleó un nivel de significación igual al 95% de nivel de confianza, siendo el valor de significancia: $\alpha = 0.05$; empleando para ello el Rho de Spearman, determinado por medio del uso del Software estadístico IBM SPSS versión 26.0.

Tabla 18
Correlación para la demostración de la hipótesis específica 5.

		Reconocimiento personal	Gestión de seguridad y salud laboral
Rho de Spearman	Reconocimiento personal	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.760
		N	10
	Gestión de seguridad y salud laboral	Coefficiente de correlación	0.111
		Sig. (bilateral)	0.760
		N	10

Datos obtenidos del SPSS Vs. 26.0

Como se observa en la tabla 18 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.750$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.111) entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

En todo estudio de investigación se presentan una serie de limitaciones asociadas al objeto investigativo, la primera de ellas relacionada a estudios que asociarán las variables de estudio, liderazgo transformacional y gestión de seguridad y salud laboral, encontrando en el ámbito nacional e internacional solamente estudios relacionados con el liderazgo y la seguridad laboral. La segunda limitante fue el tiempo requerido para la aplicación de las encuestas al personal de la empresa, dado el corto tiempo que se disponía para el desarrollo de la investigación, para ello se usó que requerir al apoyo de la tecnología enviando las encuesta vía electrónica por Google Formulario.

Con respecto a la hipótesis general, en la presente investigación queda demostrado que no existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión de riesgo laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.645$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.167) entre el liderazgo transformacional y la gestión de riesgo laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.

Este resultado difiere negativamente al obtenido en primer lugar por Hernández y Rodríguez (2017), cuya investigación forma parte de los antecedentes de la presente investigación; en la que concluyó que existía una relación lineal de carácter positivo entre las variables del liderazgo motivacional frente a la percepción de la seguridad; lo cual se pudieron tomar las correcciones necesarias para aumentar el liderazgo motivacional y mejorar la percepción de la seguridad entre los actores de la organización y en segundo lugar también difiere de la investigación de Mallque (2016)

ya que en sus resultados mostró que el 60% de los usuarios internos de la unidad de análisis mostraron una percepción del liderazgo que se ejerce de manera muy eficiente, generando un clima organizacional saludable, evidenciando que el liderazgo transformacional era efectivo en la gestión de seguridad y salud. Es importante señalar que el 80% de los trabajadores de la encuesta realizada indicaron que estaban de acuerdo en que un buen liderazgo tendría incidencia positiva en la gestión implementada en la organización.

En relación a la hipótesis específica N°1 se demostró que no existe una relación directa entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.242$ el cual es mayor de 0.05 (Rho de Spearman = -0.408) por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa. Esto concuerda con la investigación de Carvajal y Panqueva (2018) que en sus resultados determinaron que, desde la óptica del líder, hay una mayor correlación con el estilo de liderazgo transaccional, a diferencia de las ventajas que muestra el liderazgo transformacional en relación a la visión que tiene el seguidor sobre el líder de la organización.

En la hipótesis específica N°2 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.272$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.447) entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020. Este resultado no concuerda con lo establecido por Martínez y Cremades (2012) que sostienen que el liderazgo puede tener una influencia positiva en la mejora del desempeño de la seguridad y salud en el trabajo, a través de estrategias de motivación dirigidas a los trabajadores, ya que de esta manera se logra incrementar los niveles de

seguridad y a su vez lograr la participación activa de los trabajadores en referencia a la gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Con respecto a la hipótesis específica N° 3 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.760$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.111) entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020. Esto difiere de lo mencionado por Rafferty y Griffin (2004) que establecen que existe una relación entre la forma en que el líder transformacional expresa mensajes positivos y alentadores sobre la organización para generar confianza y motivación en el éxito de la gestión de seguridad y salud laboral.

