

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE POSGRADO**



**LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA “COMERCIAL  
INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN LA  
ESPECIALIDAD DE ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Autores

**JUAN ÁNGEL MEDINA TORALES**

**JESÚS MARTÍN LEÓN AVILÉS**

Asesor

**Dr. LUIS ALBERTO DE LA TORRE COLLAO**

Callao, 2022

PERÚ



## **INFORMACIÓN BÁSICA**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA**

**“COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019”**

### **AUTORES**

JUAN ÁNGEL MEDINA TORALES

DNI 07382037

ORCID 0000 – 0003 – 1748 – 5852

JESÚS MARTÍN LEÓN AVILÉS

DNI 06619374

ORCID 0000 – 0002 – 0949 – 8883

### **ASESOR**

Dr. LUIS ALBERTO DE LA TORRE COLLAO

DNI 06181710

ORCID 0000 – 0001 – 7473 – 3264

### **LUGAR DE EJECUCIÓN**

LIMA

### **UNIDAD DE ANÁLISIS**

CONDUCTUAL

## **TIPO / ENFOQUE / DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

DESCRIPTIVO    CORRELACIONAL    BÁSICO    /    CUANTITATIVO    /  
RETROSPECTIVO

## **TEMA OCDE**

LIDERAZGO

## Hoja de referencia del jurado y aprobación



Universidad Nacional de Callao  
Facultad de Ciencias Administrativas  
Unidad de Posgrado



### ACTA N°013-2022-IIPG-FCA-UNAC

#### SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS

Siendo las 10:30 horas del día viernes 29 de abril del dos mil veintidós, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Administrativas de la Universidad Nacional del Callao, se reunió el Jurado Examinador designado con Resolución Directoral N°009-2022-CD-UPG-FCA-UNAC de fecha 28 de abril del 2022, como sigue:

- |                                       |            |
|---------------------------------------|------------|
| • Dr. Duran Herrera Víctor Hugo       | Presidente |
| • Dr. Suarez Bazalar Raúl             | Secretario |
| • Dr. Alejos Ipanaqué Rufino          | Miembro    |
| • Dr. Aguilar Loyaga Santiago Rodolfo | Miembro    |

Con el fin de evaluar la sustentación de Tesis de los Bach. MEDINA TORALES JUAN ÁNGEL y LEÓN AVILES JESÚS MARTÍN, titulada: LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA "COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019", estando con el quórum establecido según el correspondiente Reglamento de Estudios de Posgrado de la Universidad Nacional del Callao, aprobado con Resolución de Consejo Universitario N°319-2017-CU de fecha 21 noviembre 2017 vigente y Resolución de Consejo Universitario N°060-2021-CU de fecha 30 de junio de 2021 y luego de la exposición de los sustentantes, los Miembros del Jurado hicieron las respectivas preguntas, las mismas que fueron absueltas.

En consecuencia, este Jurado acordó Aprobada, con la escala de calificación cualitativa de Muy Buena y calificación cuantitativa de 80.00 (1.0) la tesis para optar el GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS, conforme al artículo (72°) y (124°) de los Reglamentos mencionados, con lo que se dio por terminado el Acto; siendo las 11:30 a.m. del mismo día.

Bellavista, 29 de abril de 2022

  
Dr. Duran Herrera Víctor Hugo  
Presidente

  
Dr. Suarez Bazalar Raúl  
Secretario

  
Dr. Alejos Ipanaqué Rufino  
Miembro

  
Dr. Aguilar Loyaga Santiago Rodolfo  
Miembro

## DEDICATORIA

*A nuestras madres, por su incondicional apoyo a pesar de los años vividos y sus fuerzas menguadas*

*A nuestros padres, impulsores de nuestra formación, que desde donde estén nos protegen durante este largo camino de la perfección profesional.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Nuestro agradecimiento a Dios por concedernos la vida, fortaleza y sabiduría que nos permitió desarrollar la investigación de la presente tesis,*

*A nuestros distinguidos profesores de maestría que a lo largo de estos años nos brindaron sus valiosos conocimientos y nos alentaron a seguir este difícil camino de la investigación*

*A nuestros compañeros de estudio, con quienes compartimos conocimientos previos, vivencias laborales e innumerables anécdotas que sirvió para enriquecernos profesionalmente y como personas, lo que también ayudó a desarrollar la investigación*

*A los Directivos de la Empresa Comercial Industrial Selva S.A. por las facilidades brindadas para poder realizar el presente estudio.*

*Finalmente, a la Santísima Virgen María que nos cuida en cada proceso que nos toca enfrentar.*

# INDICE

<b>INDICE DE TABLAS</b> .....	<b>12</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>13</b>
<b>INDICE DE ANEXOS</b> .....	<b>14</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>15</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>17</b>
<b>INTRODUCCION</b> .....	<b>19</b>
<b>I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b> .....	<b>22</b>
<b>1.1 Descripción de la realidad problemática</b> .....	<b>22</b>
<b>1.2 Formulación del problema</b> .....	<b>24</b>
1.2.1. Problema General .....	24
1.2.2. Problemas Específicos .....	24
<b>1.3 Objetivos de la investigación</b> .....	<b>25</b>
1.3.1. Objetivo General.....	25
1.3.2. Objetivos Específicos .....	25
<b>1.4 Justificación</b> .....	<b>26</b>
1.4.1. Justificación teórica .....	26
1.4.2. Justificación Legal.....	27
1.4.3. Justificación Tecnológica .....	27
1.4.4. Justificación Económica .....	27
<b>1.5 Limitaciones de la investigación</b> .....	<b>28</b>
1.5.1. Teóricos .....	28
1.5.2. Temporal.....	28
1.5.3. Espacial .....	28
<b>II. MARCO TEORICO</b> .....	<b>30</b>
<b>2.1. Antecedente del Estudio</b> .....	<b>30</b>
2.1.1. Antecedentes Nacionales .....	30
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	37
<b>2.2 Bases teóricas</b> .....	<b>40</b>
2.2.1 Conceptos de Liderazgo.....	40
2.2.2 Conceptos de Salud Ocupacional.....	54
<b>2.3 Bases conceptuales</b> .....	<b>56</b>
<b>2.4 Marco legal</b> .....	<b>59</b>

<b>2.5</b>	<b>Definición de términos .....</b>	<b>59</b>
2.5.1	Acerca de Liderazgo .....	60
2.5.2	Acerca de Seguridad Ocupacional .....	61
<b>2.6</b>	<b>Descripción de la empresa .....</b>	<b>63</b>
<b>III.</b>	<b>HIPÓTEIS Y VARIABLES .....</b>	<b>65</b>
<b>3.1</b>	<b>Hipótesis.....</b>	<b>65</b>
3.1.1.	Hipótesis general .....	65
3.1.2.	Hipótesis específicas.....	66
<b>3.2</b>	<b>Definición de las variables.....</b>	<b>67</b>
3.2.1.	Variable independiente,.....	67
3.2.2.	Variable dependiente.....	68
3.2.3.	Variable interviniente .....	68
<b>3.3</b>	<b>Operacionalización de variables .....</b>	<b>69</b>
3.3.1	Variable independiente.....	69
3.3.2	Variable dependiente.....	70
3.3.3	Variable interviniente .....	70
<b>IV.</b>	<b>METODOLOGIA .....</b>	<b>71</b>
<b>4.1.</b>	<b>Tipo y diseño de investigación.....</b>	<b>71</b>
4.1.1.	Tipo de investigación.....	71
4.1.2.	Diseño de la investigación.....	71
<b>4.2.</b>	<b>Método de investigación .....</b>	<b>72</b>
4.2.1.	Estrategia de la Prueba de Hipótesis.....	72
<b>4.3.</b>	<b>Población y muestra .....</b>	<b>73</b>
4.3.1	Población .....	73
4.3.2.	Muestra .....	74
<b>4.4</b>	<b>Lugar de estudio y periodo desarrollado .....</b>	<b>75</b>
4.4.1	Lugar de estudio .....	75
4.4.2.	Periodo desarrollado .....	79
<b>4.5</b>	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....</b>	<b>79</b>
4.5.1.	Técnica .....	79
4.5.2.	Instrumento .....	79
<b>4.6.</b>	<b>Análisis y procesamiento de los resultados .....</b>	<b>79</b>
<b>V.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>80</b>
5.1	Presentación de los resultados.....	80
<b>VI.</b>	<b>DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....</b>	<b>91</b>

6.1 Contratación de las hipótesis de trabajo con los resultados obtenidos .....	91
6.2 Contratación de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio .....	95
6.3 Compromiso ético.....	97
<b>VII. CONCLUSIONES .....</b>	<b>98</b>
<b>VIII. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>100</b>
<b>IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>102</b>
<b>X. ANEXOS.....</b>	<b>110</b>

## **INDICE DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b>	Relación entre los principales estilos de Liderazgo	54
<b>Figura 2</b>	Sistema de Gestión en Salud ocupacional	58
<b>Figura 3</b>	Ubicación geográfica de la región Loreto	76
<b>Figura 4</b>	Ubicación geográfica de la región San Martín	77
<b>Figura 5</b>	Ubicación geográfica de la región Ucayali	77
<b>Figura 6</b>	Ubicación geográfica de la región Madre de Dios	78
<b>Figura 7</b>	Ubicación geográfica de la región Lima	78

## INDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Comparación entre los estilos de liderazgo	53
<b>Tabla 2</b>	Composición de la población de Comercial Industrial Selva S.A	74
<b>Tabla 3</b>	Composición de la muestra de estudio de Comercial Industrial Selva S.A	75
<b>Tabla 4</b>	Tabulación de la Dimensión Interés de la Variable Liderazgo	81
<b>Tabla 5</b>	Tabulación de la Dimensión Visión de la Variable Liderazgo	82
<b>Tabla 6</b>	Tabulación de la dimensión Aprender de la variable Liderazgo	83
<b>Tabla 7</b>	Tabulación de la Dimensión Competencias de la Variable Liderazgo	84
<b>Tabla 8</b>	Tabulación de la Dimensión Compromiso de la Variable Liderazgo	85
<b>Tabla 9</b>	Tabulación de la Dimensión Conocimiento de sí mismo de la Variable Liderazgo	86
<b>Tabla 10</b>	Tabulación de la Dimensión Política y Responsabilidades de la Variable Programa de Salud Ocupacional	87
<b>Tabla 11</b>	Tabulación de la Dimensión Matriz IPER de la Variable Programa de Salud Ocupacional	88
<b>Tabla 12</b>	Tabulación de la Dimensión Objetivos y Programas de la Variable Programa de Salud Ocupacional	89
<b>Tabla 13</b>	Tabulación de la Dimensión Capacitación de la Variable Programa de salud Ocupacional	90
<b>Tabla 14</b>	Tabulación de los resultados de la encuesta acerca de Liderazgo en la implementación de un Programa de Salud Ocupacional en la Cía COMISESA	91

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b>	Dimensión Interés de la Variable Liderazgo	81
<b>Gráfico 2</b>	Dimensión Visión de la Variable Liderazgo	82
<b>Gráfico 3</b>	Dimensión Aprender de la Variable Liderazgo	83
<b>Gráfico 4</b>	Dimensión Competencia de la Variable Liderazgo	84
<b>Gráfico 5</b>	Dimensión Compromiso de la Variable Liderazgo	85
<b>Gráfico 6</b>	Dimensión Conocimiento de sí mismo de la Variable Liderazgo	86
<b>Gráfico 7</b>	Dimensión Política y Responsabilidades de la Variable Programa de Salud Ocupacional	87
<b>Gráfico 8</b>	Dimensión Matriz IPER de la Variable Programa de Salud Ocupacional	88
<b>Gráfico 9</b>	Dimensión Objetivos y Programas de la Variable Programa de Salud Ocupacional	89
<b>Gráfico 10</b>	Dimensión Capacitación de la Variable Programa de Salud Ocupacional	90
<b>Gráfico 11</b>	Determinación del estilo de liderazgo para la implementación de un sistema de gestión en Salud Ocupacional.	92

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1	<b>MATRIZ DE CONSISTENCIA</b>	111
Anexo 2	<b>MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES</b>	114
Anexo 3	<b>MODELO DE CUESTIONARIO</b>	117
Anexo 4	<b>VALIDACION DE INSTRUMENTOS</b>	123
Anexo 5	<b>ANALISIS ESTADISTICO</b>	130
Anexo 6	<b>BASE DE DATOS GENERADA</b>	136

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, busca conocer tipo de liderazgo que ejercieron los jefes de la empresa Comercial Industrial Selva S.A, empresa dedicada a la comercialización de artículos ferreteros en la región de la selva peruana específicamente en las zonas de Loreto, Ucayali, San Martín y Madre de Dios, durante el año 2019, para la correcta implementación de un sistema de gestión en Salud Ocupacional en sus labores operativas,

Las características particulares de la región de estudio, que son: las complejas condiciones climáticas, el agreste entorno rural, así como la idiosincrasia del poblador, dificultan la implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a la ley 29783 y el DS N° 005-2012-TR que lo reglamenta SUNAFIL, así como las leyes posteriores que los modifican en parte.

Se tomó como muestra a parte del personal que labora en la empresa a quienes se les realizó una encuesta la cual nos brindó información importante para canalizar una correcta investigación en base a fuentes fidedignas.

La conclusión a la investigación realizada, es que la mayoría de las personas encuestadas están de acuerdo que el desarrollo de un liderazgo transformacional por parte de los jefes de la empresa, permitió la fidelización de sus trabajadores a la idea de implementar un correcto y eficiente Programa de Salud Ocupacional, lo que permite llevar a cabo las cotidianas actividades de acuerdo a las normativas dictaminadas por órgano rector.

El trabajar bajo las normas establecidas por autoridades del sector permitió la disminución de muchos costos operativos por enfermedades o accidentes

ocupacionales y a la vez evitó ser sancionados con cuantiosas multas incrementando con ello el prestigio y la rentabilidad de la empresa.

**Palabras claves:**

**Seguridad, Liderazgo transformacional, Sistema de Gestión, Salud ocupacional, Líder.**

## **ABSTRACT**

This research work seeks to know the type of leadership exercised by the heads of the company Commercial Industrial Selva SA, a company dedicated to the commercialization of hardware items in the Peruvian jungle region specifically in the areas of Loreto, Ucayali, San Martin and Madre de Dios, during 2019, for the correct implementation of an Occupational Health management system in its operational tasks,

The particular characteristics of the study region, which are: the complex climatic conditions, the rugged rural environment, as well as the idiosyncrasy of the settlers, make it difficult to implement a Management System in Safety and Health at Work in accordance with law 29783 and Supreme Decree No. 005-2012-TR that regulates it by SUNAFIL, as well as subsequent laws that partially modify them.

A sample was taken from part of the personnel working in the company who were surveyed, which gave us important information to channel a correct investigation based on reliable sources.

The conclusion to the research carried out is that the majority of the people surveyed agree that the development of transformational leadership by the heads of the company, allowed the loyalty of their workers to the idea of implementing a correct and efficient Occupational Health program, which allows carrying out daily activities in accordance with the regulations issued by the governing body.

Working under the standards established by authorities in the sector allowed the reduction of many operating costs due to occupational diseases or accidents and

at the same time avoided being sanctioned with large fines, thereby increasing the prestige and profitability of the company

**Key words Key words:**

**Safety, Transformational Leadership, Management System, Occupational Health, Leader.**

## INTRODUCCION

Según la OIT y la OMS, la salud ocupacional es *"la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo"*.

Si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud, lo que según las legislaciones de los diversos países varía de nombre, dándose el caso que en el Perú se le conoce como Seguridad y Salud en el Trabajo

En un sentido muy amplio, el liderazgo se define como la manera de influenciar en un determinado grupo de personas para que adopten una determinada postura frente a una situación o un conjunto de las mismas.

La presente tesis de investigación tiene por objeto conocer el tipo de liderazgo que adoptaron los directivos de una empresa para implementar un Sistema de Gestión en Salud Ocupacional, conocido también como Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG – SST) que permita a una empresa comercial multisede, que interrelaciona personal de Lima con personal de la Selva del Perú, adecuarse a los lineamientos que se establecieron con la ley 29783 y el DS N° 005-2012-TR SUNAFIL.

La fiscalización de la Salud Ocupacional siempre ha sido muy precaria en el país, con muchas carencias, que generaban constantes accidentes laborales, en muchos casos con consecuencias fatales que lamentar, no solo de pérdidas de vidas humanas, sino de la condena a vivir a muchas

personas con una serie de limitaciones físico emocionales en el más absoluto abandono.

Recién, el 15 de enero del año 2,013 - mediante la ley 29981 - se publica en el diario oficial El Peruano la creación de la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACIÓN LABORAL en adelante SUNAFIL siendo su propósito avanzar en la práctica de un sistema de fiscalización óptima y eficiente.

Pese que fue creado varios años atrás su labor de supervisión, la SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE FISCALIZACION LABORAL SUNAFIL aún no se logra implementar en su totalidad, debido a que uno de los principales problemas es el déficit de inspectores, lo que impide realizar un correcto proceso de fiscalización preventiva y concurrente, limitándose a realizar inspecciones como consecuencia de denuncias de los propios trabajadores, imponiendo onerosas multas a las empresas que incumplan con los establecido en la legislación existente

En respuesta a este fenómeno, las empresas empezaron a poner más empeño a la implementación de sistemas de Salud Ocupacional, pero que, debido a la idiosincrasia del trabajador peruano, no resultaba fácil realizar la implementación y su permanencia en el tiempo.

Lo que motivó la presente investigación, inédita en su concepción, fue conocer el tipo de liderazgo que ejercieron los responsables de llevar a cabo el proceso de implementación del Programa de Salud Ocupacional en la empresa multisede COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA S.A (en su zona de influencia comercial como Loreto, Ucayali, San Martín y Madre Dios) de la manera tan eficiente que ha permitido elevar los estándares de la seguridad laboral en la empresa, minimizando los factores de riesgo en la misma convirtiéndola en un modelo a seguir para sus pares en su

zona de influencia, no obstante a las complejas condiciones en las que realizan sus labores.

Para realizar la presente investigación, tomando como referencia tangencial estudios relacionados con las variables de estudio, se estableció un marco teórico genérico, que permita entender la relación existente entre las variables ubicadas y definidas antes de proceder al trabajo de campo.

Aplicando como metodología el análisis descriptivo correlacional, se elaboró una encuesta para medir el sentir de los trabajadores de la empresa frente al proceso de implementación del Sistema de Salud Ocupacional.

Luego de tabular las respuestas de la encuesta en función de las dimensiones pre establecidas se realizó el análisis de las mismas para demostrar las hipótesis de trabajo y llegar a las conclusiones de la misma.

Los resultados obtenidos de la presente investigación serán empleados para la revisión, por cuenta de misma empresa, del estado de la misma y aplicando el concepto de mejora continua actualizar los lineamientos de trabajo en cuanto al tema

Por todo lo expuesto la investigación realizada encuentra que las personas encuestadas prefieren un liderazgo transformacional en los jefes de la organización estudiada, con este argumento lograran la fidelización de sus colaboradores (trabajadores) permitiendo una fácil implementación de los sistemas acorde a las normativas existentes del órgano rector, en consecuencia disminuyendo sobre-costos operativos e incrementando la rentabilidad de la empresa al evitar cuantiosas multas y lo más importante permitiendo ser fácilmente homologados por sus proveedores y clientes.

## **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL – fue creada para normar y proteger la seguridad y salud en el trabajo, implementando protocolos y sistemas integrales.

(SUNAFIL) tiene la misión de verificar que los empleadores cumplan con las normas que figuran en la Ley N° 29873 y la ley N° 30222, las cuales establecen los procesos que aplicarán las empresas a fin de brindar a su personal las condiciones mínimas de seguridad para el correcto desarrollo de sus actividades laborales.

La gestión de SUNAFIL comenzó en el año 2,008 con las grandes industrias, luego a partir del año 2,010 inspeccionaron las empresas constructoras. A partir del año 2,013 ampliaron la norma a todas las empresas a nivel Lima y desde el año 2,016, es de vigencia nacional obligatoria.

A más de tres años de su plena entrada en vigencia bien vale la pena preguntarse cuanto han avanzado las empresas para cumplir con esas exigencias. Creemos que son pocas las que lograron cumplir con los objetivos trazados de la ley de seguridad y salud en el trabajo, muchas de ellas se limitan solo a cumplir con algunos requisitos, sin realizar un adecuado sistema de gestión que incluya ciclos de mejoras continuas.

