



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE
EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN**

Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los
colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro
comercial–Lima,2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la
Construcción

AUTORA:

Vallejos Segura, Elsa Clarisa (orcid.org/0000-0002-2665-3224)

ASESORES:

Mg. Cardeña Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3176-8613) Mg.
Quintero Ramírez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres por apoyar siempre mis iniciativas en todo momento, y velar por mi bienestar demostrándome la lección más grande de la vida, amar a mi familia. A mis hermanos Lisseth y Dave, por estar siempre a mi lado y darme la tranquilidad en los momentos difíciles. A mis sobrinos Romina y Rodrigo, por hacerme reír o renegar, pero siempre mostrándome su cariño sincero.

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque ha estado siempre en cada paso que doy, cuidándome y otorgándome siempre la fortaleza para continuar sin rendirme. A mi familia por su constante apoyo y comprensión durante todo este tiempo, a mis padres por apoyarme en mi maestría por su constante amor y comprensión, a mis hermanos por su apoyo y alegría por ser un ejemplo para mí y por enseñarme a superarme cada día.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS
DE LA CONSTRUCCIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDEÑA PEÑA JORGE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial-Lima,2023", cuyo autor es VALLEJOS SEGURA ELSA CLARISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDEÑA PEÑA JORGE MANUEL DNI: 09340727 ORCID: 0000-0003-3176-8613	Firmado electrónicamente por: JCARDENAP el 13- 08-2023 11:07:45

Código documento Trilce: TRI - 0639347





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, VALLEJOS SEGURA ELSA CLARISA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial-Lima,2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
VALLEJOS SEGURA ELSA CLARISA DNI: 75676856 ORCID: 0000-0002-2665-3224	Firmado electrónicamente por: EVALLEJOSS el 16-08-2023 14:58:43

Código documento Trilce: INV - 1247694



ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DE AUTOR/AUTORES	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.1.1 Tipo de investigación	14
3.1.2 Diseño de investigación	14
3.1.3 Método de investigación	14
3.1.4 Alcance de la investigación	15
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.3.1 Población	15
3.3.2 Muestra	16
3.3.3 Muestreo	16
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.4.1 Técnica	16
3.4.2 Instrumento	16
3.4.3 Validez	17
3.4.4 Confiabilidad	17
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
4.1 Análisis Estadística Muestral	19
4.2 Análisis Estadística Descriptivo de las Variables	21
4.2.1 Análisis descriptivo con datos agrupados Variable Independiente	21
4.2.2 Análisis descriptivo con datos agrupados Variable Dependiente	22
4.3 Análisis Estadística Inferencial	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	36
REFERENCIAS	37
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Rango de edad de la muestra	19
Tabla 2: Estado Civil de la muestra	20
Tabla 3: Análisis descriptivo con datos agrupados Variable Liderazgo y participación	21
Tabla 4: Análisis descriptivo con datos agrupados de la variable Satisfacción de los colaboradores	22
Tabla 5: Tabla cruzada Variable Liderazgo y participación * Variable Satisfacción de los colaboradores	23
Tabla 6: Prueba de normalidad Kolmogrov-Smirnov	24
Tabla 7: Relación significativa entre liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores	25
Tabla 8: Relación de significativa Hipótesis Específica 1	26
Tabla 9: Relación de significativa Hipótesis Específica 2	27
Tabla 10: Relación de significativa Hipótesis Específica 3	28

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Rango de edad de la muestra	19
Figura 2: Estado Civil de la muestra	20
Figura 3: Análisis descriptivo con datos agrupados Variable Liderazgo y participación	21
Figura 4: Análisis descriptivo con datos agrupados de la variable Satisfacción de los colaboradores	22

RESUMEN

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023. Utilizando un diseño no experimental, de tipo básico y transversal con un alcance explicativo y un enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por los empleados de un Centro comercial de Lima. El espécimen representativo fue de 132, los cuales se sometieron a una encuesta online sobre los puntos de vistas destacados en las variables de estudio, basados estrictamente en una escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre). Los resultados obtenidos, producto de la encuesta nos indica que el liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores presentó una vinculación positiva baja, presentado por una puntuación de Rho de Spearman de 0.385 y un nivel de significancia de $<.001$. Es por ello que, se acepta la hipótesis de estudio y se rechaza la hipótesis nula. En conclusión, existe influencia significativa del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.

Palabras clave: Liderazgo, participación, satisfacción.