En relación a la hipótesis N° 4 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.144$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación directa (Rho de Spearman = 0.497) entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020. Esto concuerda con lo mencionado por Rodríguez (2019) que establece que en los resultados que arrojó la investigación es que no existe evidencia de una relación directa entre las actitudes intelectuales del líder y la seguridad y salud en el trabajo, pero sí con la evolución continua de las organizaciones y los procesos productivos, ya que el liderazgo transformacional tiene una influencia clara en la mejora de la calidad de vida de los miembros de la organización.

Los resultados que se obtuvo de la hipótesis N°5 fue un valor de significancia de $p=0.750$ el cual es mayor de 0.05, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa, demostrándose efectivamente, que no existe una relación

directa (Rho de Spearman = 0.111) entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020. Esto difiere con lo mencionado por Wu (2005) cuando señala que el liderazgo en la seguridad es un proceso de interrelación líder – seguidor, por medio de la influencia que puede ejercer quien dirige un equipo de trabajo sobre estos gestionando de manera eficiente el logro de los objetivos y metas de seguridad, de acuerdo con lo establecido por parte de la organización en conjunción con los requerimientos de los trabajadores.

En cuanto a la implicancia teórica, la presente investigación no pudo determinar la importancia del liderazgo transformacional, como aspecto vinculante en la gestión de seguridad y salud en el trabajo ya que no se demostró a través de la contrastación de los resultados mostrados por los instrumentos aplicados que exista una relación entre la figura del líder y la ejecución de la gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa objeto de estudio.

En cuanto a la implicancia práctica, la investigación no pudo demostrar la vinculación que se da entre la figura del líder transformacional con la ejecución de las políticas de un sistema de gestión de seguridad y salud laboral, por consiguiente, no se pueden establecer estrategias destinadas a identificar los niveles de desempeño de los trabajadores que tienen cargos gerenciales en la empresa objeto de estudio.

En cuanto a la implicancia metodológica, la presente investigación incentiva al debate en cuanto a profundizar el alcance que tiene la figura del líder transformacional en relación a la eficacia de la gestión de seguridad y salud laboral además de aportar una serie de instrumentos que permitirán alcanzar los objetivos propuestos en otros estudios en la misma línea de investigación.

4.2. Conclusiones

1. El resultado de la presente investigación demostró que no hay una relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, no logrando alcanzar el objetivo general de la investigación, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.645$, el cual es mayor de 0.05, el cual concluye que el liderazgo transformacional no tiene incidencia en el comportamiento de los trabajadores en el éxito de la ejecución de la gestión de seguridad y salud laboral; asimismo en los resultados descriptivos por la variable liderazgo transformacional se obtuvo un nivel medio (90%), es decir, los trabajadores no tienen claro el papel del liderazgo dentro de la gestión de seguridad y salud laboral a la hora de que se implemente correctamente.
2. En relación al objetivo específico N°1 no se logró determinar la relación entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.242$ el cual es mayor de 0.05, por consiguiente la visión que tiene el líder sobre la organización no tiene incidencia en el actitud de los trabajadores en la ejecución de la gestión de seguridad y salud laboral; asimismo en los resultados descriptivos de la dimensión visión se obtuvo un nivel medio (90%), por lo que los trabajadores no tienen claro en que el líder deba tener una representación de la idea de una imagen futura de la organización basada en valores que ayude a contribuir al mejoramiento de la gestión.
3. De acuerdo al objetivo específico N°2 no se pudo determinar la relación entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.272$ el cual es mayor de 0.05, rechazando la hipótesis alternativa