Asimismo, el escaso cumplimiento se debe a que la mayoría de empresas en el Perú son pequeñas y no pueden afrontar el costo de un sinnúmero de obligaciones que la ley de seguridad y salud en el trabajo impone a todos los empleadores. “Solamente las grandes compañías están en capacidad de cumplir, ya que pueden solventar los costos de contratar nuevo personal y

cumplir con todas las obligaciones formales” además se debe demarcar que existen ausencias de planes de gestión en las empresas.

Para evitar que el incumplimiento de la norma se generalice, se debe tomar en cuenta que las pequeñas empresas al tener una realidad económica muy débil no deberían estar sujetas a todas las formalidades que hoy se exigen, “se ha discutido hasta la saciedad que el exceso de procesos administrativos las aleja del sector formal.

Esta ley es un sobre costo que en la mayoría de casos las empresas no pueden asumir, sin embargo, es verdad que la seguridad y la prevención son rentables pero las empresas deben tener un tamaño que les permita afrontar esa inversión”.

Es preciso un trabajo estratégico de toda organización, así como alentar a concebir líderes que se vinculen con los cambios así a través de ellos promover la buena aplicación de la ley de seguridad y salud en el trabajo.

La investigación de esta tesis nos vincula a la organización COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA siendo su perfil de actividades a inicios del año 1,981 dedicando su actividad de negocio a la importación y distribución de herramientas para pesca y la agricultura en la selva del Perú.

COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA se encuentra en una búsqueda continua de consolidar su presencia en el mercado de su región y solo será posible si va de la mano de la mano con una gestión tecnológica/comercial, integrándose a los cambios que instruya la legislación nacional aplicando los protocolos existentes, así como los procesos que se deriven de esta.

COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA, práctica como política de gestión, el mejoramiento continuo en cada uno de sus áreas; identificando, previniendo y mitigando inconvenientes en su espacio laboral.

Señalamos que existe una preocupación por la ausencia de formación en sus trabajadores en temas de seguridad y prevención laboral identificados en el entorno de sus plantas de distribución a nivel regional, identificando incumplimientos afectando la ley de seguridad y salud en el trabajo, obligando a la ejecución e implementación inmediata de procesos y protocolos que obliga la ley.

Es preciso, de acuerdo a nuestra observación canalizar una simbiosis entre empresa y trabajador, será posible con la identificación de un tipo de líder corporativo para llevar a cabo con éxito el programa de Salud Ocupacional.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema General**

**PG:** ¿Cuál es la influencia que ejerce el el estilo de liderazgo transformacional para la implementación de un Programa de Salud Ocupacional en la empresa COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

**PE1:** ¿Cómo debe ser el perfil de el estilo de liderazgo transformacional que debe tener el encargado de diseñar las políticas y responsabilidades

del Programa de Salud Ocupacional a implementar en la compañía COMISESA?

**PE2:** ¿De que manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la matriz IPER dentro del Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA?

**PE3:** ¿De que manera el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con los objetivos y programas en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA?

**PE4:** ¿Cómo el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con la capacitación que se realiza en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo General**

**OG:** Determinar la influencia que ejerce el estilo de liderazgo transformacional para la implementación de un Programa de Salud Ocupacional en la empresa COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA

#### **1.3.2. Objetivos Específicos**

**OE1:** Determinar el perfil de el estilo de liderazgo transformacional que debiera asumir el encargado de diseñar las políticas y responsabilidades del Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA.

**OE2:** Analizar de que manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la matriz IPER dentro del Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA.

**OE3:** Determinar de que manera el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con los objetivos y programas en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA.

**OE4:** Determinar como el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con la capacitación que se realiza en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA

## **1.4 Justificación**

### **1.4.1. Justificación teórica**

La investigación científica es importante porque permitirá determinar los efectos e influencia que produce el tipo de liderazgo corporativo para la aplicación del programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA 2019

Además, se busca determinar el grado de impacto de los instrumentos de los legales (29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo Decreto supremo N° 005-2012-TR el cual reglamenta la Ley 29783 y la ley 30222 que modifica esta anterior con Decreto supremo N° 016-2016-TR

Complementariamente se pretende aportar:

1. Nuevas herramientas de gestión basada en el programa de seguridad y salud en el trabajo en la empresa.

2. Estudiar nuevos diseños comerciales a partir de la aplicación del programa de seguridad y salud en el trabajo.

#### **1.4.2. Justificación Legal**

- Ley 29783 Ley de Seguridad y salud en el trabajo
- Decreto Supremo N.º 005- 2012-TR que reglamenta la Ley 29783
- Ley 30222 que modifica la ley 29783
- Decreto Supremo N.º 016-2016-TR que reglamenta la Ley 30222

#### **1.4.3. Justificación Tecnológica**

Se va a aplicar un test de opciones continuas, buscando establecer una línea de conducta dentro de lo que plantean los jefes y lo que perciben los trabajadores de la empresa.

#### **1.4.4. Justificación Económica**

Con el desarrollo de la presente investigación se podrán obtener los datos necesarios para elegir la metodología para implementar un plan de Seguridad y Salud en el trabajo que le permitirá a la empresa COMISESA de manera óptima cumpliendo con lo establecido en la legislación, ahorrando los costos de las multas por incumplimiento y sobre todo los costos de indemnización por accidentes laborales en caso se den.

Determinando el tipo de liderazgo que se requiere para implementar un SG – SST en la empresa, se podrá cumplir con la normatividad

establecida por la SUNAFIL, con el consiguiente ahorro en las multas que suelen imponerse por incumplir las normas establecidas tanto en la Ley 29783 Ley de Seguridad y salud en el trabajo, el Decreto Supremo N.º 005- 2012-TR que reglamenta la Ley 29783, la Ley 30222 que modifica la ley 29783 y el Decreto Supremo N.º 016-2016-TR que reglamenta la Ley 30222.

## **1.5 Limitaciones de la investigación**

### **1.5.1. Teóricos**

La base teórica contra la que se va a contrastar los resultados obtenidos de la encuesta, la conforman la información que presentan diversos autores sobre los estilos de liderazgo mas comunmente desarrollados por los responsables de dirigir grupos de trabajo.

### **1.5.2. Temporal**

El estudio involucra a todo el personal de la Cía COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA y se realizó durante el periodo de Octubre a Diciembre del 2019

### **1.5.3. Espacial**

El ámbito de desarrollo de la presente investigación se limita a las zonas donde la empresa cuenta con instalaciones físicas desde donde se inicia el radio de operación de la misma para coberturar toda la zona de la selva peruna,

Las sedes físicas se encuentran ubicadas en:

- Loreto
- Ucayali
- San Martín
- Madre de Dios
- Lima

## II. MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedente del Estudio

#### 2.1.1. Antecedentes Nacionales

**PINGO, Juana (2019)** presenta en la Universidad Nacional del Callao la tesis para optar el grado de maestra con título *“Estilos de Liderazgo y su influencia en la competitividad en las medianas empresas de confecciones textiles en el emporio comercial Gamarra (Periodos 2016 al 2017)”*

En esta investigación aplicada, transversal, correlacional, causal de diseño no experimental que tiene como objetivo el determinar en qué medida los estilos de liderazgo que ejercen los jefes de las empresas textiles de Gamarra influyó en los índices de competitividad de las mismas en el periodo 2016 al 2017.

Para recabar la información necesaria para realizar el estudio se realizó una encuesta a 80 trabajadores de dos empresas del emporio destinada a obtener sus opiniones sobre el tipo de liderazgo que sus jefes ejercen en el desarrollo de sus actividades y como inciden en su productividad. Por ende, en el nivel de productividad que desarrollan, el cual fue contrastado con los resultados que arrojaron las pesquisas financieras realizadas a las empresas inmersas en el estudio.

Como conclusión la investigación comprueba que los estilos autocrático, democrático y liberal conviven en el desarrollo de las actividades productivas de las diferentes empresas del emporio comercial de Gamarra, pero que los colaboradores o trabajadores de las empresas

analizadas coinciden que disminuyendo la presión del primero y aumentando un poco la presión sobre el tercer estilo se acercan más al estilo democrático que sienten que es el más adecuado para motivarlos y por ende mejorar su productividad y con ello la competitividad de la empresa les permite el desarrollo de las habilidades blandas de los trabajadores.

**MASCARO, Elmer (2017)** presenta ante la Universidad Inca Garcilaso de la Vega la tesis para optar el grado de maestro en Administración de Servicios de la Salud titulada *“Efectos de la Seguridad y Salud Laboral en la Calidad de vida de los Trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – EsSalud – Lima”*

El estudio tuvo por objetivo establecer en qué medida los efectos de la seguridad y salud laboral inciden en la calidad de vida de los trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de EsSalud en Lima.

La investigación fue de tipo descriptivo – explicativo y el nivel de la misma fue aplicativo el método y diseño investigación fue retrospectivo, con un muestreo probabilístico con un margen de error del 5%.

La información fue recabada de una muestra de 347 personas miembros del personal administrativo y técnico de la Institución, con la técnica de la encuesta teniendo como instrumento un cuestionario validado.

Entre las conclusiones encontramos que la Seguridad y Salud Laboral es un tema que incide de manera significativa en las expectativas de los trabajadores administrativos y asistenciales del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – EsSalud, por lo que es preciso que las autoridades de la institución la promuevan a todo nivel.

Los programas que se vienen desarrollando en la actualidad no inciden significativamente en la percepción que tiene el personal que labora en dicho nosocomio, pero se han identificado cuales son las fortalezas y oportunidades que el personal a identificado y el aprovecharlas de manera adecuada permitirá que se pueda implementar un adecuado programa de Seguridad y Salud laboral.

**RAMÍREZ, José (2018)** presentó ante la Universidad Nacional de Huancavelica la tesis para obtener el grado de maestro en Gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente en Minería, titulada *“Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Natucultura S.A.”*

Este estudio tuvo por objetivo el implementar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Natucultura S.A., empresa situada en cañete dedicada desde el año 2000 a la producción y exportación de semillas híbridas de hortalizas.

Se realizó una investigación de carácter descriptivo con método de investigación hipotético deductivo con un enfoque metodológico cuantitativo, teniendo un diseño transversal no experimental – “Ex post facto – con una muestra de 212 de una población de 474 trabajadores, empleando las técnicas de la encuesta con su instrumento de cuestionario y el desarrollo de una matriz IPER.

Se concluye en este estudio que Inicialmente la empresa poseía un deficiente sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo con una alta exposición del personal a los riesgos laborales identificados, por lo que se determinó implementarlo de acorde a lo que estipula la ley N°

29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Decreto Supremo N° 005-2012-TR que la reglamenta.

La base del Sistema de Gestión lo constituyen la planificación, implementación, puesta en marcha, verificación y establecimiento de medidas correctivas revisadas por la gerencia dentro de un esquema de mejora continua.

Con la correcta evaluación del Sistema de gestión a implementarse se podrá monitorearse los indicadores de gestión que permitirá proponer las acciones preventivas, tipos de inspección requisitos legales y constante monitoreo del cumplimiento de los elementos de acuerdo a lo que pide la ley.

**NORIEGA, Carla (2019)** Sustentó en la Universidad Particular San Martín de Porres la Tesis para optar por el grado de maestra en Psicología Organizacional titulada *“Estilo de liderazgo percibido y valores hacia el trabajo en colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima”*

## **RESUMEN**

El trabajo de investigación tiene por objetivo el determinar la relación que existe entre los estilos de liderazgo que ejercen los jefes y los valores hacia el trabajo que perciben un grupo de colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima.

Con una muestra obtenida de un procedimiento no probabilístico intencional de 150 colaboradores profesionales, administrativos y técnicos con edades entre los 20 y 59 años de ambos sexos, con lo cual

se realizó un diseño descriptivo correlacional, se realizó una encuesta con un cuestionario L.B.D Q. y la escala de valores EVAT 30 en su versión abreviada.

## **CONCLUSIONES**

Según el grupo ocupacional, profesionales, administrativos o de campo se percibe una significativa diferencia entre los estilos de liderazgo que se ejerce sobre cada grupo.

Asimismo, se observa que no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres en cuanto a las dimensiones de sus valores hacia el trabajo.

La edad no es un factor que determine predisposición a acatar órdenes o valorar resultados.

Existe una relación entre los valores hacia el trabajo que demuestran los colaboradores y la dimensión del liderazgo ejercido sobre ellos.

**CHÁVEZ, CIGÜEÑAS y MARTENSEN (2016)** presentaron en la Universidad del Pacífico la tesis para optar por el grado de maestro en Desarrollo organizacional titulada *“La relación entre los estilos de liderazgo ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”*

## **RESUMEN**

El objetivo de la investigación fue el identificar el estilo de liderazgo que se ejercía en una empresa y cuál era la actitud de los colaboradores frente al cambio organizacional que se estaba dando en una empresa de

servicios, igualmente se investigó el nivel de relación que existe entre los estilos de Liderazgo y los cambios organizacionales.

Se realizó un estudio de tipo cuantitativo de corte transversal y correlacional, de una población de 219 trabajadores, se trabajó con 193 personas de ambos sexos mayores de 18 años.

Empleando el cuestionario Multifactorial de Liderazgo MQL forma 5X corta e Bass y Aviola, el cual fue aplicado a través de encuestas y tabulados aplicando la escala de Rabelo se llegó a los resultados del estudio.

Las principales conclusiones fueron:

- El estilo de liderazgo más adecuado para desarrollar un cambio organizacional es el liderazgo transformacional, seguido de los estilos correctivos y transaccionales, siendo estos los más adecuados para hacer frente a los problemas.
- El estilo de Liderazgo pasivo – evitador debe descartarse como mecanismo para realizar un cambio organizacional ya que impediría la implementación de cualquier plan de acción tendiente a mejorar.

**RIVERA, L. (2017)**, sustentó en la Universidad Nacional San Agustín de Arequipa la tesis titulada *“Método para la Implementación de un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para la industria manufacturera – caso: EMPRESA SIDERQUIMIC “.* con la cual obtuvo el grado de maestro en Ciencias – Ingeniería Industrial con mención en Gerencia en Seguridad y medio ambiente.

La presente investigación tuvo por finalidad el proponer una metodología que permita implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa SIDERQUIMIC S.A.C. de manera que se pueda reducir los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales en la industria manufacturera.

SIDERQUIMIC S.A.C. es una empresa del sector manufacturero dedicada al desarrollo de productos en fibra de vidrio.

Para realizar la investigación se realizó estudio un estudio cualitativo básico observacional destinado a evaluar in situ la realidad de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para sobre esa base proponer los mecanismos necesarios para el desarrollo del Sistema de Gestión

Las conclusiones más importantes a las que arribó este estudio se pueden resumir de la siguiente manera:

Se logró diseñar e implementar un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo a la medida del desarrollo de las actividades productivas de la empresa que esté de acuerdo con la normativa establecida en la ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se diseñaron los protocolos y procesos a seguir para el desarrollo del Sistema de gestión en función al personal existente en la planta.

Se estableció un programa de mejora continua que permite monitorear el desarrollo del Sistema de Gestión propuesto.

Se implementó el programa de capacitación que permitió lograr la instrucción del personal existente y próximo a incorporarse a la empresa

adquiera los conocimientos necesarios para llevar adelante el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo propuesto.

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

**CASTELLANOS, B. (2016)** *presentó ante la Universidad Militar de Nueva Granada, Colombia el estudio titulado “Análisis del perfil Laboral para el Desempeño e Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo desde la perspectiva legal en Colombia”* con el fin de titularse como Administrador de la Seguridad y Salud Ocupacional.

Es un estudio que tiene por finalidad analizar el perfil laboral del encargado de diseñar, liderar e implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en los diversos tipos de empresas que se desarrollan en Colombia.

Este estudio establece desde el punto de vista legal, las competencias que debe tener el encargado de implementar el Sistema de gestión con la finalidad de presentar ante el Ministerio de Trabajo de Colombia de un modelo de perfil de competencias que debe tener toda persona encargada de implementar y liderar un sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo.

Las principales conclusiones a las que llega se pueden resumir en:

La ley colombiana no establece cual debe ser el perfil que debe tener la persona encargada de implementar y dirigir el sistema de gestión y salud en el trabajo.

Tampoco están delimitadas las competencias que deben tener los encargados del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

La ley sólo establece cuales son los estándares bajo los cuales se va a medir el desempeño sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo de las diversas empresas.

Es potestad de cada empresa delimitar el perfil y las competencias que deben tener los encargados de diseñar y dirigir los sistemas de gestión en seguridad y salud en el trabajo de las diversas empresas.

**OBANDO, Pablo; DE LA CRUZ, Ingrid; y ROSERO, Ángela (2018)** presentaron en la Universidad Abierta y A Distancia UNAD, Colombia un trabajo titulado *“Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa CONFAMILIAR de Nariño”*

Este trabajo busca realizar una investigación por medio de la cual se recopile toda la información necesaria para presentar una propuesta por medio de la cual se cree un Modelo Estratégico Integral para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, con énfasis en Gestión del Conocimiento dentro de la empresa CONFAMILIAR de Nariño.

Llegaron a las siguientes conclusiones:

Es importante el apoyo que los líderes de las diversas áreas de la empresa colaboren para el diseño del Sistema de Gestión es Seguridad y Salud en el trabajo, debido a que son ellos quienes conocen de mejor manera cual es la problemática de su sección.

La falta de liderazgo de los encargados de las diversas áreas dificulta la correcta implementación de un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

En esta empresa la falta de liderazgo de algunos de los jefes ha motivado a que personal bajo su mando, por iniciativa propia lideres el proceso de implementación del sistema de gestión, lo que influye negativamente debido a que rompe la correcta cadena de mando que debe existir en toda empresa.

**CARVAJAL y PANQUERA (2018)** presentaron ante la Universidad del Rosario en Colombia la Tesis para optar el grado de maestro Titulada *“Liderazgo y prevención de la siniestralidad laboral en empresas del sector público en Colombia”*

Analizando datos emitidos por las autoridades público y privadas de Colombia se logró determinar los principales indicadores de la sineiestrabilidad laboral y los mecanismos para prevenirlos

Luego de aplicar un cuestionario de Liderazgo Multifactorial y tabular los resultados se llegaron entre las diversas conclusiones, que existe una relación directa entre el liderazgo y la implementación de una cultura de prevención de riesgos laborales en las empresas estatales de Colombia.

El estilo de liderazgo que se debe aplicar según este estudio depende fundamentalmente del tipo de empresa en la que se va a implementar, debido a las diferentes condiciones de trabajo que cada una requiere para desarrollar sus cotidianas actividades.

Concluye también que el liderazgo transformacional es el más adecuado para influir sobre los trabajadores y permite implementar de la mejor manera la cultura de prevención en las empresas estatales.

Asimismo, establece que las empresas tienen la responsabilidad de capacitar en temas de liderazgo a los encargados de gestionar la implementación de los sistemas de prevención.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Conceptos de Liderazgo**

**ESCANDÓN y HURTADO (2016)** referencian que **Ralph M. Stogdill** afirma que existen tantas definiciones de liderazgo como personas han tratado el tema, por lo que para poder definir el concepto de liderazgo hay que resumir entre muchas definiciones, dentro de las principales se pueden enunciar:

- El liderazgo es un conjunto de habilidades que posee un individuo, que le permiten influir sobre la conducta y comportamiento de un grupo con el fin de direccionar su accionar hacia el cumplimiento de determinadas metas u objetivos en beneficio de la organización.
- El liderazgo es considerado como una conducta positiva de las personas de éxito y como toda conducta se puede ejercitar con la práctica y constancia logrando perfeccionar para hacia la persona como de la organización.

- Hay quienes definen el liderazgo como la capacidad que tiene una persona de influir en los valores y creencias de otras personas, de igual forma estimularlos y apoyarlos para que fortalezcan todo su entusiasmo al momento de trabajar en equipo y lograr el objetivo trazado para el grupo.

**Para KEITH DAVIS (2003)** el liderazgo es el proceso por el cual una persona tiene la habilidad de convencer a otros para que trabajen entusiastamente para el logro de objetivos previamente definidos.

**La Escuela Europea de Management (2016)** recopila una serie de conceptos acerca del liderazgo, entre los que destacan:

- Liderazgo es el proceso por el cual una persona, en virtud a sus cualidades personales, se convierte en un modelo a seguir en todo tipo de situaciones.
- El Liderazgo es un arte que permite a una persona encabezar, motivar y conducir a un grupo de personas hacia un objetivo común.

**Para SÁNCHEZ (2013)** el trabajo de un líder es básicamente establecer un objetivo y planificar la mejor manera en que la mayoría de la organización lo utópico sería la realidad para alcanzar las metas trazadas.