ABSTRACT

The purpose of this research was to determine the influence of leadership and participation in the satisfaction of employees, according to the ISO 45001 model in a Shopping Center -Lima, 2023. Using a non-experimental, basic and cross-sectional design with an explanatory scope and a quantitative approach. The population was made up of the workers of a shopping center in Lima. The representative specimen was 132, who underwent an online survey about the points of view highlighted in the study variables, strictly based on a Likert scale (never, almost never, sometimes, almost always, always). The results obtained, as a result of the survey, indicate that the leadership and participation in the satisfaction of the collaborators presented a low positive link, presented by a Spearman's Rho score of 0.385 and a significance level of $<.001$. For this reason, the study hypothesis is accepted and the null hypothesis is rejected. In conclusion, there is a significant influence of leadership and participation in the satisfaction of employees, according to the ISO 45001 model in a Shopping Center - Lima, 2023.

Keywords: Leadership, participation, satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo nos dice que muchas personas mueren cada día por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacional. Estas muertes se estimaron en al menos 1,9 millones por año. Además, hay aproximadamente 360 millones de lesiones ocupacionales no fatales cada año. (OIT, 2020).

Según el Organismo Mundial de Salud - OMS, las horas de trabajo extendidas dieron como resultado 745 000 muertes por enfermedades cardiovasculares, aumentó el 29 % con respecto al estudio de 2000; Además, trabajar 55 horas o más por semana aumentó el 35% de riesgo de accidente cerebrovascular de una persona y de muerte por enfermedad cardíaca en un 17 por ciento. (OMS, 2021).

Según la OIT (Organización Internacional de Trabajo) en el 2015, cada año 2,3 millones de personas murieron por enfermedades y accidentes laborales, que además son muy perjudiciales para el PIB mundial, con una pérdida estimada del 4%. en gastos no planificados del estado.

Por consiguiente, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de nuestro país mostró que la industria de la construcción representó el 10,82% de 1.923 informes (entre accidentes de trabajo, accidentes peligrosos y accidentes mortales). Número total de partes de accidentes de trabajo. Esto se debe a que las empresas en general no prestaron suficiente atención en la instrucción de la salud y seguridad en el trabajo, este proyecto es más peligroso porque hay más riesgos y peligros involucrados. (MTPE, 2020).

La Autoridad fiscalizadora en materia laboral (Sunafil), comunicó que en los cinco primeros meses de este año se registraron 444 incidentes, enfermedades y accidentes profesionales en Lima y la región. Entre ellas, se realizaron un total de 313 inspecciones de accidentes de trabajo, 102 inspecciones de accidentes mortales, 17 inspecciones de enfermedades profesionales y 12 inspecciones de accidentes de alto riesgo. También muestra que de los estudios realizados la

mayoría está en la zona metropolitana de Lima con 279 casos; Callao, 32; Libertad, 31; Piura, de 22 años, y Ancash de 15. Según el sistema de información de la Verificación del Trabajo, los 05 principales sectores económicos donde se suscitaron estos hechos fueron: servicios inmobiliarios, manufactura, transporte y almacenamiento, construcción y comercio mayorista. (Reyna ,2022).

La norma internacional ISO 45001, brinda un marco de gestión, en la seguridad y salud en el trabajo (SST) y mejora continua en las organizaciones, independientemente de su tamaño, actividades y ubicación geográfica.

La ISO 45001 está estructurada en 10 capítulos que cubren las exigencias para una buena gestión de salud y seguridad en el trabajo. Un capítulo relevante es el Liderazgo e involucramiento de los empleados en el cual nos mencionan la importancia del Liderazgo y compromiso, las políticas en Seguridad y Salud Ocupacional, Roles, Responsabilidades y Autoridad en la Organización.

Con base en el análisis, se ha identificado como problema general: ¿Cuál es la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023?

En cuanto a los problemas específicos fueron, problema específico 1: ¿Cuál es la influencia del liderazgo y el compromiso en la satisfacción de los colaboradores?; problema específico 2: ¿Cuál es la influencia de la política de la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) en la satisfacción de los colaboradores?; problema específico 3: ¿Cuál es la influencia de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores?

La presente investigación se justifica de acuerdo con las perspectivas propuestas por Hernández, Fernández y Baptista (2008), quienes mencionan que todo estudio científico debe tener una justificación teórica, práctica y metodológica.

La presente tesis tuvo como justificación teórica encontrando investigaciones y teorías que sustentaron el estudio, logrando generar el impacto

del liderazgo y la participación en la satisfacción de sus colaboradores según la norma ISO 45001, encontraron elementos que permitieron intervenir en las variables de investigación que brindaron conocimiento para mejorar la situación actual del centro comercial.