- y concluyendo que no existe una relevancia directa en el enfoque del discurso inspirador del líder en el mejoramiento de la gestión en materia de seguridad y salud laboral. En los resultados descriptivos de la dimensión comunicación inspiradora se obtuvo un resultado en un nivel medio (70%), es decir, los trabajadores no están claros en que el líder es quien debe expresar los mensajes positivos y alentadores sobre la organización, y declaraciones que permitan construir motivación y confianza entre los miembros de la empresa.
4. En cuanto al objetivo específico N°3 no se logró determinar la relación entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, ya se obtuvo un valor de significancia de $p=0.760$ el cual es mayor de 0.05, rechazando la hipótesis alternativa y concluyendo que no existe una relevancia directa entre la conducta colaborativa del líder y la buena ejecución de la gestión en materia de seguridad y salud laboral. Con respecto a los resultados descriptivo de la dimensión liderazgo de apoyo se obtuvo un nivel alto (60%) ya que los trabajadores coinciden en que líder debe demostrar que se preocupa por quienes le siguen a partir de las necesidades personales e individuales de cada trabajador y como esto redundará de manera positiva en el logro de las metas de la organización y permitirá el fortalecimiento de las políticas implementadas en la gestión de seguridad y salud laboral.
 5. En los resultados en cuanto al objetivo específico N°4 no se logró determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.144$ el cual es mayor de 0.05, rechazando la hipótesis alternativa, llegando a la conclusión de que no hay incidencia directa en la conducta del líder en estimular las capacidades intelectuales del trabajador en el mejoramiento

de la gestión de seguridad y salud laboral. En los resultados descriptivo de la dimensión estimulación intelectual se obtuvo un nivel medio (60%) a bajo (40%), ya que no hay una clara tendencia en relacionar al líder con el aumento del interés de los empleados y el conocimiento de los problemas, es por ello que el líder no influye en el aumento de la capacidad de pensar de los trabajadores sobre problemas y las nuevas maneras de dar solución a los mismos.

6. En cuanto al objetivo específico N°5 no se logró determinar la relación entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020, ya que se obtuvo un valor de significancia de $p=0.750$ el cual es mayor de 0.05, rechazando la hipótesis alternativa y se concluye que no hay relevancia directa entre la conducta del líder de reconocer los logros de los trabajadores en el mejoramiento de la gestión de seguridad y salud laboral. En los resultados descriptivos de la dimensión reconocimiento personal se obtuvo un nivel medio (70%) ya que los trabajadores consideran en que líder debe tener la iniciativa de proveer de recompensas tales como elogios y reconocimientos del esfuerzo a los trabajadores para lograr determinados metas y cumplir con la planificación de la gestión en materia de seguridad y salud laboral.

REFERENCIAS

- Antonakis, J. &. (2018). *The Nature of leadership (Thousand O). Switzerland.*
- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación (7ma ed.). Caracas: Episteme.*
- Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación (4ta ed.). Colombia: Pearson Education.*
- Burns, J. M. (1978). *Leadership. New Yorker: Harper & Row.*
- Caballero, A. (2014). *Metodología integral innovadora para planes y tesis. México: Cengage Learning Editores.*
- Carrasco, S. (2017). *Metodología de la investigación científica. Lima: San Marcos.*
- Cevallos, M. J. (2019). Niveles de liderazgo y su relación con los programas de seguridad y salud ocupacional. *San Gregorio, 29, 130-141.*
- Cuadra, A., & Veloso, C. (2007). Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Universum. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, 2(22), 43-58.*
- Dedios, C. (2014). *El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, según la OIT: aplicación de los principios en el Perú. (tesis de pregrado), Universidad de Piura. Piura, Perú.*
- Editora Perú SA (2020). Ley N^a 29783 de Seguridad y Salud Laboral. Recuperado de: https://www.mef.gob.pe/contenidos/servicios_web/conectamef/pdf/normas_legales_2012/NL20140711.pdf
- Fernández, R. (2012). Sistemas de gestión de SST. Su integración con el resto de sistemas de gestión empresariales. *Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención. Gestión práctica de riesgos laborales (96), 38-46.*
- Goleman, Boyatzis & McKee (2016). *Líder resonante crea más. De bolsillo Clave.*
- Gonzales, M (2018). *Prevención de accidentes laborales en base a un liderazgo compartido en el proyecto ciudad Nueva Fuera Bamba. (tesis de maestría), Universidad Nacional de Huancavelica. Huancavelica, Perú.*
- Hernández, Fernández & Baptista, P (2018). *Metodología de la investigación (7ma ed.). D.F.: McGraw-Hill Interamericana.*
- Hughes Ginnet & Curphy, G (2007). *Liderazgo cómo aprovechar las lecciones de la experiencia. México: McGraw-Hill.*