Dentro de los valores o virtudes que un líder debe desarrollar se encuentran:

- Excelente capacidad de comunicación, que le permita transmitir sus ideas e indicaciones destinadas a lograr un objetivo.
- Capacidad de resolver situaciones adversas al grupo de manera inmediata.

- Debe transmitir confianza sobre él, como con las decisiones que toma en el marco del desarrollo de las actividades del grupo.
- Debe ser entusiasta, de manera que permita mantener al grupo unido y motivado para el desarrollo de las actividades planificadas.
- Tiene que tener pasión por incrementar su conocimiento a través de la investigación, estableciendo un patrón de mejora constante de la persona y de la organización.
- Todo líder tiene que ser eficiente, es decir actuar con eficiencia, con procesos sostenibles en el tiempo, y con eficacia, es decir orientados al logro de las metas trazadas.

### Estilos de Liderazgo

Según **PACSI, ESTRADA y OTROS (2014)** los estilos de liderazgo son manifestaciones consistentes y coherentes por las cuales los responsables o líderes de un grupo muestran su imagen hacia su entorno.

Estos estilos o patrones conductuales los desarrollan de manera personal y los demuestran a través de su comportamiento y se puede usar para influenciar a los miembros de la organización.

Así como existen muchas definiciones de liderazgo, existen también muchos estilos, definidos desde diferentes ópticas, muchos de los cuales suelen tener éxito dentro de las organizaciones.

Dentro de los estilos que más éxito tienen dentro de las organizaciones, y que son los que se según los especialistas en gestión del talento humano se deben desarrollar en las organizaciones, se encuentran:

- Estilo dejar pasar o *laissez – faire*
- Estilo transaccional
- Estilo transformacional

Liderazgo “Dejar pasar”: Si bien el termino *Laissez – faire* se origina en la economía, con Adam Smith para definir un sistema económico, pronto es adoptado por la política para definir un estilo de gobierno.

Sin embargo, en 1939 el sicólogo alemán Kurt Lewin empleó el termino para describir diversos climas y un estilo marcado en el manejo del personal por parte de una serie de superintendentes y capataces de diversos tipos de empresas.

Este estilo se caracteriza porque el líder tiene un papel pasivo y los colaboradores que lo acompañan poseen la mayor parte del poder, ya que actúan de manera independiente.

**LÓPEZ, GRAU y otros (2019)** definen al Liderazgo *Laissez – faire* como el estilo de liderazgo que se caracteriza por la falta de compromiso para la toma de decisiones y supervisión de las actividades cotidianas de las personas involucradas dentro de la empresa

Para **Wiki Psicología, blog sobre psicología y filosofía (2020)**, este estilo es conocido también como el “Liderazgo Delegativo” o “Anti liderazgo” es un estilo cuya característica es la poca intervención del principal responsable del grupo, que se le podría denominar Líder, en la toma de decisiones y la baja retroalimentación de experiencias para la toma de decisiones.

En este estilo el líder interviene solo cuando ya es inevitable su participación para la toma de una decisión y se da un mínimo control sobre los procesos a seguir.

Este estilo basa la toma de decisiones en la experiencia de los integrantes, sin que esto implique un consenso de toda la organización.

Los objetivos organizacionales son establecidos sobre la experiencia del equipo como tal y no suelen ser muy dinámicos.

Entre las ventajas de emplear este estilo encontramos:

- Le da al integrante de la organización el sentimiento de libertad creativa, al liberarlos de la presión psicológica que resulta de una supervisión directa a las indicaciones impartidas por los altos mandos de la empresa para el cumplimiento de las funciones propias de cada puesto.
- Permite a los integrantes de la organización que gozan de mayor especialización en las labores que desarrollen mejor su labor al no verse sometidos a jerarquía alguna que menoscabe su creatividad.

Como desventajas al empleo de este estilo de liderazgo, encontramos:

- La difícil renovación de los miembros de la organización, debido a que se requiere de la experiencia de los mismos para la toma de decisiones y para el desarrollo de los procesos necesarios siendo el logro de los objetivos trazados.

- Demora o postergaciones en los plazos de entrega, debido a que no hay una cabeza visible que se responsabilice por el cumplimiento de los protocolos establecidos para el control de los avances.
- La falta de control puede inducir al incremento de los costos de producción.
- La intención de crear un grato ambiente de trabajo para el corto plazo puede ocasionar dificultades para generar lo mismo en el largo plazo que es a lo que apuntan siempre los objetivos organizacionales.
- Genera dentro del personal una sensación de anarquía, debido a la ausencia de un líder visible que dirija y supervise las actividades del grupo.
- Fomenta el individualismo, lo que dificulta la conformación de equipos de trabajo, como consecuencia de que nadie quiere asumir la responsabilidad del manejo del grupo y menos quieren recibir instrucciones.

Liderazgo Transaccional: Estilo de liderazgo tan antiguo como la historia de las sociedades humanas, vemos como en la antigua babilonia, en las culturas griegas y sumerias había la responsabilidad de dividir las tareas para poder avanzar.

En la edad media, los gobernantes de los feudos establecieron como estilo de gobierno el otorgar premios y castigo para fidelizar tanto a las tropas como a los habitantes del feudo bajo su jurisdicción.

**LAPO y JACOME (2015)** comentan que en 1999 B. BASS define al liderazgo transaccional como aquel, en el que por medio de estímulos económicos y

sociales se motiva al personal a cumplir con las directivas que permiten lograr los objetivos organizacionales establecidos por la alta dirección de la empresa, generándose una relación costo beneficio entre el líder y los miembros de la organización.

Los miembros de la organización reciben estímulos por el correcto cumplimiento de participación de los procesos a desarrollar para el lograr los objetivos establecidos.

A su vez la recompensa de los líderes es el que los miembros de la organización cumplan correctamente con las indicaciones vertidas.

Las ventajas de este estilo pueden resumirse en:

- Es un estilo de liderazgo desarrollado explícitamente para la consecución de objetivos, por lo que desde un principio se conocen los premios a obtenerse.
- Tanto el líder como los seguidores son motivados por la recompensa a obtenerse al cumplir las metas establecidas.
- Se estructuran esquemas de trabajo fácilmente comprensibles destinados al logro de los objetivos, los cuales están claramente definidos en plazos, volúmenes y calidad de los mismos.

Las desventajas que este estilo presentan son:

- Es un estilo que se emplea para situaciones específicas y se diseñan para cumplir con las metas establecidas el cual es rígido. No es muy efectivo frente a eventualidades puntuales que se generan hoy en día de manera constante en las organizaciones.

- Los esquemas de trabajo que desarrolla es difícil repetir bajo circunstancias diferentes a las que motivaron la convocatoria del equipo.
- Al ser un modelo de recompensa por logros, el comportamiento de los subordinados y del líder son predecibles y hasta casi monótonos, lo que no deja espacio para el desarrollo de la creatividad para implementar cambios.
- Generan modelos de trabajo para el presente o el corto plazo, no siendo útil para proyectos de desarrollo estructural que contempla el mediano y largo plazo.
- Propicia la aparición de “mercenarios”, es decir colaboradores que participan del proyecto solo por la retribución que recibirán sin identificarse con el mismo, lo que genera posibilidad de deserción ante cualquier contingencia que se presente y sea desfavorable a los intereses del seguidor.

Liderazgo Transformacional: El concepto de liderazgo transformacional, fue desarrollado a partir de 1978 por JAMES MACGREGOR BURNS, que lo definió como la capacidad de cambiar las expectativas motivaciones y percepciones de una organización, por parte de personas que posee una fuerte personalidad y tienen una clara visión de sus objetivos.

Para **SALCEDO (2018)** el estilo de liderazgo Transformacional, se basa en alinear los intereses del trabajador con los de la empresa con una motivación intrínseca, creando condiciones de trabajo que incentiven al trabajador a dar lo mejor de sí en el desarrollo de sus actividades.

básicamente en la comunicación y en el poder que el buen uso de la misma tiene para motivar a los miembros de una organización a cambiar sus creencias, opiniones o esquemas de vida o trabajo con la finalidad de lograr los objetivos que se trazan para que un determinado grupo logre en un plazo establecido previamente.

Este modelo hace bastante énfasis en las cualidades que un líder debe desarrollar para poder influir de modo determinante en la conducta de un grupo orientándolo a la consecución de determinados objetivos, genera una simbiosis entre el equipo de trabajo y el líder generando un grato ambiente de trabajo que facilita la toma de decisiones.

En el blog de la consultora empresarial **ADECCO (2020)**, se desarrollan los componentes esenciales del liderazgo transformacional, dentro de los que destacan:

- Estimulación intelectual, mediante la cual el líder fomenta la creatividad de los integrantes del grupo alentándolos a la investigación y exploración.
- Comunicación efectiva manteniendo abiertos todos los canales de comunicación individual y colectiva que estén al alcance, con el fin de asegurar que se compartan las inquietudes, novedades e innovaciones que se vayan generando, reconociendo a los colaboradores su esfuerzo y colaboración.
- Inspiración y motivación para transmitir al personal la pasión y motivación necesaria para promover la proactividad y compromiso con la organización.

- Influencia en la organización, erigiéndose el líder como el modelo a seguir por la organización, motivando esto a que surjan nuevos líderes transformacionales que ayuden a la empresa a un mayor desarrollo organizacional, ya que este estilo no solo es innato, sino que puede desarrollarse.

Por otro lado, entre las ventajas de desarrollar este estilo de liderazgo encontramos:

- Se centra en las personas por sobre los procesos, teniendo siempre los plazos establecidos para el logro de las metas trazadas.
- Genera mucha comunicación al interior de la organización, lo que hace que los modelos de trabajo sean bastantes flexibles y con gran poder de adaptabilidad frente a los cambios. Asimismo, en la ejecución de un proceso productivo se puedan afrontar diversas eventualidades de manera exitosa.
- Al trabajar de la mano del líder con los seguidores se crea una fidelidad al proyecto, e identificación con el proceso tomando como propios los objetivos organizacionales, disminuyendo la posibilidad de “errores no forzados” dentro del desarrollo del mencionado proyecto.

Existen algunas desventajas al implementar este estilo, entre las que encontramos:

- Obliga a designar a líderes realmente capacitados para guiar al grupo al motivarlos positivamente hacia la consecución de los objetivos.

- Al estar centrado en la personalidad del líder, este debe tener la capacidad suficiente para afrontar las vicisitudes que se le presenten y saber escuchar a los subordinados.
- Crea una cadena de mando, en donde quien llega a puestos de gran ascendencia, impone barreras para evitar que otro miembro del equipo ascienda a puestos jerárquicos que pongan en riesgo su don de mando.
- Facilita la rotación entre los miembros de línea de la organización, siendo la única condición que sepan alinearse con las directivas emanadas y se sientan motivados por el accionar del líder del grupo.

Dentro de las características que los líderes transformacionales poseen, resaltan:

- Interés para que el grupo se consolide como tal y oriente sus actividades hacia la consecución de los objetivos del grupo.
- Visión por el objetivo que la organización persigue, tanto en el corto como en el mediano y largo plazo de acorde a la misión y visión de la organización.
- Interés por aprender y hacer aprender, o mejor dicho interés por capacitarse y capacitar al grupo de manera constante para mejorar tanto como integrante de la organización, así como persona que forma parte de una comunidad global.
- Competencia, sinceridad, ambición y entusiasmo por encabezar al grupo y guiarlos por el camino correcto para el logro de las metas trazadas por la organización.

- Compromiso con la responsabilidad asumida al encabezar una organización destinada al desarrollo de las actividades de la organización.
- Conocimiento de sí mismo, es decir, estar consciente de las capacidades que tiene la persona que está asumiendo la posición de conductor de una organización.

Para desarrollar este estilo de liderazgo se deben generar y poner en práctica ciertos hábitos imprescindibles en un líder de este estilo. Estos son:

- Objetividad y empatía para con el grupo a liderar a fin de poder conectar los intereses personales con los intereses del grupo para tender los puentes comunicativos necesarios para sacar adelante al grupo, apuntando al logro de determinado objetivo
- Capacidad de diálogo, para poder interrogar a los integrantes del grupo para saber cómo se sienten y como poder enfrentar cualquier posible conflicto de intereses, deben dominarse los diversos métodos de entrevistas para obtener la mayor y más relevante información en el menor tiempo fin de no incomodar al entrevistado.
- Habilidades persuasivas, es decir unir al ejemplo una narrativa apropiada que ligue ambas cosas, para por medio de historias motivar al personal a tomar una determinada posición favorable a los intereses tanto de ellos como de la empresa.

Relaciones entre los principales estilos de Liderazgo: **ESCANDON** y **HURTADO (2016)** establecen que los estilos de liderazgo tienen una relación directa con el desempeño bueno o malo de una organización.

También establecen que el objetivo organizacional que la alta dirección de una empresa establece, para cualquier área de la misma para un periodo de tiempo, va a determinar el tipo de liderazgo a emplear, vale indicar que cada objetivo y cada área requiere un tipo de liderazgo diferente, y los diversos estilos que se generan pueden coexistir dentro de una misma organización.

Es imposible determinar y afirmar que un determinado estilo de liderazgo va a permitir que una organización logre un objetivo planteado, sin estudiar el entorno en el cual se desarrollan las actividades y el tipo de personal con el que se trabaja

En la tabla 1 se muestra una comparación entre las principales características entre estos estilos de liderazgo

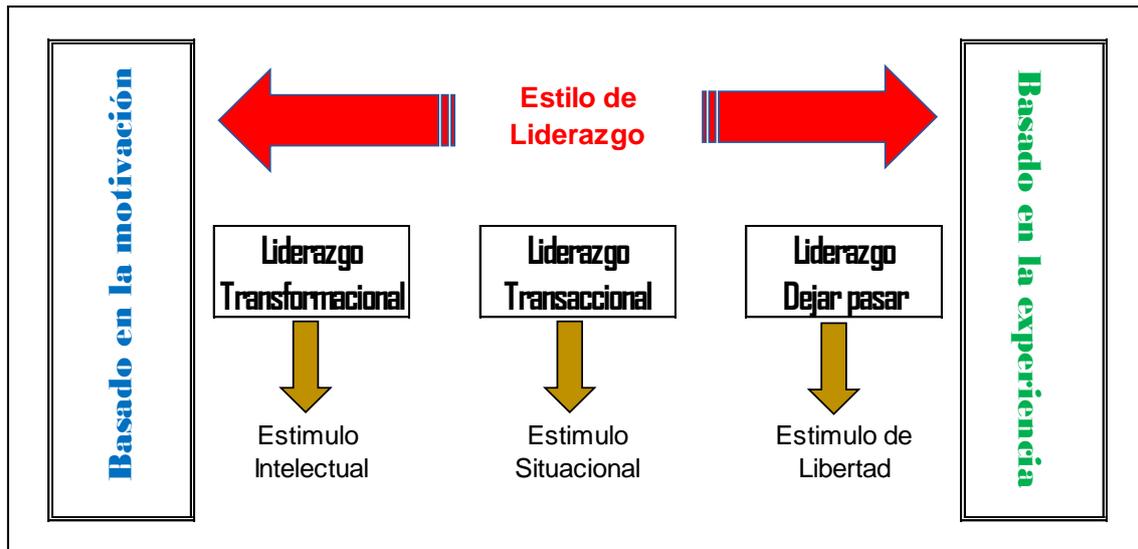
**Tabla 1** Comparación entre los estilos de liderazgo

	<b>Laissez - faire</b>	<b>Transaccional</b>	<b>Transformacional</b>
<b>Definición formal</b>	1939	1999	1978
<b>Tipo de Liderazgo</b>	Delegativo	Proactivo	Sensible
<b>Motivación</b>	Propio interés	Intereses personales	Interés del grupo
<b>Consecución de objetivos</b>	Por rutina	A través de premios y castigos establecidos por el empleador	Los empleados se auto motivan a través de los ideales y valores morales mostrados por el líder
<b>Funcionamiento</b>	Dentro de la cultura organizacional	Se adapta a la cultura organizacional	Permite cambiar la cultura organizacional al implementar nuevas ideas
<b>Ventajas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Da sentido de libertad creativa</li> <li>- A mayor capacidad, mayor libertad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfocado al logro de objetivos</li> <li>- Motivación única para líder y personal= Recompensa económica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se centra en las personas</li> <li>- Facilita la renovación del personal</li> <li>- Genera mucha comunicación entre el Líder y Personal</li> <li>- Fideliza al Personal</li> </ul>
<b>Desventajas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hace difícil la renovación de personal</li> <li>- Postergación de plazos</li> <li>- El poco control existente incrementa costos</li> <li>- Fomenta Individualismo</li> <li>- Genera sensación de anarquía</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se emplea en situaciones específicas</li> <li>- Esquemas de trabajo irrepetibles</li> <li>- No aplicable al largo plazo</li> <li>- Genera "Mercenarios"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se centra en el líder</li> <li>- Obliga a capacitar al líder constantemente</li> <li>- Genera cadena de mando</li> </ul>

Elaboración propia

En la figura 1 se muestra la correlación existente entre los principales estilos de liderazgo

**Figura 1** *Relación entre los principales estilos de Liderazgo*



Elaboración propia

### 2.2.2 Conceptos de Salud Ocupacional

El concepto de salud ocupacional y su desarrollo se origina a inicios de la Edad Media, pero este concepto se empezó a aplicar después de la Revolución Industrial, sufriendo importantes transformaciones a lo largo del siglo XX.

Según **Pulso Salud (2020)** en su blog de presentación, la primera definición del concepto de Salud Ocupacional en el Perú lo dio en el año 1957, el Dr. Frederick Vintinner durante la inauguración del primer seminario de Salud ocupacional en el Perú y la define como la ciencia y arte de preservar la salud mediante el reconocimiento, evaluación y control de las causas del medio ambiente, que originan las enfermedades en la industria

La finalidad de la Salud Ocupacional es proteger la salud de una persona, pero desde la función que como trabajador cumple dentro de una empresa, es decir ve todo lo que es importante para la protección en el trabajo:

- Prevención de accidentes,
- Crisis por estrés laboral,
- Enfermedades causadas por malas condiciones de trabajo y los diversos riesgos ocupacionales que se puede sufrir en cualquier actividad económica.

En el Capítulo VII: “De la Higiene y Seguridad en los Ambientes de Trabajo” de la Ley General de Salud N° 26842, se establece: que toda persona que está encargada de dirigir y administrar actividades de producción, transporte, extracción, clasificación, reparación, comercio u otro tiene el deber de cumplir con todos los protocolos y medidas de seguridad que sean necesarias para garantizar el resguardo de la salud y seguridad bajo el compromiso del encargado de realizar la actividad laboral.

**Cossio-Brazzan (2012)** menciona que la no priorización, o poco conocimiento sobre salud ocupacional o seguridad y salud en el trabajo, genera que hasta la fecha se tenga normatividad muy variada y dispersa con una serie de vacíos técnicos además de existir un desconocimiento de la magnitud y distribución de estos problemas.

Comenta además que las estadísticas sobre accidentes de trabajo tienen alto subregistro, y sobre enfermedades ocupacionales la situación es aun más crítica, pues se cuenta con muy pocos profesionales en la rama que se encuentren capacitados para realizar diagnósticos de enfermedades ocupacionales.

## 2.3 Bases conceptuales

**MARÍN y PLACENCIA (2017)**, realizaron la investigación: Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado - Lima Metropolitana, publicando el estudio en HORIZONTE MEDICO, Revista oficial de la facultad de medicina Humana de la Universidad de san Martin de Porres, el objetivo del estudio fue establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de socios en salud sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de acuerdo con las dimensiones del instrumento Font Roja.

La conclusión fue que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva. El nivel de la motivación laboral fue “medianamente motivado”. El nivel de la satisfacción laboral fue “medianamente satisfecho”.

**Garzón, Vélez (2017)**: publicaron en la revista Observatorio de la Economía Latinoamericana, Ecuador un artículo titulado “Plan motivacional de la empresa Importadora SUHEY para mejorar la calidad de vida laboral y familiar de sus colaboradores”, en el que afirman que la estabilidad familiar de los colaboradores es un estándar que se mantiene en cada uno de ellos, considerando que el pilar fundamental de la sociedad es la familia.

Algo que dan a notar todos los trabajadores de Importadora SUHEY es la falta de motivación laboral que la empresa tiene para con ellos y lo predispuestos que están para asimilar cualquier actividad que la gerencia organice para mejorar este aspecto.

La actitud reflexiva que la gerencia ha tenido con los colaboradores respecto a la comunicación y en especial al trato que se les daba ha ayudado a mejorar el ambiente laboral.

Siendo un aspecto que no solo los colaboradores, también, la gerencia asegura ha sido un acierto para mejorar la relación laboral.