Además, tuvo como justificación práctica, en la cual permitió realizar encuestas que llevaron a la toma de datos necesarios y a la práctica para contribuir de la mejor manera a la investigación actual, analizar el liderazgo, la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, se evaluó el estado de la situación que ayudó a elegir las mejores acciones para aumentar la salud y seguridad en el centro de labores.

Respecto a la justificación metodológica, este estudio se realizó basado en un instrumento de recolección de datos y con opiniones de expertos que han realizado estudios similares, y que sirvieron para otros investigadores, pues brindaron información específica basada en la influencia de la salud y seguridad en el trabajo en enfermedades ocupacionales.

Por otro lado, la justificación epistemológica de este estudio se basó en hallazgos científicos según norma ISO 45001:2018, se buscó profundizar en el conocimiento y difundir la importancia de una buena gestión y apoyo a los empleados, involucrados a los socios comerciales en las actividades que realizaron para aumentar la satisfacción laboral, lo que también aumentaron la productividad en las empresas.

Se tiene como objetivo principal: Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial –Lima, 2023.

En cuanto a sus objetivos específicos fueron, objetivo específico 1: Determinar la influencia del liderazgo y el compromiso en la satisfacción de los colaboradores; objetivo específico 2: Determinar la política de la SST en la satisfacción de los colaboradores; objetivo específico 3: Determinar la influencia de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores.

Con todo lo mencionado se planteó la siguiente hipótesis general: Existe influencia significativa del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.

Con respecto a las hipótesis específicas se tuvo, hipótesis específica 1: Existe influencia significativa del liderazgo y compromiso en la satisfacción de los colaboradores; hipótesis específica 2: Existe influencia significativa de la política de la SST en la satisfacción de los colaboradores; hipótesis específica 3: Existe influencia significativa de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

Para comprobar la participación en la satisfacción y la influencia del liderazgo en los colaboradores, según el modelo ISO 45001, se han realizado estudios internacionales como nacionales, que guarden relación con el problema del presente trabajo.

Betancur, C. (2021), en Chile, en su artículo: Mejora del diseño de la salud y seguridad en el trabajo según norma ISO 45001:2018 de la fábrica de reutilización de materiales reciclables. Realiza un estudio transversal cualitativo, descriptivo, no experimental, para revisar el avance actual del sistema de gestión empresarial (SG) propiedad de la compañía, determinando que cumple con el 60% de los requisitos de la norma ISO 45001, que enfatiza el liderazgo y la gestión de los empleados. El índice de cumplimiento departamental fue del 74% pero en los departamentos de clima organizacional, evaluación y mejora del desempeño, el índice de cumplimiento fue cero. La evaluación realizada por la organización llegó a la conclusión de que se han aceptado supuestos propuestos, ya que actualmente el nivel de acatamiento del SG dentro de la institución con el 100% del mandato de la norma ISO 45001 para determinar el cumplimiento del 60%, teniendo en cuentas las realizaciones del departamento de diagnóstico 7.

Morgado, et al. (2019), en Portugal, en su artículo: Relevancia del sistema de seguridad laboral en 500 empresas participantes en una encuesta online con preguntas abiertas y cerradas. Al procesar los datos, se puede concluir que el 98% de las empresas conocen todos los beneficios del sistema de gestión de salud; las empresas el 75% cumplen con la norma ISO 45001:2018, confirmando que la normativa anterior sigue vigente y que es necesaria su implantación para reducir los incidentes en el trabajo muy importante.

Roa D. (2017), en Colombia, en su artículo: Establecer el nivel de desempeño de las empresas constructoras de Manizales con poner en marcha el correcto Sistema de Gestión de Ambiente de Trabajo en seguridad industrial. El método es de diseño analítico y no experimental. El objeto de investigación incluyó 42 empresas. La herramienta de aplicación es un cuestionario. Los autores

concluyeron que existe un enlace positivo y estadísticamente significativo entre algunas variables en la fase de planificación y otras en las fases de ejecución, aprobación y operación.

En los antecedentes nacionales Soriano M. (2021). El propósito del estudio fue identificar la correlación entre el desempeño de los empleados y la salud y seguridad en el trabajo en C&S Proyectos Perú, Lima 2020. El diseño del estudio fue transversal no experimental con una jerarquía correlacional. La población investigada estuvo compuesta por 85 empleados. El instrumento aplicado fue el cuestionario. El autor concluyó que, existe una analogía entre la seguridad y salud en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores de C&S Proyectos Perú en Lima en el 2020, resultando en un grado de regularidad, Rho de Spearman = 0,742 y una significancia de 0,000.