- Hurtado, J. (2000). Metodología de la investigación holística (3ra ed.). Caracas: Fundación Sypal.
- International Standard Organization. (2018). Norma Técnica ISO / DIS 45001 2018.
- López, A (2016). Liderar desde la Seguridad y Salud. *FREMAP*.
- López, F (2019). Población estadística. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html>
- López, J (1999). Proceso de investigación. Carcas: *Panapo*.
- Lozano & del Pilar, M (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. (*Tesis de Pregrado*). Universidad Militar Nueva Granada. Colombia 2015
- Martínez, C & Cremades, L (2012). Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores. *Salud de los Trabajadores*, 20(2), 179-192.
- Organización Internacional de Normalización. (2018). Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (*ISO 45001*). Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). Sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: una herramienta para la mejora continua. *Diseño y producción: Centro Internacional de Formación de la OIT*. Turín.
- Palomino, J, Peña, J, Zevallos, G & Orizano, L. (2015). Metodología de la investigación. Lima: San Marcos.
- Saldaña, E & Salirrosas, M. (2019). Influencia del liderazgo transformacional en la satisfacción laboral en instituciones educativas. Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 15 años. (*trabajo de investigación*), Universidad Privada del Norte. Trujillo, Perú.
- The validity and reliability of safety leadership scale in universities of Taiwan. (2005). *International Journal of Technology and Engineering education*, 2(1), 27-42.
- Yacoub, C. (2004). Liderazgo y El líder resonante crea más de Goleman y Boyatzis. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/liderazgo-lider-resonante-crea-mas-goleman-boyatzis/>

ANEXOS

Anexo 1: matriz de consistencia

Título: Liderazgo Transformacional y Gestión de Seguridad y salud laboral en Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020				
Autor: Noemí Inés Carbajal Torre				Fecha: Noviembre 2020
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	<p>Variable Independiente: Liderazgo transformacional</p> <p>Variable dependiente Gestión de seguridad y salud laboral</p>	<p>1. Tipo de investigación: Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica</p> <p>2.- Nivel de investigación: Descriptiva y correlacional</p> <p>3. Diseño de la investigación: No experimental - transaccional</p> <p>4.- Método: Deductivo</p> <p>5. Población y Muestra 10 operarios de limpieza</p> <p>6. Unidad de estudio: Trabajadores base de una microempresa ubicada en la ciudad de Lima, a quienes se les aplicó la encuesta diseñada para la recolección de información</p> <p>7. Técnicas de recolección de datos: Encuesta</p> <p>8. Instrumentos de recolección de datos: Cuestionario con escala de respuesta tipo Likert</p>
¿Cuál es la relación del liderazgo transformacional en la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?	Determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020..	Existe una relación directa entre el liderazgo transformacional y la gestión de riesgo laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.		
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas		
¿Cuál es la relación entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?	Determinar la relación entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.	Existe una relación directa entre la visión y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.		
¿Cuál es la relación entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?	Determinar la relación entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.	Existe una relación directa entre la comunicación inspiradora y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020..		
¿Cuál es la relación entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?	Determinar la relación entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.	Existe una relación directa entre el liderazgo de apoyo y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.		
¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?	Determinar la relación entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.	Existe una relación directa entre la estimulación intelectual y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.		
¿Cuál es la relación entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020?	Determinar la relación entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.	Existe una relación directa entre el reconocimiento personal y la gestión de seguridad y salud laboral en la empresa Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020.		