**Del Prado (2016)** en su blog prevención de riesgos laborales define la seguridad laboral como el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos.

Se puede decir que esta seguridad desde el punto de vista preventivo presenta varias acepciones, entre ellas cabe destacar:

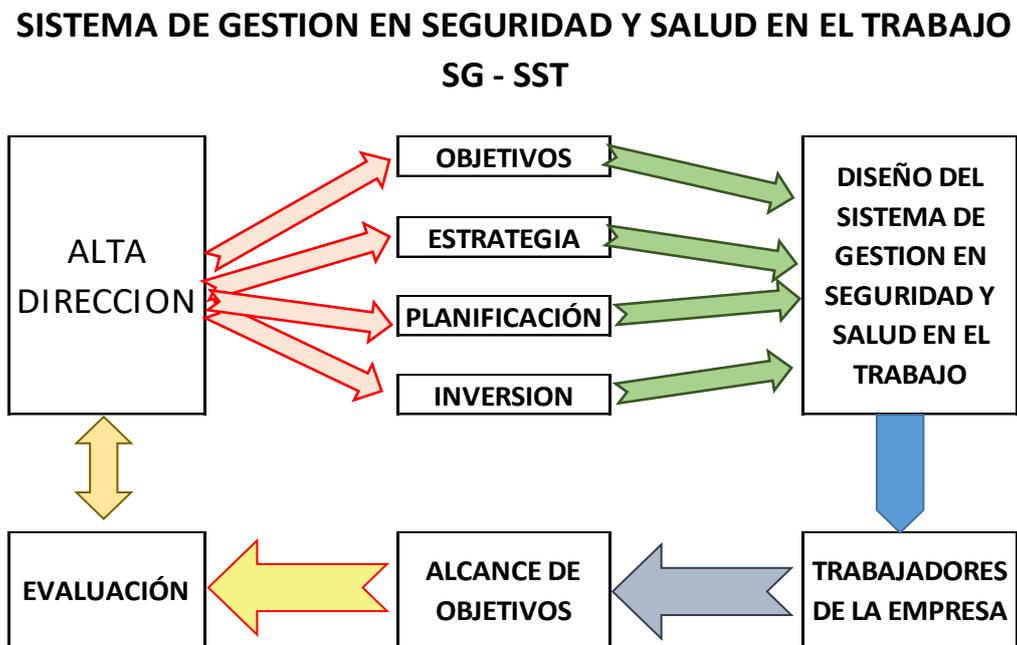
- La seguridad laboral como uno de los objetivos de la Ley de Prevención.
- La seguridad laboral como especialidad de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- La seguridad laboral como función organizativa y trabajo colectivo en la empresa para que no ocurran accidentes.
- La seguridad laborar como cometido dentro de una organización, ejercido por profesionales de la prevención.
- La seguridad laboral como profesión de libre ejercicio.

- La seguridad laboral como condición o cualidad de las personas o las cosas.

**Grau** define a la seguridad en el trabajo como “un conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo” (GRAU, 2013).

Asimismo, establece que “en el ámbito de la seguridad laboral, la referencia a las condiciones de trabajo se efectúa con la consideración de que el empresario debe controlar tales condiciones para que no supongan una amenaza para la seguridad y la salud del trabajador y, al mismo tiempo, se alcance una calidad de trabajo”. (GRAU, 2013)

**Figura 2** *Sistema de Gestión en Salud ocupacional*



Tomado de Seguridad Industrial de Grau (2013)

Elaboración Propia

## **2.4 Marco legal**

- Ley N° 26842 – Ley de General de Salud, que se publica el 15 de Julio de 1997, en la cual se dictan las normar que dirigen el desarrollo de la Salud en el país y en la cual el capitulo VII está dedicado a definir los alcances de la seguridad ocupacional en el país
  
- Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo., que se publica el 26 de Julio del 2011, en la cual se establecen las normas bajo las cuales se debe desarrollar la Seguridad Laboral en todas las actividades económicas. Esta Ley marca el nacimiento de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, - SUNAFIL – como ente encargado de velar por las condiciones en las que los trabajadores realizan sus cotidianas labores.
  
- Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley N° 29783, publicado el 24 de abril del 2012, mediante el cual se reglamentan todas las disposiciones establecidas en la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
  
- Ley N° 30222, Modificatoria de la Ley N° 29783, promulgada el 10 de Julio del 2014 en la cual se modifican alguna de las disposiciones de la ley N° 29783 para reforzar la protección laboral.
  
- Decreto Supremo N° 016-2016-tr, reglamento de la Ley N° 30222, publicado el 22 de diciembre del 2016, en el cual se reglamentan los cambios introducidos a la ley N° 29783.

## **2.5 Definición de términos**

### 2.5.1 Acerca de Liderazgo

**Liderazgo**, es la influencia que se ejerce sobre las personas y que permite incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta por un objetivo común.

**Líder**, persona capaz de guiar e influir a otras personas o grupos de personas, y que éstos además lo reconozcan como tal.

**Comunicación verbal.** Es el uso de las palabras para la interacción entre los seres humanos, el lenguaje propiamente dicho, expresado de manera hablada o escrita. Constituye un nivel primario de comunicación y se centra en "lo que se dice". La base de este tipo de comunicación está en la utilización de conceptos.

**Motivación**, Voluntad que estimula a hacer un esfuerzo con el propósito de alcanzar ciertas metas.

**Liderazgo democrático**, es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación.

**Manejo de crisis**, que es el conjunto de acciones que se orienta a la planeación, control y manejo de situaciones excepcionales que representan riesgos latentes para una compañía. Esta tarea incluye la identificación de posibles escenarios adversos, la planeación de mensajes, la definición de procedimientos y al diseño de las herramientas de comunicación requeridas.

**Gestión de riesgo de reputación**, en la cual se identifican brechas entre la realidad de las compañías y la percepción de sus audiencias objetivo, que pueden estar deteriorando la posición de una organización sin que para ésta sea una amenaza evidente como sucede en las situaciones de crisis.

## 2.5.2 Acerca de Seguridad Ocupacional

**Control de riesgos:** Es el proceso de toma de decisiones basadas en la información obtenida en la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos a través de la propuesta de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

**Cultura de seguridad o cultura de prevención:** Conjunto de valores, principios y normas de comportamiento y conocimiento respecto a la prevención de riesgos en el trabajo que comparten los miembros de una organización.

**Equipos de Protección Personal (EPP):** Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.

**Ergonomía:** Llamada también ingeniería humana. Es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y características de los trabajadores a fin de minimizar efectos negativos y mejorar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

**Gestión de la Seguridad y Salud:** Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

**Gestión de Riesgos:** Es el procedimiento que permite, una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

**Prevención de Accidentes:** Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el objetivo de prevenir los riesgos en el trabajo.

**Salud Ocupacional:** Rama de la Salud Pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

**Seguridad:** Son todas aquellas acciones y actividades que permiten al trabajador laborar en condiciones de no agresión tanto ambientales como personales para preservar su salud y conservar los recursos humanos y materiales.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política, objetivos de seguridad y salud en el trabajo, 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, su calidad de vida, y promoviendo la competitividad de los empleadores en el mercado.

**Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Conjunto de agentes y factores articulados en el ámbito nacional y en el marco legal de cada Estado que fomentan la prevención de los riesgos laborales y la promoción de las mejoras de las condiciones de trabajo, tales como la elaboración de normas, la inspección, la formación, promoción y apoyo, el registro de información, la atención y rehabilitación en salud y el aseguramiento, la vigilancia y control de la salud, la participación y consulta a los trabajadores, y que contribuyen, con la participación de los interlocutores sociales, a definir, desarrollar y evaluar periódicamente las acciones que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores y, en los empleadores, a mejorar los procesos productivos, promoviendo su competitividad en el mercado.

**Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo:** Trabajador capacitado y designado por los trabajadores, en las empresas, organizaciones, instituciones o entidades públicas, incluidas las fuerzas armadas y policiales con menos de veinte (20) trabajadores.

**Trabajador:** Toda persona que desempeña una actividad laboral subordinada o autónoma, para un empleador privado o para el Estado.

## 2.6 Descripción de la empresa

Comercial Industrial Selva S.A (COMISESA) es una empresa familiar y desde el año de 1,981 se dedica a la importación, distribución y

comercialización de herramientas, máquinas y productos destinados a las labores de la pesca y la agricultura en la selva peruana.

Inició sus actividades comerciales en la región de Loreto, estableciendo su base de operaciones en la ciudad de Iquitos y con el tiempo las actividades comerciales de la empresa se incrementaron obligando a establecerse sucursales en las regiones de Ucayali y San Martín, teniendo a Lima como centro de abasto y punto de interconexión de las tres sedes cerca del Callao natural puerto de ingreso de la mercadería de importación que se ofrece en la región descrita.

Recientemente, debido al volumen comercial existe una nueva sucursal en la región Madre de Dios.

El número de establecimientos con que cuenta la empresa es un factor multiplicador de los puestos de trabajo convirtiéndose en una de las empresas líderes en la región de nuestra selva.

El dinamismo con el que se desarrollan las actividades comerciales en la empresa y lo difícil de las condiciones ambientales para el trabajo hace que exista una alta y constante rotación de personal mayoritariamente joven con poca o nula experiencia laboral – primer empleo en muchas oportunidades.

### **III. HIPÓTEIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Hipótesis**

Si bien la Real Academia de la Lengua Española (2014) define la hipótesis como una suposición de algo factible o no para afrontar una situación, para Espinosa Freire (2017) la hipótesis es un intento por explicar o dar respuesta a la problemática que origina una determinada investigación científica.

Espinoza Freire (2017), establece que frente a un problema de investigación se pueden generar varias hipótesis para dar la solución al mismo.

##### **3.1.1. Hipótesis general**

Todo trabajo de investigación, se origina en base a un problema, cuya solución se enmarca en una hipótesis general, la cual se origina de elegir entre las opciones que se desprenden de la revisión de la bibliografía que referente al problema se revise.

Establece Espinoza (2017) que el nivel de veracidad que se otorga a una hipótesis va a depender de la medida en que los datos empíricos apoyan lo afirmado en la hipótesis.

Para la presente investigación se establece la siguiente hipótesis general  $H_1$ , definida de la siguiente manera

**H<sub>1</sub>:** “El estilo de liderazgo transformacional que ejercen los jefes es determinante para implementar un Programa de Salud Ocupacional en la Cía. COMISESA”

Y como antagonismo se plantea la hipótesis Nula  $H_0$ , definida de la siguiente manera:

**H<sub>0</sub>:** “No es cierto que el liderazgo que ejercen los jefes es determinante para implementar un Programa de Salud Ocupacional en la Cía. COMISESA”

### **3.1.2. Hipótesis específicas**

La hipótesis general resulta de contrastar la variable independiente contra la variable dependiente en el marco de la variable interviniente.

Pero como están constituidas las variables principales (independiente y dependiente) por una serie de dimensiones; se generan una serie de cruces entre las mismas, generándose una serie de hipótesis específicas, algunas intrascendentes, pero otras de gran importancia para demostrar la hipótesis general, de este grupo resaltan en la presente investigación, las siguientes hipótesis específicas.

**HE1:** “El tipo de estilo de liderazgo transformacional que ejercen los jefes es determinante para poder diseñar las políticas y responsabilidades del Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA”

**HE2:** “Los encargados de desarrollar la matriz IPER de la compañía COMISESA tienen las condiciones idóneas para realizar su labor”

**HE3:** “Los encargados de implementar el sistema se relaciona con los objetivos y programas en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA”

**HE4:** “Los líderes de la empresa tienen relación con la capacitación que se realiza para el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA”

## **3.2 Definición de las variables**

### **3.2.1. Variable independiente,**

Según **Tomala (2016)** la variable independiente es el fenómeno que va a ser evaluado a fin de comprobar su capacidad para influir incidir e incluso afectar el desarrollo de otras variables.

Como indica su nombre, esta variable no depende de nadie para estar considerada en un estudio

En el estudio realizado, se define la variable independiente como  $X_1$

#### **$X_1$ : Liderazgo**

**Para Pingo (2019)** *el liderazgo* se define como el grupo de conductas que toma y procedimientos que establece un equipo gerencial con el fin de encaminar las gestiones de los trabajadores bajo su mando, con el fin de influenciar sobre la disposición de los mismos para realizar las labores asignadas para lograr que se logren coronar los objetivos

organizacionales establecidos por la alta dirección de la empresa y con ello garantizar la continuidad de la misma.

### **3.2.2. Variable dependiente**

**Tomala (2016)** define a la variable independiente como la propiedad o característica que se puede modificar al manipular las dimensiones de la variable adoptada como independiente.

Las variables dependientes son las que se miden.

Para el estudio realizado, se definió como variable dependiente a  $Y_1$

#### **$Y_1$ : Sistema de Salud Ocupacional**

**Jara (2108)** define a la *salud ocupacional* como aquella rama de la medicina que se encarga de prevenir y cuidar la salud de los trabajadores con relación a las condiciones de trabajo en las que desarrollan sus cotidianas actividades.

### **3.2.3. Variable interviniente**

**Tomala (2016)** establece que las variables intervinientes son aquellas características o propiedades que ya sea de una manera o de otra afectan el resultado que se espera y están vinculadas cercanamente con las variables independientes y dependientes.

En el estudio realizado se referencia a la variable interviniente como  $Z_1$ , que es el contexto en el cual se realiza el estudio, es decir la realidad que se vivió en la empresa Comercial Industrial Selva S.A de Octubre a Diciembre del 2019.

$Z_1$ : Comercial Industrial Selva SA – 2019

### **3.3 Operacionalización de variables**

**Villavicencio-Caparó y otros (2019)** establecen que la operalización de las variables es la manera como que se han conceptualizado y operativizado las variables, así como la forma en la que se van a tratar desde el punto de vista estadístico.

Las variables Liderazgo y Salud Ocupacional bajo las cuales se desarrolla la presente investigación, están conformadas por un número de dimensiones que permiten diseñar el instrumento de recolección de datos que permitirá establecer las relaciones existentes entre estas con la Cía COMISESA.

#### **3.3.1 Variable independiente**

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>
X <sub>1</sub> : Liderazgo	X <sub>1.1</sub> : Interés
	X <sub>1.2</sub> : Visión
	X <sub>1.3</sub> : Aprender y hacer aprender
	X <sub>1.4</sub> : Competencia
	X <sub>1.5</sub> : Compromiso
	X <sub>1.6</sub> : Conocimiento de sí mismo

### 3.3.2 Variable dependiente

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>
Y <sub>1</sub> : Sistema de salud ocupacional	Y <sub>1.1</sub> : Política y responsabilidades
	Y <sub>1.2</sub> : Matriz IPER
	Y <sub>1.3</sub> : Objetivos y programas
	Y <sub>1.4</sub> : Capacitación

### 3.3.3 Variable interviniente

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>
Z <sub>1</sub> : Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima	Z <sub>1.1</sub> : Comercial Industrial Selva Sociedad Anónima

## **IV. METODOLOGIA**

### **4.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **4.1.1. Tipo de investigación**

La investigación que se llevara a cabo es del tipo básico ya que a partir del conocimiento de la relación causa y efecto de las variables se pretende demostrar la hipótesis.

La investigación que se planea realizar es de nivel descriptivo correlacional

A) Descriptivo, porque a través de la tabulación de las respuestas, busca medir los factores que permiten describir la manera de interactuar entre la plana directriz con los trabajadores, con la finalidad de direccionar el actuar de estos últimos, hacia la consecución de los objetivos organizacionales de la empresa.

B) Correlacional. En la hipótesis principal se evaluará la variable independiente y dependiente. Es aquí donde se examinará la relación entre las dos: Tipo de liderazgo corporativo (variable independiente), Programa de Salud Ocupacional (variable dependiente).

#### **4.1.2. Diseño de la investigación**

No experimental transeccional porque se comprobará la hipótesis en un periodo de tiempo determinado

El diseño que se utilizará en esta investigación es el no-experimental, y transversal.

En efecto, dada la naturaleza de las variables trazadas dependientes e independientes, indicadas líneas arriba.

El diseño busca determinar la relación de las variables en un determinado tiempo (2019) y se transversaliza con el diseño descriptivo (indagando los valores) y correlacional (analizando la relación de causalidad).

## **4.2. Método de investigación**

Enfoque cuantitativo, método deductivo porque el análisis de las variables va desde lo general hacia lo particular.

### **4.2.1. Estrategia de la Prueba de Hipótesis.**

Consiste en utilizar la estadística inferencial no paramétrica para determinar la correlación que tienen las variables.

#### **Planteo de las Hipótesis.**

La variable estadística que se utilizará es la rho de Spearman ( $\rho$ ) que es la medida de contrastación entre dos variables para probar afirmaciones expresadas al enunciar las hipótesis de trabajo.

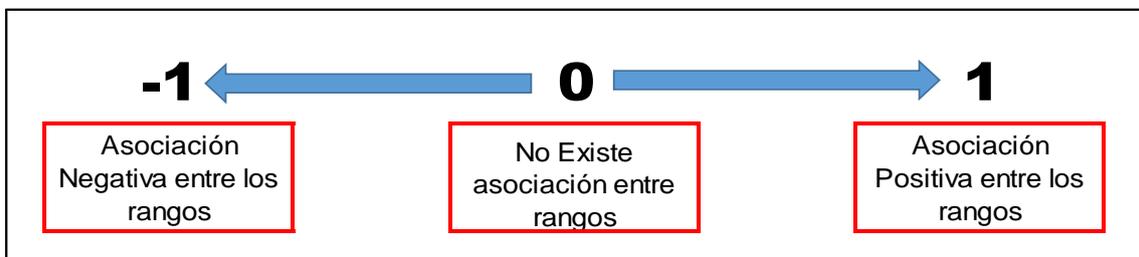
La rho de Spearman se calcula con la siguiente fórmula:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde:

N= Es el número de observaciones de las dos variables

D= Es la diferencia del rango establecida para N



Si el valor de  $\rho$  de la rho de Sperman obtenido es igual o menor al valor de la rho de Sperman tabular determinado en una tabla de valores acumulados de la rho de Sperman se acepta la hipótesis nula, caso contrario, la rechazamos y se acepta la alterna

### 4.3. Población y muestra

#### 4.3.1 Población

De acuerdo al cuadro de distribución laboral de la empresa Comercial Selva S.A, se cuenta con una masa laboral de 106 trabajadores entre profesionales y personal de línea, en la tabla 1 se muestra la composición de la población laboral de la empresa en estudio

**Tabla 2** Composición de la población de Comercial Industrial Selva S.A

Sede	Número de Locales	Personal Administrativo	Personal de Operaciones	Total
<i>Loreto</i>	6	29	36	
<i>San Martín</i>	1	4	6	10
<i>Ucayali</i>	2	6	14	20
<i>Madre de Dios</i>	1	2	2	4
<i>Lima</i>	2	4	3	7
<b>TOTAL</b>	<b>12</b>	<b>45</b>	<b>61</b>	<b>106</b>

Tomado de las memorias empresariales de COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SA – 2019

#### 4.3.2. Muestra

Para el cálculo de la muestra se empleó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Donde

- N = Población total = 106
- Z = Nivel de confianza = 95%  1,96
- p = Probabilidad de acierto = 50%
- q = Probabilidad de error = 50%
- e = Margen de error = 4%
- n = Población a encuestar = ?