Guzmán, S. (2021). El objetivo del presente estudio tuvo como finalidad crear en fundamento a la Norma ISO 45001:2018 un mecanismo de gestión, se reduce incidentes no deseados en materia de seguridad industrial. Esta investigación es explicativa, mixta, no experimental – descriptivo. Concluyó que, debido a la falta de mecanismo de gestión para el amparo del servidor, se produjeron importantes pérdidas económicas por S/ 83,784.00 durante el desempeño de sus funciones; se debía una indemnización de S/ 80,000.00 por muerte o lesiones frecuentes. Por lo tanto, es importante que las organizaciones cuenten con la certificación ISO 45001:2018, ya que esto ayudará a mejorar el entorno laboral y evitar accidentes.

Castillo, et al (2019). La finalidad del estudio fue instituir la relación entre el clima laboral y el liderazgo de los empleados en establecimientos de Salud microred de Perú. La investigación se enmarca dentro de un diseño descriptivo transversal y correlacional. La investigación tuvo como población 88 trabajadores. El instrumento aplicado fueron 2 cuestionarios. El autor concluyó que, existe un paralelismo significativo entre el estilo de liderazgo de un líder y el clima organizacional de un empleado, por lo que cuanto más fuerte sea el líder, mejor será el clima organizacional.

Veramendi, E. (2019). El objetivo de este trabajo de investigación es aminorar los componentes de riesgo mejorando continuamente y trabajando hacia los estándares internacionales, el método de la investigación es interpretativo. El equipo estuvo conformado por la compañía M&B Minera S.A.C – Compañía Minera Santa Luisa S.A. empleados, administradores y empleados. Se concluyó que, con la aplicación de la norma ISO 45001:2018, la compañía disminuyó accidentes en operaciones mineras, utilizó mecanismos de gestión basadas en esta norma y generó conocimiento entre sus socios a través de capacitaciones periódicas. Y creó una cultura de seguridad laboral.

Como fundamento de respaldo del presente estudio, se ha considerado la teoría de Seguridad y Salud en el trabajo conforme a la ISO 45001, conforme se describe a continuación:

De acuerdo, con la ley 29783 que reglamenta la seguridad y salud en el trabajo, los empresarios son responsables de cualquier desplazamiento de sus trabajadores a cualquier área en caso sufran algún accidente por el trabajo realizado a instancias del empleador o en nombre del empleador, incluso dónde y cuándo el trabajo se realiza fuera de las instalaciones.

El ISO 45001:2018, regula la certificabilidad de los procedimientos de seguridad y salud en el trabajo desarrollados por la Organización Internacional de Normalización. Esta norma contiene los requisitos necesarios para la implantación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, debidamente implantados, contribuirán a la mejora del desempeño de la organización y proporcionarán las condiciones suficientes para el desempeño de sus actividades, además del resguardo de la salud y la seguridad de sus empleados.

Uno de los requisitos del ISO 45001:2018, es el liderazgo y participación de los trabajadores:

Liderazgo significa crear un cambio positivo trabajando con y a través de otros. Establece nuevas perspectivas para el liderazgo de su compañía (sus líderes principales) y los colaboradores. Esto se aplica a los colaboradores y gerentes, así como a los proveedores que ejecutan trabajos bajo el control de la compañía. Por otro lado, se espera que la alta dirección se involucre más en la

creación y revisión de procedimientos, mientras que otros colaboradores muestran conciencia y compromiso.

Un liderazgo visible, fuerte y efectivo es esencial para una buena diligencia de seguridad y salud en el trabajo. También, la buena salud y la seguridad son necesarias para el éxito del negocio.

Resguardar a los colaboradores de accidentes y enfermedades no es solo una obligación moral y legal, sino también una señal de que es posible que los centros comerciales prosperen.

Cuatro puntos importantes: reducir el riesgo desde la parte superior del negocio, pagar por la mala gestión, tener la iniciativa en salud y seguridad y trabajar juntos para involucrar a los empleados.