Anexo 2: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Items
	Según su Naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional				
Liderazgo Transformacional	Variable Cualitativa	"El liderazgo transformacional está orientado en elevar el interés de los seguidores, en el desarrollo de la autoconciencia y debe ver una aceptación de la misión organizacional, y se preocupa por el interés del bienestar del grupo mas no por sus autointereses." (Bass & Avolio, 1994, p. 28)	El liderazgo transformacional genera influencia sobre otras personas, para que estas realicen y lleven a cabo los objetivos y metas de una determinada organización, en mejora de los objetivos propuestos en una gestión de seguridad y salud laboral	Visión	Es la expresión de una imagen idealizada del futuro en torno a los valores de la organización. (Bass, Avolio y House, 2004, p. 331)	* Imagen Idealizada * Valores	1. Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización. 2. Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años. 3. No tiene idea de hacia dónde va la organización
				Comunicación Inspirada	La expresión de mensajes positivos y alentadores sobre la organización, y declaraciones que construir motivación y confianza. (Bass, Avolio y House, 2004, p. 332)	* Mensajes Positivos * Declaraciones de motivación	4. Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte 5. Dice cosas positivas acerca del área de trabajo 6. Anima a la gente a ver ambientes cambiantes así como situaciones
				Estimulación Intelectual	Aumentar el interés de los empleados y el conocimiento de los problemas, y aumentar su capacidad de pensar sobre problemas de nuevas maneras (Bass, Avolio y House, 2004, p. 333)	* Interés de los empleados * Resolución de problemas	7. Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas 8. Desafío a mis compañeros a ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes 9. Desafío a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo
				Liderazgo de Apoyo	Expresando preocupación por los seguidores y teniendo en cuenta sus necesidades individuales (Bass, Avolio y House, 2004, p. 332)	* Preocupación por sus seguidores * Necesidades Individuales	10. Considero los sentimientos de los demás antes de actuar 11. Me comporto tomando en consideración las necesidades personales del otro 12. Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos
				Reconocimiento Personal	La provisión de recompensas tales como elogio y reconocimiento del esfuerzo para lograr determinados metas. (Bass, Avolio y House, 2004, p. 334).	* Recompensas * Reconocimiento del esfuerzo	13. Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio 14. Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros 15. Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente

Continuación

Variable	Tipo de Variable	Operacionalización		Dimensiones (Sub-variables)	Definición conceptual	Indicador	Items
	Según su Naturaleza	Definición Conceptual	Definición Operacional				
Gestión de Seguridad y Salud Laboral	Variable Cualitativa	<p>“Es el conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo, y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado” (OIT, 2014, p. 9)</p>	<p>Conjunto de políticas diseñadas de conformidad con los requerimientos legales y reglamentos, así como políticas internas en materia de riesgos laborales, con el fin de mejorar las condiciones de salud y seguridad de los trabajadores en la ejecución de la prestación de servicio.</p>	Planear	<p>Se identifican los peligros, se evalúan los riesgos y las oportunidades, se determinan los controles, se establece la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo, se elaboran planes que constituyan la asignación de recursos y profesionales competentes y la organización del sistema. (OIT, 2014)</p>	<p>* Identificar peligros y oportunidades * Políticas * Asignación de Recursos</p>	<p>1. Recibo capacitación constante en materia de seguridad y salud laboral que me permite observar e identificar los factores de riesgo laboral que me colocan en peligro. 2. Se divulga constantemente la política y objetivos que debo alcanzar en materia de seguridad y salud laboral 3. Dispongo de los recursos necesarios para cumplir las política y objetivos en materia de seguridad y salud laboral 4. La empresa cuenta con un profesional calificado en materia de seguridad y salud laboral</p>
				Hacer	<p>Es la ejecución e implementación de los procesos según lo planificado. (OIT, 2014)</p>	* Ejecución de procesos	<p>5. Se cumple con la ejecución de los procesos planificados en materia de seguridad y salud laboral.</p>
				Verificar	<p>Esta es la fase de evaluación de los resultados ejecutados vs lo planificado. (OIT, 2014)</p>	* Evaluación de resultados	<p>6. Participo activamente en la consecución de los objetivos propuestos en materia de seguridad y salud laboral 7. Verifico el cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo que realizamos todos los trabajadores</p>
				Actuar	<p>Cierra el ciclo con una auditoria del sistema en el contexto de mejora continua y preparación del sistema para iniciar nuevamente el ciclo. (OIT, 2014)</p>	<p>* Auditoria * Mejora Continua * Nuevo Ciclo</p>	<p>8. Se realizan de manera constante auditorias de los procesos establecidos en materia de salud y seguridad laboral. 9. Se buscan alternativas para mejorar los resultados obtenidos en materia de salud y seguridad laboral 10. Se diseñan nuevos planes de gestión en materia de salud y seguridad laboral aplicando mejoras para su ejecución</p>