Haciendo los cálculos correspondientes se determina que la muestra de estudio “n” está conformada por 90 colaboradores de la empresa Comercial Selva Sociedad Anónima, distribuidos de la manera que se indica en la tabla 3

**Tabla 3** *Composición de la muestra de estudio de Comercial Industrial Selva S.A*

<b>Sede</b>	<b>Total</b>	<b>% de la empresa</b>	<b>% de la muestra</b>	<b>n</b>
<i>Loreto</i>	65	61,32	62,20	56
<i>San Martin</i>	10	9,43	8,88	8
<i>Ucayali</i>	20	18,86	16,66	15
<i>Madre de Dios</i>	4	3,77	4,44	4
<i>Lima</i>	7	6,60	7,77	7
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>			<b>90</b>

Tomado de las memorias empresariales de COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SA – 2019 y del resumen ejecutivo de la aplicación del instrumento

## **4.4 Lugar de estudio y periodo desarrollado**

### **4.4.1 Lugar de estudio**

El radio de acción comercial de la empresa es la Selva peruana, por lo que el estudio se llevó a cabo en las regiones en donde la empresa ha establecido sus sedes comerciales desde donde atienden la demanda de productos que le solicitan

Estas instalaciones están ubicadas en las regiones de:

- Loreto
- San Martín
- Ucayali
- Madre de Dios
- Lima

**Figura 3** *Ubicación geográfica de la región Loreto*



Tomado de <https://www.enperu.org/loreto/>

**Figura 4** *Ubicación geográfica de la región San Martín*



Tomado de <https://www.enperu.org/san-martin/>

**Figura 5** *Ubicación geográfica de la región Ucayali*



Tomado de <https://www.enperu.org/ucayali/>

**Figura 6** *Ubicación geográfica de la región Madre de Dios*



Tomado de <https://www.enperu.org/ucayali/>

**Figura 7** *Ubicación geográfica de la región Lima*



Tomado de <https://www.enperu.org/ucayali/>

#### **4.4.2. Periodo desarrollado**

El estudio se llevó a cabo en el periodo de tiempo comprendido entre octubre a diciembre del 2019

### **4.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **4.5.1. Técnica**

La técnica empleada para la recolección de la información es el cuestionario anónimo realizada a los colaboradores de la empresa de manera grupal

#### **4.5.2. Instrumento**

El instrumento que se ha empleado para realizar evaluar el cuestionario es la escala continua de Likert

### **4.6. Análisis y procesamiento de los resultados**

Para realizar el procesamiento de los resultados obtenidos por el cuestionario acerca de los efectos que produce el tipo de liderazgo corporativo y el programa de Salud Ocupacional de la empresa COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA 2019, se realizó lo siguiente:

Se elaboró una base de datos del cuestionario que tenía como variables el tipo de liderazgo y el programa de Salud Ocupacional en el programa estadístico Statical Packageforthe Social Sciences (SPSS) versión 25.0 en la cual se realizaron los análisis descriptivos

## **V. RESULTADOS**

### **5.1 Presentación de los resultados**

La encuesta se analizará en función de las dimensiones de cada variable, se realizará el conteo de las respuestas a cada uno de los ítems que forman parte de cada dimensión mostrando las tablas de frecuencias de cada una, así como la gráfica que permitirá entender la referencia.

Posteriormente de la presentación y análisis de todas las dimensiones de la encuesta se adjuntará el cuadro resumen de la encuesta estableciendo el estilo de liderazgo que se empleará en la empresa.

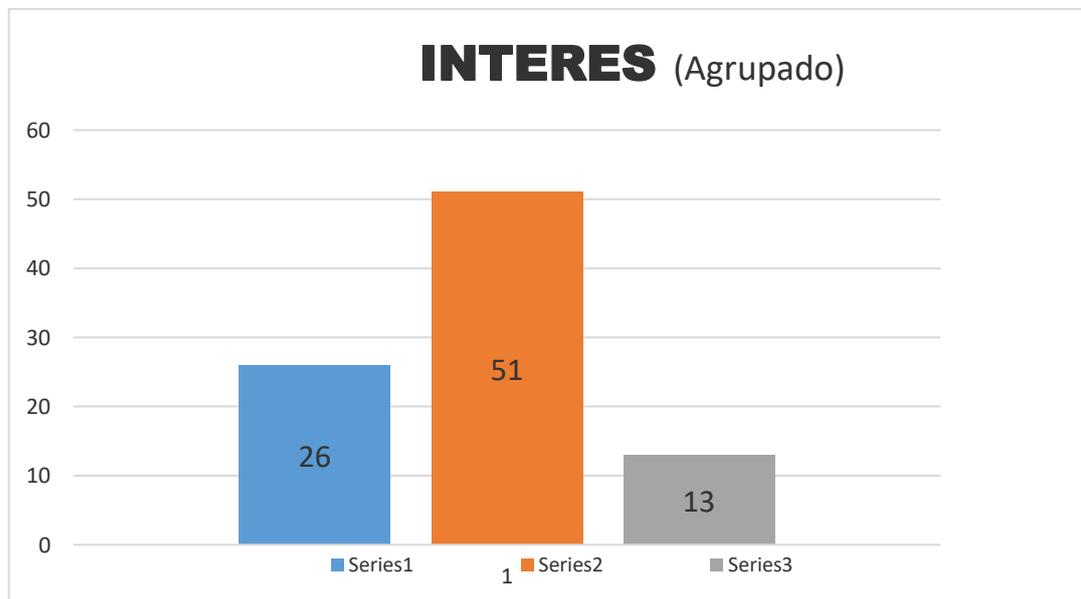
**Tabla 4** Tabulación de la Dimensión Interés de la Variable Liderazgo

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	26	51	13	90
% real	28.90	56.70	14.40	100.00
% Valido	28.90	56.70	14.40	100.00
% Acumulado	28.90	85.60	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 1** Dimensión Interés de la Variable Liderazgo



Para el 85,6% de la población laboral de la empresa el responsable de la implementación del Programa de Salud Ocupacional demuestra tener una gran influencia sobre el personal, por lo que es fácil que sigan sus indicaciones.

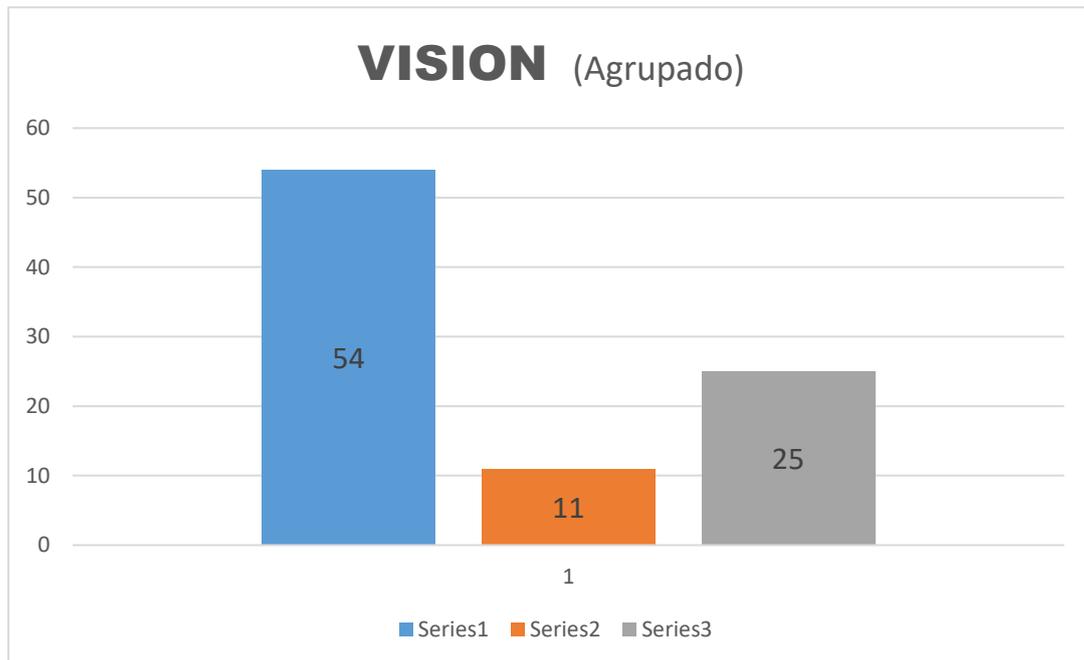
**Tabla 5** Tabulación de la Dimensión Visión de la Variable Liderazgo

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	54	11	25	90
% real	60.00	12.22	27.78	100.00
% Valido	60.00	12.22	27.78	100.00
% Acumulado	60.00	72.22	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 2** Dimensión Visión de la Variable Liderazgo



Asimismo, la gran mayoría (72,2%) considera que el responsable de la implementación del Programa de Salud Ocupacional tiene una visión clara de cuales son las condiciones de trabajo y la prediusposición del personal para implementarlo

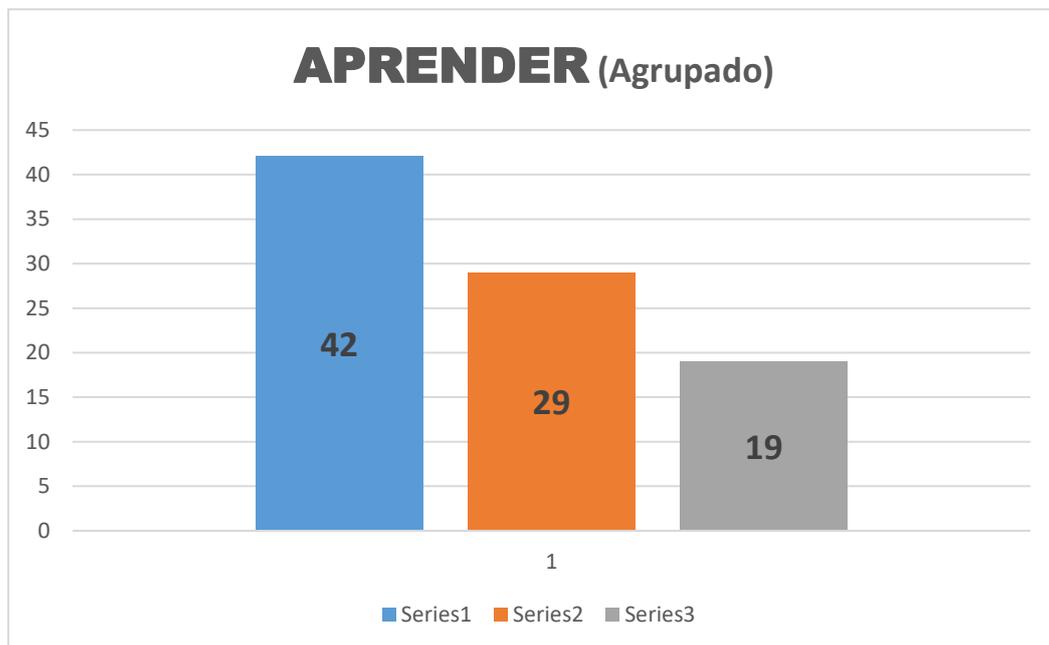
**Tabla 6** Tabulación de la dimensión Aprender de la variable Liderazgo

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	42	29	19	90
% real	46.67	32.22	21.11	100.00
% Valido	56.67	32.22	21.11	100.00
% Acumulado	46.67	78.89	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 3** Dimensión Aprender de la Variable Liderazgo



Se aprecia que el 78,9%, de los entrevistados, ven como relativo el interés para capacitarse permanentemente y eso es trasmitido a sus colaboradores.

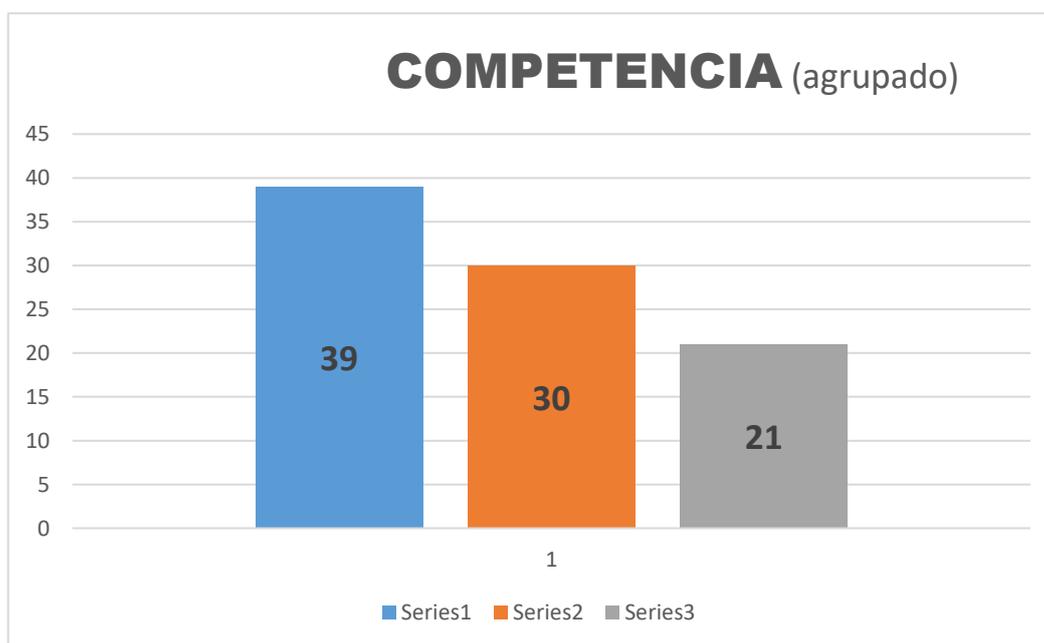
**Tabla 7** Tabulación de la Dimensión Competencias de la Variable Liderazgo

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	39	30	21	90
% real	43.33	33.33	23.33	100.00
% Valido	43.33	33.33	23.33	100.00
% Acumulado	43.33	76.67	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 4** Dimensión Competencia de la Variable Liderazgo



El 76.6% de los entrevistados sostiene el o los responsables de la gerencia poseen las competencias para la toma de decisiones, así como para desempeñarse en el campo gerencial a fin de solucionar problemas de orden empresarial y gerencial.

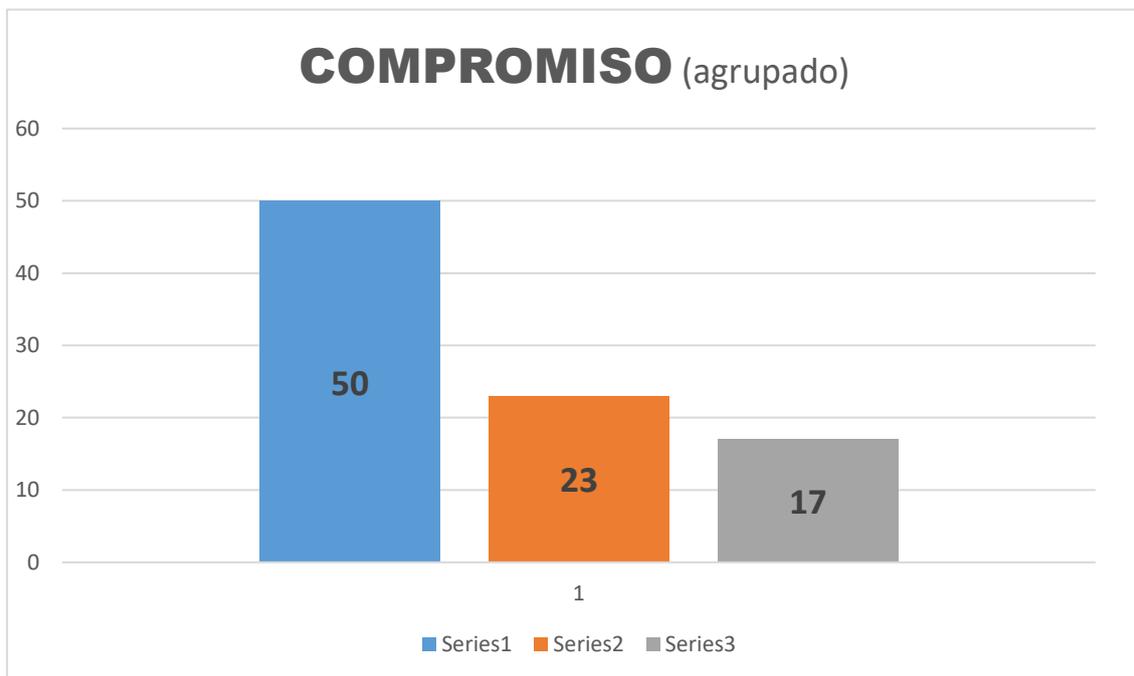
**Tabla 8** Tabulación de la Dimensión Compromiso de la Variable Liderazgo

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	50	23	17	90
% real	55.56	25.56	18.89	100.00
% Valido	55.56	25.56	18.89	100.00
% Acumulado	55.56	81.11	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 5** Dimensión Compromiso de la Variable Liderazgo



Por lo general y en su nivel de percepción, el 81,1% establece que los directivos poseen características y rasgos de compromiso en la identificación con la empresa.

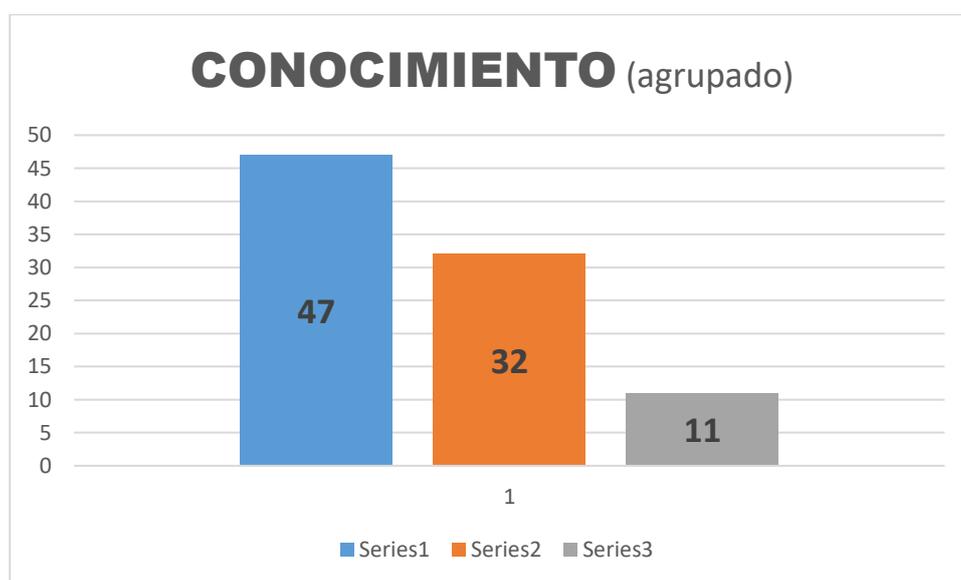
**Tabla 9** Tabulación de la Dimensión Conocimiento de sí mismo de la Variable Liderazgo

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	47	32	11	90
% real	52.22	35.56	12.22	100.00
% Valido	52.22	35.56	12.22	100.00
% Acumulado	52.22	87.78	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 6** Dimensión Conocimiento de sí mismo de la Variable Liderazgo



Finalmente, se aprecia que un 87,7% percibe que los líderes de la gestión poseen un criterio de valoración de sus atributos, podemos observar que el 12,3% observa lo contrario.