Dentro del requisito del liderazgo y colaboración de los empleados se encuentran:

El compromiso y liderazgo, los altos ejecutivos deben demostrar liderazgo y compromiso con la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y asumir pleno compromiso y responsabilidad para advertir lesiones y enfermedades conexas con el trabajo, y garantizar las áreas de trabajo y actividades saludables y seguras; asegurando el desarrollo y coordinación de la administración de salud y seguridad ocupacional y los objetivos de protección laboral relacionado con la dirección estratégica de la compañía; avalar que, los presupuestos del sistema de gestión de la SST estén incorporados como uno de los procedimientos productivos de la compañía; asegurando el lugar de trabajo, implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud. Informar sobre la relevancia de una gestión eficaz de la seguridad y salud en el trabajo y la observancia de los presupuestos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Política de Seguridad y Salud Ocupacional los altos ejecutivos deben desarrollar, mantener e implementar parámetros de Seguridad y Salud ocupacional el cual incluye un compromiso con los ambientes laborales seguros y saludables para advertir enfermedades y lesiones conexas con el centro laboral

y que sea apropiada para el cumplimiento, el tamaño y las circunstancias del trabajo, organización y su ambiente de trabajo la naturaleza específica del riesgo; facilitar un marco de referencia para instaurar objetivos en el entorno de trabajo. La política de seguridad y salud en el trabajo debería estar al alcance de forma documentada para que se comunique en toda la organización, se pone a disposición de los interesados según sea necesario, adecuado y apropiado.

Roles, responsabilidades y autoridades en la organización la alta dirección se asegura de que las obligaciones y autoridades para los roles relevantes en el sistema de gestión del entorno laboral se fijen, se comunique a todo nivel en la organización y se conserven como información. Los colaboradores de todos los niveles de la compañía deben ser responsables de aquellos aspectos del sistema de gestión de seguridad y salud que controlan. Es responsabilidad y autoridad de los altos ejecutivos garantizar que el sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional cumpla con las formalidades de este documento; informar a los ejecutivos sobre la labor del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Una de las teorías también consideradas en esta investigación es la satisfacción de los colaboradores:

Los colaboradores son vitales para el éxito de cualquier organización porque utilizan otros recursos que cualquier organización necesita para lograr sus objetivos establecidos. Para que esto sea posible, los colaboradores deben estar satisfechos y motivados, ya que de estos factores depende su desempeño individual y grupal.

Se puede describir como el sentimiento que tiene una persona cuando una o más necesidades están equilibradas y es el resultado de la interacción de varios usuarios, proveedores de servicios y el entorno, es decir, lo que la persona desea. Sobre los servicios, obras y lo que está disponibles

Según Hannoun, G. (2011) la satisfacción laboral se precisa como la cualidad habitual del sujeto hacia su trabajo. Esta conducta tiene como base las creencias y valores del individuo. Los aspectos que suelen afectar la percepción de los empleados son: valores, características personales y necesidades,

remuneración, ambientes de trabajo y colegas. Contenido laboral, seguridad en el empleo y oportunidades de crecimiento. Entre ellos, la satisfacción laboral está conexas con el ambiente laboral y el desempeño laboral puede nombrarse.

La satisfacción laboral (SL) está frecuentemente estudiada en la investigación del comportamiento organizacional. Es uno de los elementos relacionado con actitud y la motivación es una variable importante del capital humano de la empresa. Son muchos los factores, determinantes o características que pueden hacer que una persona se sienta satisfecha o no (Gamboa, 2010).

Davis, et al (2007). Manifiestan que la satisfacción laboral como, el conjunto de emociones favorables y desfavorables que los colaboradores tienen sobre su trabajo. La satisfacción laboral es variable porque la sensación de satisfacción sube y baja a medida que se capta el porque del desempeño, de modo que la intensidad inicial se complementa con la conducta realizada.

Se puede encontrar que las personas cuando están motivadas, pueden invertir más en el cumplimiento de sus metas y de la organización, de modo que se sientan satisfechas con el trabajo realizado y puedan realizar sus actividades de la mejor manera (Dubrin, 2003).

Según Foley, M. (2006), la satisfacción laboral tiene diferentes características que nos permiten identificarla desde distintas perspectivas:

Creer en la empresa: creer en el propósito de la empresa y compartir sus objetivos y valores empresariales puede aumentar significativamente la satisfacción laboral.

Inversión personal: Creer en los valores de la empresa es solo una parte que mantendrá a los empleados satisfechos internamente en su trabajo. La mayoría de los trabajos son trabajo de bajo nivel y repetir tareas, ya sea ingresar documentos, marcar número o imprimir sobres, los empleados no entienden cuál es su esfuerzo, los empleados ayudan a mejorar la imagen de la empresa, se sienten insatisfechos, pierden interés. Los roles de trabajo en los que los

empleados pueden ver los resultados visibles de sus esfuerzos son los que tienen más probabilidades de proporcionar satisfacción laboral.