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUCCIONES

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como propósito recolectar información para el desarrollo de la investigación titulada “**Liderazgo Transformacional y Gestión de Seguridad y salud laboral en Just In Time SRL, distrito Santa Anita, Lima-Perú, 2020**”. Para ello te presentamos una serie de ítems los cuales deberás leer con detenimiento respondiendo con la mayor sinceridad seleccionando aquella respuesta en la cual te sientas identificado, sin dejar de responder ninguno de los ítems presentados.

El cuestionario está dividido en dos partes, la primera relacionado al liderazgo transformacional y la segunda relacionado a la gestión de seguridad y salud laboral.

A continuación, se te muestra la escala de respuesta

1. = Totalmente en desacuerdo
2. = En desacuerdo
3. = Ni en acuerdo Ni en desacuerdo
4. = De acuerdo
5. = Totalmente de acuerdo

PRIMERA PARTE: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

N°	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Tiene una idea clara hacia dónde vamos como organización.					
2	Tiene una idea clara de cómo quiere que sea su área en cinco años.					
3	No tiene idea de hacia dónde va la organización					
4	Dice cosas que hacen sentir a sus compañeros orgullosos de ser parte					
5	Dice cosas positivas acerca del área de trabajo					
6	Anima a la gente a ver ambientes cambiantes, así como situaciones					
7	Desafío a mis compañeros a pensar sobre antiguos problemas					
8	Desafío a mis compañeros a ideas que obligan a repensar algunas cosas que nunca han pensado antes					
9	Desafío a mis compañeros a replantear algunos supuestos básicos sobre la manera de hacer su trabajo					
10	Considero los sentimientos de los demás antes de actuar					
11	Me comporto tomando en consideración las necesidades personales del otro					
12	Me preocupo por que los intereses de mis compañeros sean atendidos					
13	Elogio cuando hacen un trabajo mejor que el promedio					
14	Reconozco la mejora en la calidad del trabajo de mis compañeros					
15	Personalmente felicito cuando hacen bien un trabajo pendiente					

SEGUNDA PARTE: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Recibo capacitación constante en materia de seguridad y salud laboral que me permite observar e identificar los factores de riesgo laboral que me colocan en peligro					
2	Se divulga constantemente la política y objetivos que debo alcanzar en materia de seguridad y salud laboral					
3	Dispongo de los recursos necesarios para cumplir las política y objetivos en materia de seguridad y salud laboral					
4	La empresa cuenta con un profesional calificado en materia de seguridad y salud laboral					
5	Se cumple con la ejecución de los procesos planificados en materia de seguridad y salud laboral.					
6	Participo activamente en la consecución de los objetivos propuestos en materia de seguridad y salud laboral					
7	Verifico el cumplimiento de los objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo que realizamos todos los trabajadores					
8	Se realizan de manera constante auditorias de los procesos establecidos en materia de salud y seguridad laboral					
9	Se buscan alternativas para mejorar los resultados obtenidos en materia de salud y seguridad laboral					
10	Se diseñan nuevos planes de gestión en materia de salud y seguridad laboral aplicando mejoras para su ejecución					

Anexo 4: Confiabilidad Alpha de Cronbach Cuestionario Gestión de Seguridad y Salud Laboral

Coefficiente Alpha de Cronbach

		I T E M S										Total
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ENCUESTADOS	1	3	2	4	2	3	2	2	2	3	3	26
	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	4	30
	3	2	2	5	2	2	4	3	1	3	3	27
	4	4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	35
	5	3	2	3	2	2	3	3	1	3	3	25
	6	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
	7	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	30
	8	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	32
	9	2	2	3	1	3	4	3	1	3	2	24
	10	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
	Total	29	26	40	24	27	36	33	21	30	29	14.50
Var.	0.32	0.27	0.44	0.49	0.23	0.49	0.46	0.77	0.00	0.32	3.79	
ALPHA	0.821											