**Tabla 10** Tabulación de la Dimensión Política y Responsabilidades de la Variable Programa de Salud Ocupacional

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	38	30	22	90
% real	42.22	33.33	24.44	100.00
% Valido	42.22	33.33	24.44	100.00
% Acumulado	42.22	75.56	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 7** Dimensión Política y Responsabilidades de la Variable Programa de Salud Ocupacional



Para mas del 75% del personal de la empresa los encargados de manejar el Programa de Salud Ocupacional tienen claramente definidos sus políticas y responsabilidades

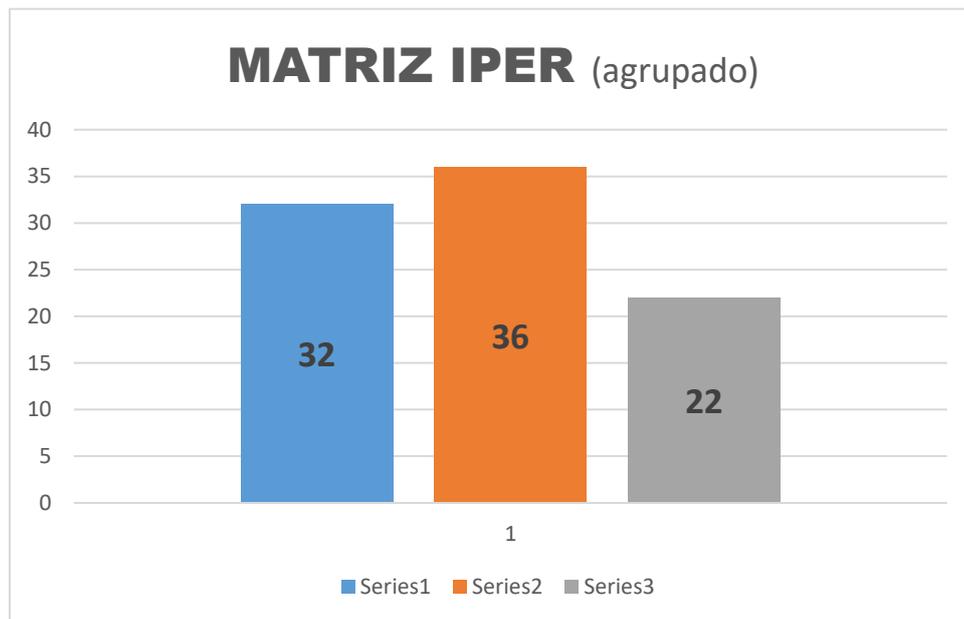
**Tabla 11** Tabulación de la Dimensión Matriz IPER de la Variable Programa de Salud Ocupacional

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	32	36	22	90
% real	35.56	40.0	24.44	100.00
% Valido	35.56	40.0	24.44	100.00
% Acumulado	35.56	75.56	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 8** Dimensión Matriz IPER de la Variable Programa de Salud Ocupacional



El 75% de encuestados afirma que los encargados de implementar y dirigir el programa de Salud Ocupacional en la empresa están capacitados en el desarrollo y manejo de una matriz IPER

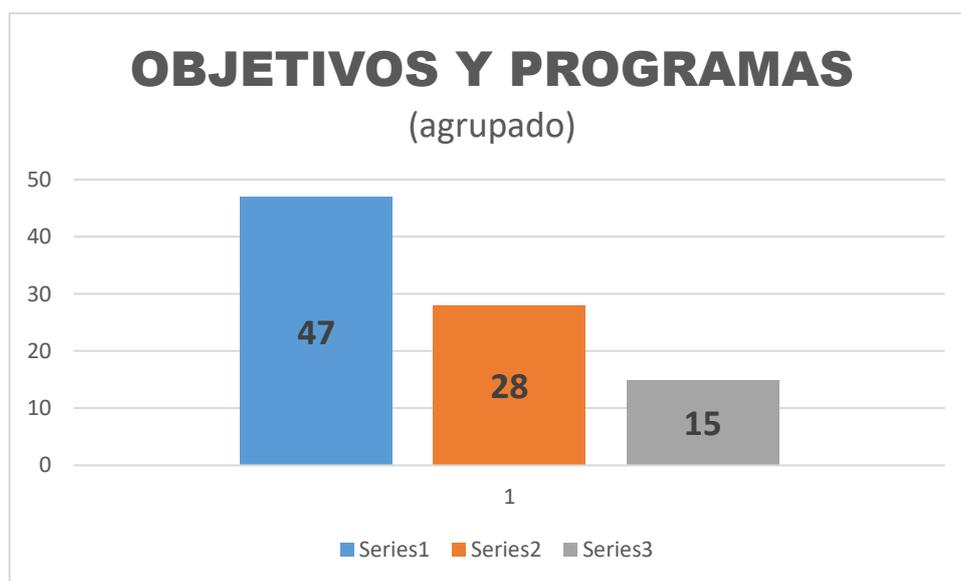
**Tabla 12** Tabulación de la Dimensión Objetivos y Programas de la Variable Programa de Salud Ocupacional

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	47	28	15	90
% real	52.22	31.11	16.67	100.00
% Valido	52.22	31.11	16.67	100.00
% Acumulado	52.22	83.33	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 9** Dimensión Objetivos y Programas de la Variable Programa de Salud Ocupacional



El 83% de la masa trabajadora de la empresa considera que los objetivos y programa del Programa de Salud Ocupacional de la empresa, están claramente definidos por los responsables de llevar adelante el mismo.

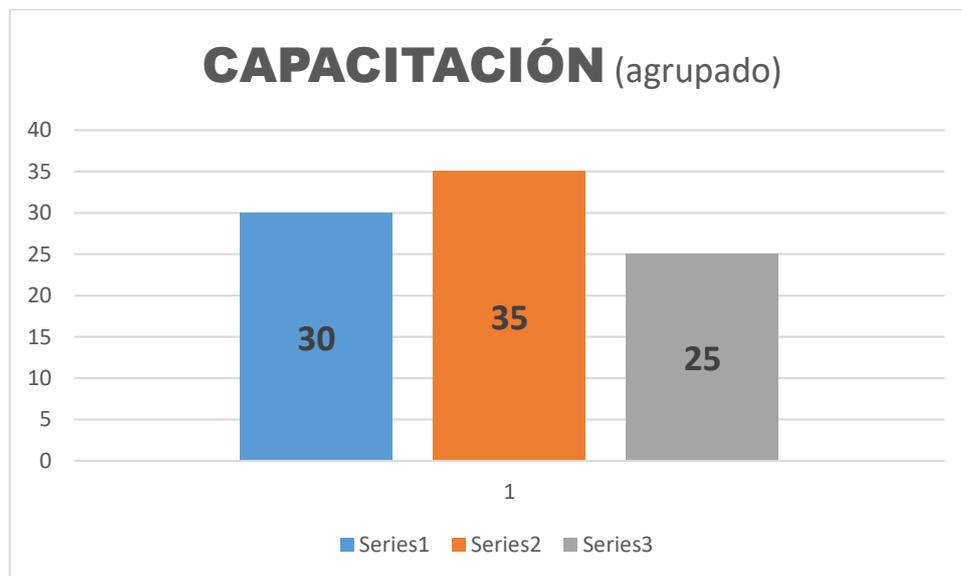
**Tabla 13** Tabulación de la Dimensión Capacitación de la Variable Programa de salud Ocupacional

	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
Frecuencia	30	35	25	90
% real	33.33	38.89	27.78	100.00
% Valido	33.33	38.89	27.78	100.00
% Acumulado	33.33	72.22	100.00	

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 10** Dimensión Capacitación de la Variable Programa de Salud Ocupacional



Para el 72% de los trabajadores los líderes de la empresa toman en consideración la capacitación del personal es bastante considerada en el desarrollo del Programa de Salud Ocupacional implementado en le empresa

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1 Contrastación de las hipótesis de trabajo con los resultados obtenidos

Para analizar la validez de la hipótesis general, se va a contrastar los resultados obtenidos agrupados por característica con el fin de ver la correlación existente. Ello se puede apreciar mejor en la tabla 14 y se visualiza con mayor precisión a través del gráfico 11

**Tabla 14** Tabulación de los resultados de la encuesta acerca de Liderazgo en la implementación de un Programa de Salud Ocupacional en la Cía COMISESA

Tipo de Liderazgo Característica	 Transformacional (Alto)	Transaccional (Medio)	Dejar Pasar (Bajo)
Interes	<b>29%</b>	<b>57%</b>	<b>14%</b>
Visión	<b>60%</b>	<b>12%</b>	<b>28%</b>
Aprender	<b>47%</b>	<b>32%</b>	<b>21%</b>
Competencia	<b>43%</b>	<b>33%</b>	<b>23%</b>
Compromiso	<b>56%</b>	<b>26%</b>	<b>19%</b>
Conocimiento	<b>52%</b>	<b>36%</b>	<b>12%</b>
Política y Responsabilidades	<b>42%</b>	<b>33%</b>	<b>24%</b>
Matriz IPER	<b>36%</b>	<b>40%</b>	<b>24%</b>
Objetivos y Programas	<b>52%</b>	<b>31%</b>	<b>17%</b>
Capacitación	<b>33%</b>	<b>39%</b>	<b>28%</b>
<b>CONTEO</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>0</b>

Fuente: Aplicación del instrumento - 2019

Elaboración Propia

**Gráfico 11** *Determinación del estilo de liderazgo para la implementación de un sistema de gestión en Salud Ocupacional.*



El análisis permite apreciar que, si bien los trabajadores afirman que no realizan sus actividades dentro de un entorno de “Dejar pasar”, la gran mayoría – 70% – son conscientes que el PSO de la empresa se desarrolla bajo un liderazgo de estilo transformacional, que hace que se sientan comprometidos con los procedimientos establecidos y cumplan las disposiciones impartidas por los responsables del mismo.

**Hipótesis Específica 1:** “El tipo de liderazgo que ejercen los jefes es determinante para poder diseñar las políticas y responsabilidades del Programa de Salud Ocupacional en COMISESA”

De acuerdo a la ley, las políticas y responsabilidades del Programa de Salud Ocupacional o SG-SST son elaboradas por el Comité de SST de la empresa, y para 76% de los encuestados, estas son orientados los responsables de la implementación del mismo en la empresa.

Es mas, para el 42% de los mismos, la sugerencia de estos puntos para el Programa de Salud Ocupacional son consecuencias de la influencia positiva que los lideres de empresa ejercen sobre ellos.

**Hipótesis Específica 2:** “Los encargados de desarrollar la matriz IPER de la compañía COMISESA tienen las condiciones idóneas para realizar su labor”

El 76% de los encuestados confirman que los encargados de desarrollar la matriz IPER, elemento importante para el diseño del programa de Salud Ocupacional de la empresa tienen las capacidades idóneas para la responsabilidad asignada.

Esta responsabilidad, de carácter voluntario, exige cierto nivel de conocimiento por parte de los implicados en elaborarla, los mismos que en muchas ocasiones deben obtenerse por medio de capacitaciones externas – por cuenta de la empresa – a las que acceden los trabajadores en muchos casos para obtener mejoras personales para un futuro.

El 40% de los trabajadores afirman que participan de los talleres de desarrollo de la matriz IPER motivados por los cursos de capacitación que los jefes le ofrecen

**Hipótesis Específica 3:** “Las capacidades de los encargados de implementar el sistema se relacionan con los objetivos y programas en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA”

La gran mayoría de trabajadores de la empresa (83%) asienten que los objetivos y programas que forman parte del Programa de Salud Ocupacional de la empresa guardan relación con las capacidades técnico profesionales de los jefes encargados de promoverlas.

Es mas para el 53% de los encuetados, los encargados de diseñar y promover el Programa de Salud Ocupacional, motivan con su diario accioinar a seguir los lineameintos establecidos para alcanzar los objetivos trazados.

Una prueba palpable es que de una serie de visitas inopinadas a los almacenes se verificó el cumplimiento de las normas de empleo de EPP en un 100% a pesar de las incomodidades propias del calor con que se trabaja en las zonas, motivado a que los encargados de los almacenes nunca dejan de usarlos, por breve que sea el lapso de su participación para una detrmnada inspección – para verificar el código o nivel de stock de un producto en un segundo nivel, se colocan su arnes de seguridad para los 3 minutos que demora la operación.

**Hipótesis Específica 4:** “Los líderes de la empresa tienen relación con la capacitación que se realiza para el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA”.

El 72% de la población laboral afirma que los programas de capacitación que forman parte del Programa de Salud Ocupacional de la Cía COMISESA, mas allá de lo que pueda dictaminar la ley 29783, son diseñados por la plana directriz de la empresa para el cumplimiento de las metas trazadas al diseñar dicho plan.

Para el 39% de los encuestados la motivación que tienen al participar de los cursos de capacitación es que son dictados por especialistas foráneos a la empresa y que como consecuencia de ello reciben un certificado que le sirve para en un futuro cambiar de horizontes laborales.

Debido a la juventud y poca experiencia laboral del personal, la capacitación en diversos temas, en especial de salud ocupacional es escasa o nula, lo que hace que la empresa realice una constante capacitación en estos temas para que puedan entender e identificarse con los objetivos de la empresa.

En un diálogo con un grupo de trabajadores, estos manifestaron que si bien el nivel salarial de la empresa esta dentro del promedio de la zona, las capacitaciones en diversos temas, no solo de salud ocupacional, a cargo la mayoría de veces de instructores ajenos a la empresa que otorgan contancias de los mismos, fue el factor que lo animó a presentarse a la empresa en busca de una vacante, ya que al cabo de un tiempo, con la experiencia desarrollada y la capacitación recibida optarán por postular a otras empresas con mayor escala salarial

## **6.2 Contrastación de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio**

Tomando como punto de comparación la información recopilada en los antecedentes al estudio, tanto nacionales como internacionales y confrontándolos con los resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario motivo del presente estudio, se obtiene lo siguiente:

- Obando, De La Cruz y Rosero (2018) concluyen que es importante el apoyo que los líderes de las diversas áreas de la empresa colaboren para el diseño del Sistema de Gestión es Seguridad y Salud en el trabajo,

debido a que son ellos quienes conocen de mejor manera cual es la problemática de su sección.

- La falta de liderazgo de los encargados de las diversas áreas dificulta la correcta implementación de un Sistema de Gestión de la Salud Ocupacional.
- Chávez, Cigüeñas y Martensen (2016) llegan a la conclusión de que el estilo de liderazgo más adecuado para desarrollar un cambio organizacional es el liderazgo transformacional, seguido de los estilos correctivos y transaccionales, siendo estos los estilos más adecuados para hacerle frente a los cambios en mención.
- Carvajal y Panqueva (2018) Concluye también que el liderazgo transformacional es el más adecuado para influir sobre los trabajadores y permite implementar de la mejor manera la cultura de prevención en las empresas estatales.
- Asimismo, establece que las empresas tienen la responsabilidad de capacitar en temas de liderazgo a los encargados de gestionar la implementación de los sistemas de prevención.

En la Cía COMISESA se presentan variables similares en cuanto al comportamiento laboral del personal con miras a cumplir los objetivos que la empresa se trazó al desarrollar el Plan de Salud Ocupacional propuesto a los trabajadores dentro del marco de la Ley 29783.

El liderazgo transformacional es el estilo más adecuado cuando se trata de dirigir una masa laboral joven e inexperta, porque permite guiar su comportamiento en función a los objetivos de la empresa.

### **6.3 Compromiso ético**

En el desarrollo de la presente investigación se han tomado en cuenta los principios de ética, transparencia, responsabilidad, no discriminación y respeto para con los entrevistados, manteniendo en el anonimato la recolección y análisis de las respuestas de todos los trabajadores de la empresa donde se realizó la investigación.

Por otra parte, se pone de manifiesto la transparencia y responsabilidad en el procesamiento de la información levantada.

Esta variable arriba señalada permite manifestar que es una investigación original y constituye un aporte al desarrollo de las ciencias administrativas en el País.

## VII. CONCLUSIONES

El análisis de los resultados del presente estudio, permite llegar a las siguientes conclusiones:

1. Para implementar un eficiente Sistema de Gestión en Salud Ocupacional – SG-SST – o Programa de Salud Ocupacional – PSO – en cualquier tipo de empresa de acuerdo a las normas que establece el Ministerio de Trabajo y promoción al empleo y que son fiscalizados por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL – es importante que los responsables de realizarlo ejerzan un liderazgo positivo que permita involucrar de manera efectiva al personal en el desarrollo del mismo.
2. Gracias al liderazgo ejercido por los responsables de la empresa, se ha logrado comprometer al personal de la misma en el eficiente desarrollo del programa diseñado
3. Si bien la teoría administrativa plantea diversos tipos de liderazgo para el manejo de un grupo humano, del estudio realizado se desprende que cuando se trata de trabajar con personal joven que realiza sus labores en un entorno de alta rotación laboral, como es el caso de la empresa COMISESA, lo más recomendable es ejercer un Liderazgo Transformacional, porque permite hacer que las acciones que se toman – como las capacitaciones – generen en los trabajadores hábitos laborales positivos que facilitan la implementación de un eficiente programa de Salud Ocupacional, disminuyendo las probabilidades de que se produzcan incidentes o accidentes que atenten contra la salud del trabajador, disminuyendo con ello la posibilidad de recibir una sanción por parte de la SUNAFIL del MINTRA.

4. El desarrollo del Liderazgo Transformacional en una empresa durante el diseño, desarrollo e implementación del Programa de Salud Ocupacional – PSO –, permite que en el trabajador se genere un espíritu de satisfacción y compromiso para con los objetivos trazados, puesto que se siente parte del mismo y colabora con la mejora continua del mismo al aportar sus vivencias y opiniones para implementar las mejoras que se requieren para un funcionamiento óptimo, generando la confianza en su seguridad lo que hace que eleve su rendimiento laboral, que es lo que se busca al implementar el programa.
  
5. En la Cía COMISESA, los encargados de diseñar el programa de Salud Ocupacional, están muy comprometidos con la labor encargada y son conscientes que, para motivar al personal a su cargo a seguir los lineamientos planteados, deben predicar con el ejemplo, que la conducta que ellos sigan, acatando las disposiciones y cumpliendo las normativas, contribuyen a generar el ambiente de seguridad necesario para desarrollar de manera óptima las actividades diarias de los diversos puestos de trabajo.

## VIII. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones que se derivan del presente estudio son las siguientes:

1. Incluir dentro del perfil aptitudinal que deben tener los jefes de la Cía COMISESA, entre las habilidades blandas que se le solicita tener, la de tener la capacidad de desarrollar un Liderazgo Transformacional que le permita trabajar sin problemas en la implementación del Programa de Salud Ocupacional o Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.
2. Potenciar, mediante la capacitación externa, el desarrollo del liderazgo transformacional dentro de las cualidades que los encargados de implementar el Programa de Salud Ocupacional en la Cía COMISESA.
3. Capacitar al personal para que pueda desarrollar y actualizar constantemente los elementos que forman parte de la matriz de Identificación de peligros y Evaluación de Riesgos – IPER – para poder cumplir con las normativas establecida por la SUNAFIL.
4. Desarrollar talleres de capacitación en temas de Salud Ocupacional, más allá de los exigidos por la legislación, para que los responsables de implementar el Sistema de Gestión en SST encuentren el apoyo necesario para realizar su labor.
5. En virtud a los buenos resultados obtenidos en temas de Salud Ocupacional, gracias a que se ejerce un Liderazgo Transformacional, debe extenderse este tipo de Liderazgo en las diversas áreas de la empresa con el fin de desarrollar una filosofía de trabajo que permita arribar a los objetivos organizacionales que la Alta Dirección de la empresa determina para cada gestión y asimismo difundir los resultados

para con ello reforzar la satisfacción y compromiso del trabajador por cumplir los lineamientos establecidos.

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aiteco Consultores S.L. (2,018) *Liderazgo Transformacional: Qué es y Cómo Desarrollarlo*

<https://www.aiteco.com/liderazgo-transformacional/>

ALFONSO, A. (2,016) *Liderar desde la Seguridad y Salud*

<https://prevencion.fremap.es/Buenas%20prcticas/LIB.022%20-%20Liderar%20desde%20la%20Seguridad%20y%20Salud.pdf>

AVILA, H. (2,010) Metodología de la Investigación Servirá San Pablo EIRL Lima

BELLVER, R. (2,015) *Liderazgo transformacional: características, ventajas, desventajas.*

Revista Lidefer.com / España

<https://www.lifeder.com/liderazgo-transformacional/>

BRACHO PARRA, Otilia / GARCIA GUILIANY, Jesús (2,013) Algunas consideraciones teóricas sobre el liderazgo transformacional

CASTELLANOS PINZÓN, B. (2,016) "Análisis del perfil Laboral para el Desempeño e Implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo desde la perspectiva legal en Colombia". (Tesis de Maestría, Universidad Militar de Nueva Granada, Colombia)

<http://hdl.handle.net/10654/14408>

CARVAJAL SIERRA, H. & PANQUEVA OTÁROLA, J. (2,018) "Liderazgo y prevención de la siniestralidad laboral en empresas del sector público en Colombia", (Tesis de Maestría, Universidad del Rosario en Colombia)

<http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/18643>

CHÁVEZ RIMACHE, J. & CIGÜEÑAS ESPINEL, M. & MARTENSEN MUÑOZ, R.  
(2,016) “La relación entre los estilos de liderazgo ante el cambio organizacional en una empresa de servicios”, (Tesis de Maestría, Universidad del Pacifico)

<http://hdl.handle.net/11354/1586>

CHIAVENATO, I. (2,015) Gestión del talento humano McGraw-Hill España

CHIAVENATO, I. (2,019) Administración de recursos humanos McGraw-Hill España

COSSIO-BRAZZAN, J. (2012) *Historia del instituto nacional de salud ocupacional del Perú*

Revista Peruana de Medicina Experimental. Vol. 29, N° 2, 2012

<https://rpmesp.ins.gob.pe/index.php/rpmesp/article/view/357/2527>

DAVIS, K. & NEWSTRON, J. (2,003) Comportamiento humano en el trabajo  
MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA México

DE LA TORRE, L. (2015) Investigación de mercados Marketing 4.0 Editorial Macro.

Decreto Supremo N° 005-2012-TR, reglamento de la Ley N° 29783, Diario oficial El Peruano, Lima, 24 de abril del 2012.

Decreto Supremo N° 016-2016-tr, reglamento de la Ley N° 30222, Diario oficial El Peruano, Lima, 22 de diciembre del 2016.