Contribución personal: las personas pueden elegir compañeros de trabajo en función de los rasgos de personalidad, pero se espera que la mayoría de los empleados interactúen con muchas personas en el trabajo, lo que significa que habrá muchas personas a las que no les agradarán. El respeto por las demás y aceptar el respeto de los colegas y superiores es importante para encontrar satisfacción en el trabajo. Los empleados que pueden expresar abiertamente sus inquietudes a sus gerentes y solicitar aclaraciones sobre tareas laborales específicas tienen más probabilidades de ser compañeros de trabajos satisfechos.

Justicia: La equidad en el trabajo en términos de pago, oportunidades y trato diario es probablemente el factor más sustancial en la satisfacción laboral. Numerosas personas son acosadas en el trabajo por motivos de género, religión, etc. Por lo que provoca violencia y abandono durante las campañas. En otros casos a los empleados se les paga menos que a sus colegas debido a su género, incluso si hacia las mismas tareas en su trabajo diaria. La satisfacción laboral puede aumentar si a los empleados se les paga de manera justa en función de sus habilidades. Los planes de pensiones, los incentivos y las vacaciones anuales son otros factores importantes para encontrar un entorno de trabajo justo.

Según Peiro, J. (s.f), existen diferentes clases de satisfacción:

Insatisfacción laboral constructiva: Es un motivador para mejorar la situación.

Insatisfacción fija con el trabajo: No se consuman sus deseos, los custodia, sin embargo, no haga nada por cambiar la situación.

Pseudo-Satisfacción laboral resignada: Ante la insatisfacción deforma la sensación de la realidad.

Encontrar las razones de insatisfacción de los empleados no siempre es fácil. Los empleados pueden quejarse o estar tristes por un aspecto de su trabajo que en realidad no les molesta.

Además, se puede identificar dos tipos o niveles de análisis para la satisfacción:

Satisfacción general: un promedio de cómo se sienten los asociados acerca de los diferentes aspectos de sus trabajos.

Satisfacción por facetas: mayor o menor satisfacción con un determinado aspecto de su trabajo; reconocimiento, beneficio, condiciones de trabajo, supervisión, aceptación, compañeros, política organizacional.

Los efectos positivos de la satisfacción laboral en su desarrollo son:

Más eficiencia de los trabajadores en el lugar de trabajo si están satisfechos con su trabajo, serán más productivos en el lugar de trabajo.

Aumente la lealtad de los empleados, lo que a su vez aumenta el compromiso.

La satisfacción laboral conduce en última instancia a mayores beneficios para la empresa. Si están satisfechos, se pueden retener más empleados.

La presente investigación tiene como teoría general a la teoría del conductismo de Skinner, B. (1938), la cual se centra en el entorno del individuo, que desempeña un rol esencial en la formación y modificación de la conducta. Según su teoría, el comportamiento humano está moldeado por el medio ambiente y las consecuencias que se derivan del comportamiento. El medio ambiente incluye no solo el entorno físico, sino también las personas y las relaciones sociales. Si una conducta tiene una consecuencia grata, tiende a que se repita en un futuro, y si le sigue una consecuencia desagradable es, menos probable que se vuelva a imitar.

Cabe indicar que, en la presente investigación, es sustancial destacar que, si la participación de los empleados es considerado y reconocido su desempeño en el Centro Comercial, se verá reflejado en su satisfacción laboral. Asimismo, llevará un buen liderazgo y participación. Es decir, se verán identificados con el Centro Comercial. Asimismo, pasaría lo contrario, en el caso que los empleados

sientan que no son considerados ni reconocen su desempeño, bajaría su satisfacción laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Es el prototipo de investigación básica, porque, indaga el progreso científico, como lo es hacia el desarrollo de la ciencia, y se buscan generalizaciones para promover tipos generales de teorías idóneos para organizar métodos de acuerdo a las leyes y principios científicos. También podrá descubrir, predecir o invertir la realidad y así buscar rudimentos y leyes generales que accedan a la creación de teorías científicas (Galarza, 2020).

3.1.2 Diseño de investigación

El trabajo es un diseño no experimental, no realizó manipulación intencional de las variables para que así, la variable independiente no se cambie para comprender la consecuencia sobre otras variables, porque se basó principalmente en análisis fenomenológicas y morfológicas. Crecieron en un ambiente natural, luego estudiaron (Sánchez et al., 2018).