Número de Items **10**

Número de Items - 1 grado de libertad **9**

Sumatoria de Varianzas Ítems Individuales St) **3.79**

Varianza total (S) **14.50**

Anexo 5: Validación de expertos

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN JUST IN TIME SRL, DISTRITO SANTA ANITA, LIMA-PERÚ, 2020"

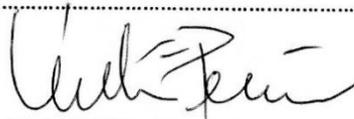
"Validación del Cuestionario de la Variable: Gestión de Seguridad y Salud Laboral"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias:

Firma del experto



Mg. Peña Ormeño Víctor Ramón

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magíster (X) Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN JUST IN TIME SRL, DISTRITO SANTA ANITA, LIMA-PERÚ, 2020"

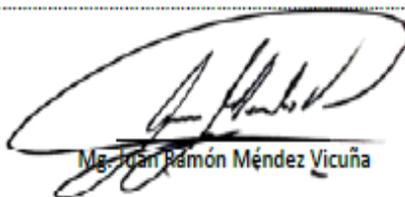
"Validación del Cuestionario de la Variable: Gestión de Seguridad y Salud Laboral"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias: Se recomienda aumentar el número de preguntas en el instrumento para que se logre los objetivos de investigación.

Firma del experto



Mg. Juan Ramón Méndez Vicuña

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor (x) Magíster () Licenciado () Otros (Especifique).....

UNIVERSIDAD QUE LABORA:

FECHA:

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN JUST IN TIME SRL, DISTRITO SANTA ANITA, LIMA-PERÚ, 2020"

"Validación del Cuestionario de la Variable: Gestión de Seguridad y Salud Laboral"

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento de recolección de información, responde a los objetivos del estudio?	X		
2	¿El instrumento de recolección de información, se encuentra estructurado en forma suficiente?	X		
3	¿La redacción de los títulos de cada una de las partes del instrumento tiene coherencia entre sí?	X		
4	¿El instrumento de recolección de información es claro, preciso, sencillo y útil para obtener la información requerida?	X		
5	¿El instrumento de recolección contribuirá a la recopilación de información y análisis de datos?	X		
TOTAL				

Sugerencias: Aplicación Inmediata
.....

Firma del experto



Dr. Mauricio Acevedo Carrillo

DNI N° 07121077

Anexo 5: Carta de autorización de la empresa

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA

Yo**Fernando Edgar Arteaga Serrano**,
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

identificado con DNI ...**10417777**, en mi calidad de**Representante Legal/Gerente General**.....
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)

del área de ...**General**..... de la empresa/institución ...**Just In Time Servicios Integrales**.
(Nombre del área de la empresa) (Nombre de la empresa)

con R.U.C N° ... **20513685841** , ubicada en la provincia de **Lima, distrito de Santa Anita**.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a) **Noemi Ines Carbajal Torre**,
(Nombre completo del Egresado/Bachiller)

identificado con DNI N° **10407738**, egresado de la () Carrera profesional o () Programa de Postgrado de **Administración** para
(Nombre de la carrera o programa)

que utilice la siguiente información de la empresa:

.....
Base de datos de Trabajadores
Información respecto a Salud Ocupacional de la empresa ;
(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Trabajo de Investigación, () Tesis o () Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de () Bachiller, () Maestro, () Doctor o () Título Profesional.

Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación:

() Ficha RUC

() *Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional)

() Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional).

** Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia – Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.*

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

() Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

() Mencionar el nombre de la empresa.




Firma y sello del Representante Legal **
DNI: 10417777

Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y **debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.

El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.



Firma del Egresado
DNI: 10407738

CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	06	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	25/06/2020				