ESCANDON, D. & HURTADO, A. (2016) *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*

Universidad ICESI, revista Estudios Gerenciales, vol. 32, núm. 139, 2016

<https://www.redalyc.org/jatsRepo/212/21246274004/html/index.html>

Escuela Europea de Management (2,016) *Significado de liderazgo y sus valores*

<http://www.escuelamanagement.eu/habilidades-de-liderazgo-2/significado-de-liderazgo-valores>

ESPINOZA, E. (2018) *La hipótesis en la Investigación*, MENDIVE Vol. 16 No. 1

(enero-marzo) revista de la Facultad de Ciencias Sociales. Universidad Técnica de Machala. p. 122-139 ISSN. 1815-7696 RNPS 2057

[https://www.researchgate.net/publication/322701262\\_La\\_hipotesis\\_en\\_la\\_investigacion/link/5a6a1f0e4585154d15466d11/download](https://www.researchgate.net/publication/322701262_La_hipotesis_en_la_investigacion/link/5a6a1f0e4585154d15466d11/download)

GARCIA ALLEN, J. (2,016) *Tipos de Liderazgo: Las 5 clases de líder más habituales*

<https://psicologiaymente.com/coach/tipos-de-liderazgo>

GARCÍA, E. (2,014) *Función del mando intermedio en la prevención de riesgos laborales* Ed. Paraninfo España

[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=TOjxCAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+Del+Prado&ots=-fliDPNXmN&sig=xorBOytu9mOxGI6AwfHT7NpqzI&redir\\_esc=y#v=onepage&q=prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20Del%20Prado&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=TOjxCAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA3&dq=prevenci%C3%B3n+de+riesgos+laborales+Del+Prado&ots=-fliDPNXmN&sig=xorBOytu9mOxGI6AwfHT7NpqzI&redir_esc=y#v=onepage&q=prevenci%C3%B3n%20de%20riesgos%20laborales%20Del%20Prado&f=false)

GARZON, K. & VELÉZ, T. (2,017) *Plan motivacional de la Empresa Importadora Suhey para mejorar la calidad de vida laboral y familiar de sus colaboradores*

Universidad Laica Vicente Rocafuerte de Guayaquil, Ecuador

<http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/empresa-suhey-ecuador.html>

GRAU, M. (2,017) *Gestión de la seguridad y salud en las PYMES* Organización Iberoamericana de Seguridad Social España

<https://fullseguridad.net/2017/07/08/riesgos-ambientales-la-industria-la-sst/riesgos-ambientales-en-la-industria-mario-grau-rios/>

HENAO, F. (2,016) *Salud ocupacional – Conceptos básicos* Ecoe ediciones Colombia

[https://books.google.com.pe/books?id=ZKlwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&q=seguridad+y+salud+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi9ta\\_o mZ3eAhXPjVkkHAl7C6kQ6AEIJjAA#v=onepage&q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ZKlwDgAAQBAJ&printsec=frontcover&q=seguridad+y+salud+en+el+trabajo&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi9ta_o mZ3eAhXPjVkkHAl7C6kQ6AEIJjAA#v=onepage&q=seguridad%20y%20salud%20en%20el%20trabajo&f=false)

HERNANDEZ, R. & FERNANDEZ, C., & BAPTISTA, P. (2,014) *Metodología de la investigación* McGraw-Hill México

JARA ANQUISE, J. (2018) “Implementación de un Sistema de Seguridad y Salud Ocupacional en la Empresa Cardsilplast S.A.C. en Base a La Ley N° 29783 enfocado en el Sector Industrial” (Tesis de Maestría, Universidad Peruana Unión)

<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/1205>

LAPO, M. & JÁCOME, M. (2015) *El Liderazgo y su Evolución Histórica* Revista Empresarial, ICE-FEE-U, Edición No. 36 Vol. 9 – No. 4 - Pág#11-16 ISSN No. 1390 – 3748 REG. Directorio Latindex No. 22956

<https://editorial.ucsg.edu.ec/ojs-empresarial/index.php/empresarial-ucsg/article/view/28/24>

Ley N° 26842 – Ley General de Salud – Diario oficial El Peruano, Lima, 15 de julio de 1997

Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo – Diario oficial El Peruano, Lima, 26 de Julio del 2011.

Ley N° 30222, Modificatoria de la Ley N° 29783, Diario oficial El Peruano, Lima, 10 de Julio del 2014.

LOPEZ, J. & GRAU, E. & GIL, P. & FIGUEREIDO, H. (2019) *Relación entre los estilos de Liderazgo Transformacional y Laissez-faire y el Síndrome de Quemarse por el Trabajo en profesores de educación secundaria.*

Revista Acciones e Investigaciones Sociales. issn: 1132-192X, Núm. 39. Págs. 223 a 254, Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO) Universidad Internacional de Valencia (VIU)  
<https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/3239>

MARIN, H. & PLACENCIA, M. (2,017) *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*

Horiz. Med.vol.17 no.4 Lima

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

MASCARO PÉREZ, E. (2,017) “Efectos de la Seguridad y Salud Laboral en la Calidad de vida de los Trabajadores del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins – EsSalud – Lima”, (Tesis de Maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega (UIGV))

<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1618>

NORIEGA MENDOZA, C. (2,019) “Estilo de liderazgo percibido y valores hacia el trabajo en colaboradores de una empresa logística de la ciudad de Lima”, (Tesis de Maestria, Universidad Particular San Martin de Porras)

<http://repositorio.usmp.edu.pe/handle/usmp/4732>

OBANDO CHAMORRO, P. & DE LA CRUZ NARVÁEZ, I. & ROSERO HIDALGO, Á. (2,018) "Modelo Estratégico Integral para el proceso de Salud Ocupacional (SG-SST) con Énfasis en Gestión del Conocimiento de la empresa CONFAMILIAR de Nariño". (Tesis de Maestría, Universidad Abierta y A Distancia UNAD, Colombia)

<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/18617>

Organización Internacional del Trabajo (2,013) *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*

[http://ilo.org/safework/info/publications/WCMS\\_162039/lang--es/index.htm](http://ilo.org/safework/info/publications/WCMS_162039/lang--es/index.htm)

PACSI, A. & ESTRADA, W. & PÉREZ, A. & CRUZ, P. (2014) *Liderazgo Laissez-faire*

Revista de la Universidad Peruana Unión (UPeU) VOL. 1. N.º 1

<https://doi.org/10.17162/riva.v1i1.849>

PERILLA-TORO, L. & GÓMEZ, V. (2,017) *Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: el rol mediador de la confianza del líder*

Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones Vol. 33, Issue 2, Pág. 95-108

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1576596217300245>

PINGO GALAN, J. (2,019) "Estilos de Liderazgo y su influencia en la competitividad en las medianas empresas de confecciones textiles en el emporio comercial Gamarra (Periodos 2016 al 2017)" (Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao (UNAC))

[http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3557/PINGO%20GALAN\\_tesis\\_posgrado\\_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unac.edu.pe/bitstream/handle/UNAC/3557/PINGO%20GALAN_tesis_posgrado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

PLADEVALL, Xavier (2,018) *¿Por qué es importante el Liderazgo en la Cultura Preventiva?*

<https://acciopreventiva.com/porque-es-importante-el-liderazgo-en-la-cultura-preventiva/>

PINTADO, E. (2,018) *Comportamiento organizacional: Gerenciación y liderazgo conductivo del talento humano Talleres gráficos Dennis Morzan Lima Perú*

RAMIREZ MONTOYA, J. (2,018) "Implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo en la empresa Natucultura S.A." (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Huancavelica)

<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2390>

RIVERA HERRERA, L. (2,017) "Método para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la industria manufacturera - caso: Empresa SIDERQUIMIC" (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa)

<http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/4503>

ROBBINS, S., & JUDGE, T. A. (2,013) *Comportamiento Organizacional* Pearson México

SALCEDO, A. (2018) *Liderazgo transformacional* Esic Editorial Isbn13 97884171298

SANCHEZ, A. (2,019) *Definición de Liderazgo.*

<https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>

TELOS. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*  
UNIVERSIDAD Rafael Beloso Chacín, Maracaibo Venezuela

Vol. 15 pág. 165-177

<https://www.bing.com/search?q=universidad+rafael+belloso+chacin+maracaibo&form=EDNTHT&mkt=es-pe&httpsmsn=1&msnews=1&plvar=0&refig=442c8c0437bb4a71ed01d9e67f50c524&sp=-1&pq=universidad+rafael+belloso+chac%C3%ADn&sc=4-33&qsn=&sk=&cvid=442c8c0437bb4a71ed01d9e67f50c524>

TOMALA, O. (2016) *Clasificación y Tipos de variables*.

<https://sites.google.com/site/misitioweboswaldotomala2016/clasificacion-y-tipos-de-variables>

Universidad Politécnica de Cataluña (2,012) *Liderazgo y cultura en seguridad: su influencia en los comportamientos de trabajo seguros de los trabajadores*.

[https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/21643/Liderazgo\\_y\\_cultura\\_en\\_seguridad.ppd;sequence=1](https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/21643/Liderazgo_y_cultura_en_seguridad.ppd;sequence=1)

VILLAVICENCIO-CAPARÓ, Ebingen / TORRACCHI-CARRASCO Esteban / PARIONA-MINAYA, María del Carmen / ALVEAR-CÓRDOVA, María Cristina (2019) *¿cómo plantear las variables de una investigación?: operacionalización de las variables*.

Revista OACTIVA UC Cuenca. Vol. 4, No. 1, pp. 9-14, Enero-Abril, 2019. ISSN 24778915. ISSN Elect. 2588-0624. Universidad Católica de Cuenca.

[https://www.researchgate.net/publication/332032600\\_OPERACIONALIZACION\\_DE\\_VARIABLES](https://www.researchgate.net/publication/332032600_OPERACIONALIZACION_DE_VARIABLES)

## **X. ANEXOS**

Anexo 1 **MATRIZ DE CONSISTENCIA**

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TEMA: TIPO DE LIDERAZGO Y EL PROGRAMA DE SALUD OCUPACIONAL EN COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SA -**

Problema	Objetivos	Hipótesis	Clasificación de Variables	Dimensiones de las variables	Metodología	Población y muestra	Instrumento
Problema Principal	Objetivo General	Hipótesis General					
¿Cuál es la influencia que ejerce el estilo de liderazgo transformacional para la implementación de un Programa de Salud Ocupacional en la empresa COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA 2019.	Determinar la influencia del tipo de estilo de liderazgo transformacional que ejercerse los jefes de la empresa COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA – COMISESA, para poder implementar un Sistema de Salud Ocupacional. 2019.	“El estilo de liderazgo transformacional que ejercen los jefes es determinante para implementar un Programa de Salud Ocupacional en una empresa comercializadora ubicada en la selva peruana”.	<b>Variable Independiente X.</b>	Liderazgo Transformacional	<b>Tipo:</b>  <i>Descriptivo Correlacional</i>	<b>POBLACION</b>  La población sobre la que se va a realizar el estudio lo conforman los trabajadores de la Cía. COMISESA en las once sedes que tiene tanto el Lima como en Loreto, San Martin, Ucayali y Madre de Dios.	El instrumento que se va a emplear es un cuestionario escala de Likert dirigida a todo el personal
Problema Especifico	Objetivo Especifico	Hipótesis Especifica		LIDERAZGO			
<p><b>PE1.</b> ¿Cuál debe ser el perfil de estilo de liderazgo transformacional que debe tener el encargado de diseñar las políticas y responsabilidades del Programa de Salud Ocupacional a implementar en la Cía COMISESA?</p> <p><b>PE2.</b> ¿De qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la matriz IPER dentro del Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA?</p>	<p><b>OE1.</b> Determinar el perfil de estilo de liderazgo transformacional que debe tener encargado de diseñar las políticas y responsabilidades del Programa de Salud Ocupacional en COMISESA.</p> <p><b>OE2.</b> Analizar de qué manera se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la matriz IPER dentro del Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA.</p>	<p><b>HE1.</b> “El tipo de estilo de liderazgo transformacional que ejercen los jefes es determinante para poder diseñar las políticas y responsabilidades del Programa de Salud Ocupacional en COMISESA”</p> <p><b>HE2.</b> “Los encargados de desarrollar la matriz IPER de la compañía COMISESA tienen las condiciones idóneas para realizar su labor”</p>		Liderazgo “Dejar pasar”	<b>Nivel:</b>  <i>Básico</i>	<b>MUESTRA</b>  La muestra con la que se va a trabajar para corroborar las hipótesis son un porcentaje de los trabajadores de la Cía. COMISESA en las once sedes que tiene tanto el Lima como en Loreto, San Martin, Ucayali y Madre de Dios	

<p><b>PE3.</b> ¿De qué manera el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con los objetivos y programas en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA?</p> <p><b>PE4.</b> ¿Cómo se relaciona el estilo de liderazgo transformacional con la capacitación que se realiza en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA?</p>	<p><b>OE3.</b> Determinar de qué manera el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con los objetivos y programas en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA.</p> <p><b>OE4.</b> Determinar como el estilo de liderazgo transformacional se relaciona con la capacitación que se realiza en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA</p>	<p><b>HE3.</b> “Las capacidades de los encargados de implementar el sistema se relacionan con los objetivos y programas en el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA”</p> <p><b>HE4.</b> “Los líderes de la empresa tienen relación con la capacitación que se realiza para el Programa de Salud Ocupacional en la compañía COMISESA”</p>	<p><b>Variable Dependiente Y.</b></p> <p>Sistema de Salud Ocupacional</p> <p><b>Variable Interviniente Z.</b></p> <p>Comercial Industrial Selva S.A. - 2019</p>	<p>Política y responsabilidad</p> <p>Matriz iper</p> <p>Objetivos y programas</p> <p>Capacitación</p> <p>Comercial Industrial Selva S.A. - 2019</p>	<p><b>Método y Diseño:</b></p> <p><i>Ex post facto</i> o <i>retrospectivo</i></p>		
---	--	--	---	---	---	--	--

Anexo 2 **MATRIZ DE OPERACIONALIDAD DE VARIABLES**

**OPERACIONALIDAD DE LAS VARIABLES**

**TEMA: LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SA –**

**AUTORES: Juan Medina Torales – Martín León Avilés**

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	PREGUNTA
<b>LIDERAZGO</b>	<b>11. INTERÉS</b>	COMUNICACIÓN	1	Es respetuoso
			2	Da indicaciones fáciles de Seguir
		APOYO	3	Proporciona apoyo y orientación en su trabajo
			4	Comparte información con usted
		CONFIANZA	5	Escucha su opinión aunque finalmente él tome la decisión
			6	Es un buen líder
		LIDERAZGO	7	Expresa reconocimiento y agradecimiento por su esfuerzo y por los resultados obtenidos
			8	Motiva a que usted realice el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo
	<b>12. VISIÓN</b>	COMPROMISO	9	Es una persona que comunica, inspira y consigue que el personal se involucre hacia la visión y el objetivo de la empresa
	<b>13. APRENDER y HACER APRENDER</b>	MOTIVACIÓN	10	Muestra interés en seguir formándose.
			11	Se interesa por capacitarlo (a usted)
			12	Enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos
		TRANSPARENCIA	13	Corrige sus propios defectos, cambiando sus hábitos
	<b>14. COMPETENCIA</b>	SINCERIDAD	14	Es una persona que transmite entusiasmo
			15	Es honesto, es decir, que cumple con su deber
		ENTUSIASMO	16	Goza de credibilidad para usted
			17	Evita asumir riesgos cuando se trata de aspirar a objetivos ambiciosos
		CUALIDADES	18	Toma sin demasiada demora las decisiones.
			19	Consigue los objetivos que se propone, es decir, es eficaz
			20	Es abierto a la innovación, a nuevas soluciones, a puntos de vista novedosos y creativos
			21	Realiza las tareas de manera eficiente, es decir sigue siempre el mismo proceder
	<b>15. COMPROMISO</b>	MODELO A SEGUIR	22	Enseña, explica y prepara a la hora de implantar cambios
			23	Da un buen ejemplo
		CONFIANZA	24	Transmite la necesidad y la importancia de conseguir los objetivos
			25	Defiende y persigue sus propios intereses antes que los de la organización
	<b>16. CONOCIMIENTO DE SI MISMO</b>	RESPONSABILIDAD	26	Cumple las promesas que hace
			27	Conoce sus propias limitaciones
			28	Sabe lo que quiere

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEM	PREGUNTA
<b>SISTEMA DE SALUD OCUPACIONAL</b>	<b>D1.</b> POLITICA y RESPONSABILIDAD	DEFINICIÓN	29	Las políticas y responsabilidades de trabajo son comunicadas
			30	Están definidas las responsabilidades en Seguridad y Salud Ocupacional en cada nivel de la organización
		REGISTRO	31	Está designado el responsable de la vigilancia y el cumplimiento de las acciones de control ambiental y de riesgos diferenciando al mismo
			32	Está elaborado el registro para la identificación y Evaluación de requisitos legales en Seguridad y Salud Ocupacional
	<b>D2.</b> MATRIZ IPER	DESARROLLO	33	Se identifican los Peligros y Evaluación de Riesgos (Matriz IPER) para todas las actividades y procesos vinculados a los trabajos en la empresa
			34	Está actualizado el contenido de la matriz IPER
			35	Las matrices IPER explican claramente los equipos de protección personal que se requiere para cada labor
	<b>D3.</b> OBJETIVOS y PROGRAMAS	REVISIÓN	36	Se definen revisan y evalúan los objetivos, indicadores y metas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
			37	Se presentan programas documentados para el cumplimiento de las metas en Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.
		MEDICIÓN	38	Las actividades del programa de Seguridad y Salud en el trabajo se ejecutan de acuerdo a lo previsto y cumpliendo los objetivos previstos
			39	Los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo presentan las estadísticas de accidentabilidad
	<b>D4.</b> CAPACITACIÓN	EJECUCIÓN	40	El programa de capacitación se revisa y da a conocer anualmente
			41	El personal que ingresa sigue un proceso de inducción y capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo
CONTROL		42	Se dan los cursos de capacitación necesarios para desarrollar las actividades laborales de manera segura.	
		43	Se dan y registran las charlas de 5 minutos antes del inicio de cada jornada laboral.	

Anexo 3 **MODELO DE CUESTIONARIO**

## **ANÁLISIS del LIDERAZGO y La SEGURIDAD y SALUD en el TRABAJO EN LA EMPRESA**

Este estudio tiene como objetivo recopilar datos para evaluar los aspectos en los que la organización tiene un buen nivel de liderazgo y además aquellos aspectos en los que existen oportunidades de mejora del mismo en la organización. Se compone de un conjunto de preguntas que están directamente relacionadas con el objeto que se pretende medir.

Para llevar a cabo la encuesta es imprescindible su colaboración, por ello es necesario que conteste con sinceridad, objetividad y precisión a las cuestiones que se presentan. El tratamiento de la encuesta es confidencial, siendo, al no pedirse identificación, totalmente anónima.

**Indicaciones generales:** Sus respuestas deben referirse exclusivamente a su responsable directo y a las actuaciones de éste. Además, tiene a su disposición un Anexo (al final del cuestionario) por si desea averiguar más acerca del concepto de liderazgo y de aquellos aspectos que influyen en él.

El significado de los términos a partir de los cuales se mide el concepto de liderazgo va encaminado en la siguiente dirección:

**Interés y Liderazgo →** Preocupación del líder por las personas que lidera, respeto que siente hacia ellas.

**Visión →** Objetivo que se quiere lograr, lo que se quiere conseguir, a dónde se quiere llegar a largo plazo.

**Aprender y hacer aprender →** El líder siempre necesita aprender porque los retos a los que se enfrenta cambian continuamente, y ha de involucrar a sus seguidores para enseñarles y hacer que aprendan ellos también.

**Competencias, Sinceridad, Ambición, Entusiasmo →** Es importante ser líder, pero no se deben olvidar los objetivos a alcanzar, para lo cual hay que disponer de profesionalidad, de saber hacer las cosas, actuar sin fingir, sin temor a expresar lo que uno piensa o siente; si se pretenden obtener unos objetivos, se necesita ambición, querer conseguirlos y poner los medios para ello; es un estado pleno, de entrega, de máximo interés por las cosas

**Compromiso →** En el sentido de dedicación, de obligación, de disciplina con respecto a los objetivos, a los seguidores,

**Conocimiento de sí mismo →** Hay que conocerse a uno mismo a fondo, “liderarse a sí mismo”, para poder liderar a los demás.

**Política Y Responsabilidades →** Interés, preocupación de la alta dirección de la empresa por generar condiciones óptimas de trabajo en las instalaciones de la misma

**Matriz IPER →** Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de Riesgos de las diversas actividades que se realizan en la empresa.

**Objetivos y Programas →** Todo programa de Salud Ocupacional debe tener sus objetivos y programas definidos claramente para que el personal pueda ejecutarlos

**Capacitación →** Es importante estar preparado y actualizado en temas de Salud Ocupacional puesto que de eso depende la vida y tranquilidad del personal de la empresa, de sus familiares y de la alta dirección de la misma.