El tipo de investigación es transversal o llamada también seccional, es llamada así porque se obtuvo información en un momento específico de la población, o muestra a estudiar (Bernal,2010). Lo que concuerda con Neill & Cortéz, (2017) que lo describe de la siguiente forma: “Consiste en estudiar un hecho fenómeno en un momento específico del tiempo”.

3.1.3 Método de investigación

El presente trabajo es de enfoque cuantitativo. Debido a que son estudios basados en mediciones numéricas, los estudios con este enfoque utilizaron información agregada, recordada y analizada toda relevante para responder las preguntas formuladas y probar las hipótesis planteadas de antemano, lo que reflejó el uso de estadísticas para ajustar un modelo a una población (Amaiquema et al., 2019).

3.1.4 Alcance de la investigación

El estudio es explicativo y se realizó con el fin de estudiar oportunamente fenómenos que no se han estudiado antes o no se han explicado antes o no se han explicado lo suficientemente bien. Su objetivo fue proporcionar información detallada cuando hay una pequeña cantidad de información.

3.2 Variables y operacionalización

Según Ochoa, C. (2019), una variable es cualquier característica que se mide en un estudio, ya sea cualitativo o cuantitativo, se denomina variable porque no es posible predecir los potenciales valores observados durante un instante dado de un grupo, valores, comunidad y población. El actual estudio tiene 2 variables en estudio y son las siguientes:

Variable independiente: Liderazgo y participación

ISO 45001 es un requisito estándar que significa que las empresas de diferentes industrias deben competir en seguridad, salud y bienestar para brindar valor y satisfacer las necesidades de manera efectiva. Las empresas solo pueden destacarse si demuestran liderazgo de su dirección, el cual es definido por los empleados de la empresa, quienes deben ser apoyados en base a su esfuerzo laboral. El requisito introduce los conceptos de responsabilidad, política de seguridad y salud en el trabajo, roles y responsabilidades. (Ver Anexo 1)

Variable dependiente: Satisfacción de los colaboradores

Arnedo & García (2013) definieron la satisfacción laboral como los sentimientos o actitudes favorables o desfavorables de los empleados hacia su trabajo. (Ver Anexo 1).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Para Hernández-Sampieri y Mendoza (2019) contempla como un conjunto de personas que conforman la investigación y que en cierto modo crean similitudes

que fueron estudiadas a lo largo del tiempo. La investigación de la población comprende 200 colaboradores del centro comercial.

3.3.2 Muestra

Para Otzen y Manterola (2017) es un subconjunto de la población o la definen como una parte sustancial de la población, y comprende las unidades de muestreo, siendo así objeto de estudio.

La muestra es de 132 colaboradores de un centro comercial de Lima

3.3.3 Muestreo

Por conveniencia se realizó un muestreo no probabilístico, según (Fernández, 2014) radica en escoger las unidades muestrales de manera más conveniente para ser estudiadas.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica

Para esta investigación se procesó una encuesta y el instrumento fue un cuestionario que permitió la recolección de información para su procesamiento, análisis estadístico y de acuerdo al desarrollo general del presente estudio, los métodos y herramientas obtuvieron información importante y relevante de las variables recolectadas.

3.4.2 Instrumento

Como se mencionó anteriormente, el instrumento es un cuestionario en la cual permitió recopilar información importante para completar este estudio.

Los instrumentos de encuesta son un método común para clasificar el nivel de valoración de los empleadores seleccionados que ayuden a responder a los objetivos, y en este estudio se utilizaron escalas de Likert. (Hernández, 2014).

3.4.3 Validez

Para la aprobación del instrumento se hizo a través de la evaluación de expertos, la cual comienza con la opinión directa de expertos individuales sobre un tema relevante para el estudio, independientemente de que se deban a su orientación académica o práctica profesional, además de la validación de los instrumentos, los expertos pueden sugerir mejoras al instrumento o al cuestionario, teniendo en cuenta que son fundamentales para el cálculo de este estudio (Galicia A., 2017).

El instrumento fue analizado por 3 expertos como lo emite la universidad Cesar Vallejo, encargados por profesionales metodológicos y temáticos expertos en el tema a tratar, teniendo de grado magister o doctorado, quienes han sido encargados de determinar si el instrumento es aplicable.

Tabla 1:

Datos de los expertos

Apellidos y nombres	Grado de instrucción	Especialización
Taco Llave, Armando	Doctor	Metodólogo
Córdova Farfán, Sergio	Magister	Temático
Pacheco Bedregal, Julio Ernesto	Magister	Temático

Fuente: Elaboración propia

3.4.4 Confiabilidad

Bernal, (2010) La confiabilidad se define como la estabilidad de las puntuaciones de los sujetos al examinar como se les hizo la misma pregunta más de una vez.