### **ESCALA DE LIKERT**

#### **INSTRUCCIONES GENERALES:**

Las preguntas deben contestarse mediante la escala que se presenta a continuación. Procediendo con una “x” en la casilla deseada:

Totalmente de Acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>

I. INTERÉS    X. LIDERAZGO

	<b>Su responsable Directo:</b>	TA	A	I	D	TD
<b>1</b>	Es respetuoso					
<b>2</b>	Da indicaciones fáciles de Seguir					
<b>3</b>	Proporciona apoyo y orientación en su trabajo					
<b>4</b>	Comparte información con usted					
<b>5</b>	Escucha su opinión aunque finalmente él tome la decisión					
<b>6</b>	Es un buen líder					
<b>7</b>	Expresa reconocimiento y agradecimiento por su esfuerzo y por los resultados obtenidos					
<b>8</b>	Motiva a que usted realice el trabajo antes de lo establecido y mejor cuando se lo encarga su responsable directo					

II. VISIÓN

		TA	A	I	D	TD
9	Es una persona que comunica, inspira y consigue que el personal se involucre hacia la visión y el objetivo de la empresa					

III. CAPACIDAD DE APRENDER Y HACER APRENDER

		TA	A	I	D	TD
10	Muestra interés en seguir formándose.					
11	Se interesa por capacitarlo (a usted)					
12	Enseña y explica cómo se deben hacer las cosas para conseguir los objetivos					
13	Corrige sus propios defectos, cambiando sus hábitos					

IV. COMPETENCIAS VI. SINCERIDAD VII. AMBICIÓN IX. ENTUSIASMO

		TA	A	I	D	TD
14	Es una persona que transmite entusiasmo					
15	Es honesto, es decir, que cumple con su deber					
16	Goza de credibilidad para usted					
17	Evita asumir riesgos cuando se trata de aspirar a objetivos ambiciosos					
18	Toma sin demasiada demora las decisiones.					
19	Consigue los objetivos que se propone, es decir, es eficaz					
20	Es abierto a la innovación, a nuevas soluciones, a puntos de vista novedosos y creativos					
21	Realiza las tareas de manera eficiente, es decir sigue siempre el mismo proceder					
22	Enseña, explica y prepara a la hora de implantar cambios					

V. COMPROMISO

		TA	A	I	D	TD
23	Da un buen ejemplo					
24	Transmite la necesidad y la importancia de conseguir los objetivos					
25	Defiende y persigue sus propios intereses antes que los de la organización					
26	Cumple las promesas que hace					

VIII. CONOCIMIENTO DE SÍ MISMO

		TA	A	I	D	TD
<b>27</b>	Conoce sus propias limitaciones					
<b>28</b>	Sabe lo que quiere					

A. POLITICA Y RESPONSABILIDADES

		TA	A	I	D	TD
<b>29</b>	Las políticas y responsabilidades de trabajo son comunicadas					
<b>30</b>	Están definidas las responsabilidades en Seguridad y Salud Ocupacional en cada nivel de la organización					
<b>31</b>	Está designado el responsable de la vigilancia y el cumplimiento de las acciones de control ambiental y de riesgos diferenciando al mismo					
<b>32</b>	Está elaborado el registro para la identificación y Evaluación de requisitos legales en Seguridad y Salud Ocupacional					

B. MATRIZ IPER

		TA	A	I	D	TD
<b>33</b>	Se identifican los Peligros y Evaluación de Riesgos (Matriz IPER) para todas las actividades y procesos vinculados a los trabajos en la empresa					
<b>34</b>	Está actualizado el contenido de la matriz IPER					
<b>35</b>	Las matrices IPER explican claramente los equipos de protección personal que se requiere para cada labor					

C. OBJETIVOS Y PROGRAMAS

		TA	A	I	D	TD
<b>36</b>	Se definen revisan y evalúan los objetivos, indicadores y metas del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.					
<b>37</b>	Se presentan programas documentados para el cumplimiento de las metas en Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo.					
<b>38</b>	Las actividades del programa de Seguridad y Salud en el trabajo se ejecutan de acuerdo a lo previsto y cumpliendo los objetivos previstos					
<b>39</b>	Los responsables de la Salud Ocupacional presentan las estadísticas de accidentabilidad					

**D. CAPACITACIÓN**

		<b>TA</b>	<b>A</b>	<b>I</b>	<b>D</b>	<b>TD</b>
<b>40</b>	El programa de capacitación se revisa y da a conocer anualmente					
<b>41</b>	El personal que ingresa sigue un proceso de inducción y capacitación en Salud Ocupacional					
<b>42</b>	Se dan los cursos de capacitación necesarios para desarrollar las actividades laborales de manera segura.					
<b>43</b>	Se dan y registran las charlas de 5 minutos antes del inicio de cada jornada laboral.					

## Anexo 4 **VALIDACION DE INSTRUMENTOS**



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
 FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
 UNIDAD DE POSGRADO  
**VINCULAMIENTO INSTITUCIONAL**

## CARTA AVAL

YO, Diego Alfonso Fachin Jarama

Identificado con DNI N° 462 33636

REPRESENTANTE DE LA INSTITUCIÓN	TELEFONO FIJO	TELEFONO CELULAR
Comercial Industrial Selva S.A.	065-235595	996283127

Ofrezco mi apoyo en condición de:

Apoyo General <input checked="" type="checkbox"/>	Benefactor Material ( )	Benefactor Inmaterial ( )
---	-------------------------	---------------------------

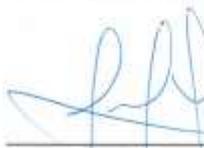
**Al desarrollo de la Investigación Titulada**

LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN  
COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA S.A.

**Que tiene como responsable al Investigador:**

JUAN ANGEL MEDINA TORALES

Por lo que consta el día: 6, del mes de Julio del año 2020

  
462 33636  
 Firma y Sello del Aval



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
ESCUELA DE POSGRADO  
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION

"LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA "COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019"

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: Regalado Pezúa Otto  
1.2 Cargo e Institución donde labora: Profesor principal – Universidad ESAN  
1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de encuesta sobre **LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019**  
1.4 Autores del Instrumento: JUAN MEDINA TORALES y MARTIN LEÓN AVILÉS

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		Se sugiere realizar una prueba piloto
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

Con los resultados de la encuesta la empresa deberá pensar en obtener una certificación ISO.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Fecha:



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
ESCUELA DE POSGRADO  
SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ADMINISTRACION

"LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA "COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019"

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: .....BOSIO VALDIVIA, MIGUEL ÁNGEL  
1.2 Cargo e Institución donde labora: Director de la Asociación Peruana de Profesionales en Logística - APPROLOG.  
1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de encuesta sobre **LIDERAZGO Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA "COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANÓNIMA 2019"**  
1.4 Autores del Instrumento: JUAN MEDINA TORALES y MARTIN LEÓN AVILÉS

ITEMS	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	X		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	X		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	X		Se sugiere que las dimensiones se evidencien en la matriz de consistencia
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	X		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	X		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	X		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	X		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	X		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		X	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		X	

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

.....Firmado: Miguel Ángel Bosio Valdivia DNI: 25597141.....

PROMEDIO DE VALORACIÓN:.....18.....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Fecha: 28/05/2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
ADMINISTRACION

"TIPO DE LIDERAZGO Y EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA  
COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA 2019"

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.5 Apellidos y Nombres del Experto: *Chungu Olivares Luis Alberto*  
 1.6 Cargo e Institución donde labora: *Director de la EPA-FCA-UNAC*  
 1.7 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de encuesta  
 TIPO DE LIDERAZGO Y EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA  
 EMPRESA  
 1.8 Autores del Instrumento: JUAN MEDINA TORALES y MARTIN LEON AVILES

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	/		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	/		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	/		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	/		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	/		
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	/		
7	¿El número de ítems es el adecuado?	/		
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	/		
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?		/	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?		/	

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Fecha: *29/10/19*



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
ESCUELA DE POSGRADO**

**SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
ADMINISTRACION**

**"TIPO DE LIDERAZGO Y EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA  
COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA 2019"**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres del Experto: LEÓN AVILES, LUIS E.  
 1.2 Cargo e Institución donde labora: UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ  
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de encuesta  
TIPO DE LIDERAZGO Y EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA  
EMPRESA  
 1.4 Autores del Instrumento: JUAN MEDINA TORALES y MARTIN LEON AVILES

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	/		
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	/		
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	/		
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	/		
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	/		
6	¿Los items están redactados en forma clara y precisa?	/		
7	¿El número de items es el adecuado?	/		
8	¿Los items del instrumento son válidos?	/		
9	¿Se debe incrementar el número de items?		/	
10	¿Se debe eliminar algunos items?	/	/	

**II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:**

PROMEDIO DE VALORACIÓN: .....

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Fecha: 02 / 12 / 2019



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
ESCUELA DE POSGRADO

SECCIÓN DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE  
ADMINISTRACION

"TIPO DE LIDERAZGO Y EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA  
COMERCIAL INDUSTRIAL SELVA SOCIEDAD ANONIMA 2019"

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR JUICIOS DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y Nombres del Experto: TARAZONA PADILLA, JULIO WILMER

1.2 Cargo e Institución donde labora: DECANO DE LA FCA - UNAC

1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: Cuestionario de encuesta  
TIPO DE LIDERAZGO Y EL PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA  
EMPRESA

1.4 Autores del Instrumento: JUAN MEDINA TORALES y MARTIN LEON AVILES

ITEM	PREGUNTA	APRECIACIÓN		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El instrumento responde al planteamiento del problema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	¿El instrumento responde a los objetivos del problema?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	¿Las dimensiones que se han tomado en cuenta son adecuadas para la realización del instrumento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	¿El instrumento responde a la operacionalización de las variables?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	¿La estructura que presenta el instrumento es de forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
6	¿Los ítems están redactados en forma clara y precisa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	¿El número de ítems es el adecuado?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	¿Los ítems del instrumento son válidos?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	¿Se debe incrementar el número de ítems?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	
10	¿Se debe eliminar algunos ítems?	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	

II. APORTES Y/O SUGERENCIAS:

...Procesar cuantitativamente la población y muestra.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 100%

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

Fecha: 15/01/2019  
2020

Anexo 5 **ANALISIS ESTADISTICO**

### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	90	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	90	100,0

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

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cron Bach	N de elementos
,715	43

Como se puede apreciar, el instrumento posee una alta confiabilidad en la medición de sus 43 ítems utilizados en la elaboración del formulario.

### Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
SUMAVI	,103	90	,020	,971	90	,040
SUMAVD	,105	90	,016	,956	90	,004

a. Corrección de significación de Lilliefors

Asimismo, aplicando el test de Kolmogorov – Smirnov, se aprecia que los datos no responden a una distribución normal tal como se puede avizorar en las gráficas mostradas a continuación, por lo que se deberá aplicar la prueba para este fin la cual es la Rho de Sperman.

Gráfico Q-Q normal de SUMAVI

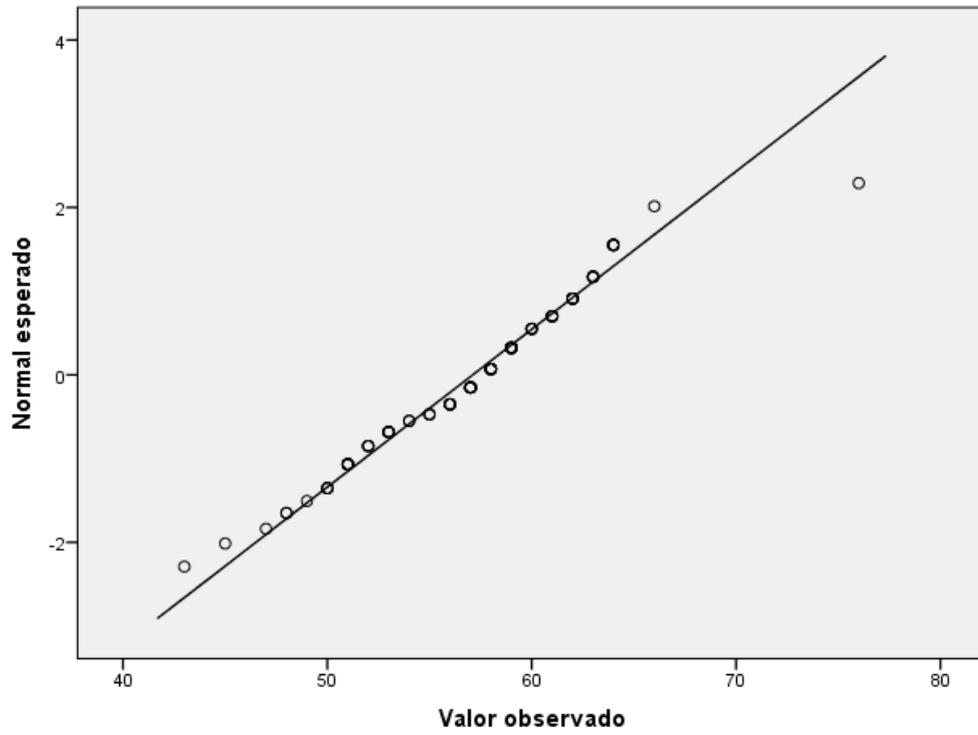
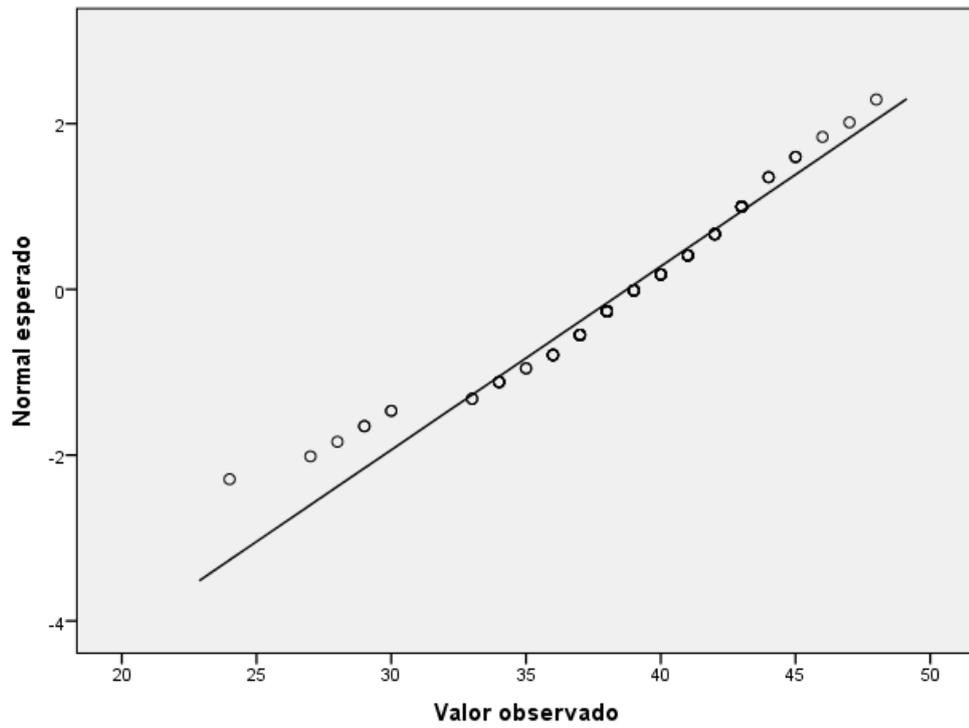


Gráfico Q-Q normal de SUMAVD



### Correlaciones

			SUMAVI (agrupado)	SUMAVD (agrupado)
Rho de Sperman	SUMAVI (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,327**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N		90	90
	SUMAVD (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,327**	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		90	90	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Mediante el presente análisis se puede apreciar que existe relación entre el tipo de liderazgo y el Programa de Salud Ocupacional puesto que sig. < al 0.05, pero además, la correlación es inversa.

### Correlaciones

			SUMAVD (agrupado)	INTERES (agrupado)
Rho de Sperman	SUMAVD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,126
		Sig. (bilateral)	.	,237
	N		90	90
	INTERES (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,126	1,000
Sig. (bilateral)		,237	.	
N		90	90	

Ante el presente resultado, se aprecia que no existe relación entre la idiosincrasia del poblador de la selva i los sistemas de Salud Ocupacional, sig. > al 0.05 asimismo, se observa una correlación inversa.

### Correlaciones

			SUMAVD (agrupado)	VISIÓN (agrupado)
Rho de Sperman	SUMAVD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,053
		Sig. (bilateral)	.	,620
	N		90	90
	VISIÓN (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,053	1,000
Sig. (bilateral)		,620	.	
N		90	90	

En este nivel de análisis se concluye que no existe relación entre la visión y el sistema de Salud Ocupacional, ello basado en sig. > 0.05 y del mismo modo, observamos una correlación inversa.

### Correlaciones

			SUMAVD (agrupado)	APRENDER (agrupado)
Rho de Sperman	SUMAVD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,243*
		Sig. (bilateral)	.	,021
	N		90	90
	APRENDE R (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,243*	1,000
Sig. (bilateral)		,021	.	
N		90	90	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

No existe relación entre el aprender y hacer aprender y el sistema de Salud Ocupacional, esto se evidencia en la sig. <  $\alpha$  0.05 y se muestra una correlación inversa.

### Correlaciones

			SUMAVD (agrupado)	COMPETENCIA (agrupado)
Rho de Sperman	SUMAVD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,322**
		Sig. (bilateral)	.	,002
	N		90	90
	COMPETE NCIA (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,322**	1,000
Sig. (bilateral)		,002	.	
N		90	90	

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

No existe relación entre asociación entre la competencia y el Programa de Salud Ocupacional con un sig. < al 0.05 mostrando una correlación inversa.

### Correlaciones

			SUMAVD (agrupado)	COMPROMISO (agrupado)
Rho de Sperman	SUMAVD (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	-,012
		Sig. (bilateral)	.	,909
	N		90	90
	COMPROMISO (agrupado)	Coeficiente de correlación	-,012	1,000
Sig. (bilateral)		,909	.	
N		90	90	

No existe una relación entre el compromiso y el Programa de Salud Ocupacional evidenciando con un sig. > al 0.05 mostrando una correlación inversa.

### Correlaciones

			SUMAVD (agrupado)	CONOCIMIENTO (agrupado)
Rho de Sperman	SUMAVD	Coeficiente de correlación	1,000	,182
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	.	,086
		N	90	90
	CONOCIMIENTO	Coeficiente de correlación	,182	1,000
	(agrupado)	Sig. (bilateral)	,086	.
		N	90	90

No existe una relación entre el conocimiento y los Programas de Salud Ocupacional evidenciando con un sig.  $> \alpha 0.05$  y con una correlación baja pero positiva.

Anexo 6 **BASE DE DATOS GENERADA**

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		5	5	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
		5	5	5	5	5	5	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4
	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5
	5	3	4	5	4	3	4	3	3	3	4
		3	4	5	5	5	4	4	3	4	
5	5	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5
	5	5	4	4	3	4	5	5	4	3	3
	3	5	5	5	5	5	3	3	5	2	2
		2	2	5	3	3	4	4	4	3	
5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
5	4	3	3	4	4	4	4	5	5	3	4
	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	4
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
		5	5	5	5	5	5	4	4	5	3
4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3
	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4
	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	4	2	4	3	2	4	3
	2	4	3	2	3	3	3	2	3	2	4
		3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3





5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	3	4	4	4	3	3	5	2	2
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	5	4	3	4	5	5	5	2	5	4
	5	5	3	3	5	4	4	4	4	4	3	3
	4	4	5	5	4	5	5	5	3	4	3	3
5	5	4	5	4	3	3	2	3	5	4	4	4
	4	4	3	5	5	4	5	3	2	2	2	4
	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
	4	4	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	1	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4
		4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	
4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4
	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	5	5	3	3	3	3	3
	3	3		4	3	3	3	3	3	3	3	3

	3	3	5	5	4	3	3	3	4	3	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4
		5	5	5	5	5	5	5	2	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4
		5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
		4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4
	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	3
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
		5	4	5	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5
	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5
	4	5	5	5	4	3	3	5	4	4	5
		4	4	5	5	4	5	4	4	5	4

4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4
		3	4	5	4	3	2	4	2	3	
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3
		5	4	5	4	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3
	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4
		4	4	3	4	4	3	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5
		5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4
	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4
	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4
		5	3	4	4	5	4	4	4	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5



5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4
	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3
4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4
	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	5	2	2	3	4	4	4	5	5	4	4
	2	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4
	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
	5	5	5	5	5	5	2	2	4	2	3
4	5	5	4	4	4	2	2	4	2	3	5
	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5

	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	5	4	5	4	5	4	5	3	3	5	5
	5	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5
	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3
	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
		4	3	4	4	4	4	3	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
		3	3	3	3	3	3	3	3	3	

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5
	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4
	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3
		3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
	4	5	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4
		4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4
		5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4