Esto significa que la confiabilidad ayudará a medir cada componente y comprender si cada componente expresa con precisión el problema que se está tratando de identificar. Este estudio utilizará el Alfa de Cronbach utilizando el programa SPSS, el cual se encuentra ubicado en el Anexo 04.

3.5 Procedimientos

Se desarrollaron en distintas etapas para empezar, se llevó a cabo un cuestionario, luego se confirmó la validez y confiabilidad del instrumento evaluación de expertos, fueron 3 profesionales a cargo de validar: 01 metodólogo y 2 temáticos, después se procedió al llenado del cuestionario conformado por los 132 colaboradores de un centro comercial en Lima.

Luego se procesó la información mediante el programa SPSS, se estimaron producto del resultado de todas las dimensiones y variables, tanto dependientes como independientes, lo que dará los resultados de discernimiento y análisis del presente estudio, se empleó el alfa de Cronbach y se consiguió los resultados descriptivos e inferenciales el cual sirvió para comprobar las hipótesis propuestas y el nivel de causalidad respecto al liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores.

3.6 Método de análisis de datos

Los métodos de análisis para el procesamiento de los datos fueron los softwares Excel, SPSS y Word para apoyar la interpretación de los resultados. Se usó tablas de comparación para el análisis descriptivo, proporcione explicaciones apropiadas para cada punto y obtenga resultados para cada pregunta formulada. Por lo tanto, se utilizó el análisis inferencial para ayudar a probar las hipótesis. Se utilizó el Alfa de Cronbach para garantizar la confiabilidad.

3.7 Aspectos éticos

Éticamente, esta investigación ha sido escrita con gran honestidad, respeto y responsabilidad, siguiendo los estándares establecidos por la universidad y dándole cita a cada parte de la investigación, esta investigación será validada por expertos en la materia así respaldando la investigación con veracidad.

Se respetarán la normativa dada por la Universidad César Vallejo atreves de su código de ética aprobado con su resolución RVI N°062-2023-VI-UCV del 16 de

marzo del 2023, el cual menciona los valores que debe primar al realizar una investigación.

La información recolectada es auténtico y confiable, y están citadas con la norma APA, para salvaguardar la originalidad de los autores.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis Estadística Muestral

En primer lugar, de esta muestra se puede observar que se tiene 113 colaboradores que se encuentran entre 18-30 años (85.6% de la muestra), 12 colaboradores que se encuentran entre 31-43 años (9.1% de la muestra) y por último 7 colaboradores que se encuentran en el rango de 44-56 años (5.3% de la muestra)

Tabla 2:

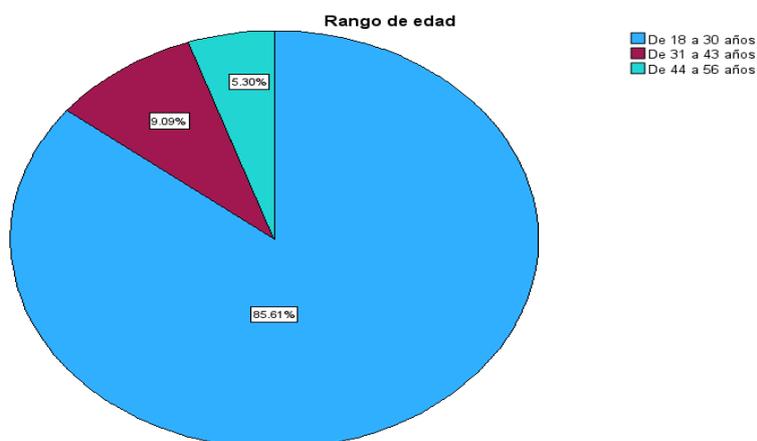
Frecuencia y porcentaje del rango de edad de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
De 18 a 30 años	113	85.6%
De 31 a 43 años	12	9.1%
De 44 a 56 años	7	5.3%
Total	132	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 1:

Porcentajes distribuidos según rango de edad de la muestra



Fuente: Elaboración propia.

En segundo lugar, se tiene el estado civil de la muestra, el cual podemos observar que 94 colaboradores son solteros, 24 colaboradores son casados, 10 colaboradores son divorciados y 4 colaboradores viudos; lo cual representa el 71.2%, 18.2%, 7.6% y 3.0% respectivamente.

Tabla 3:

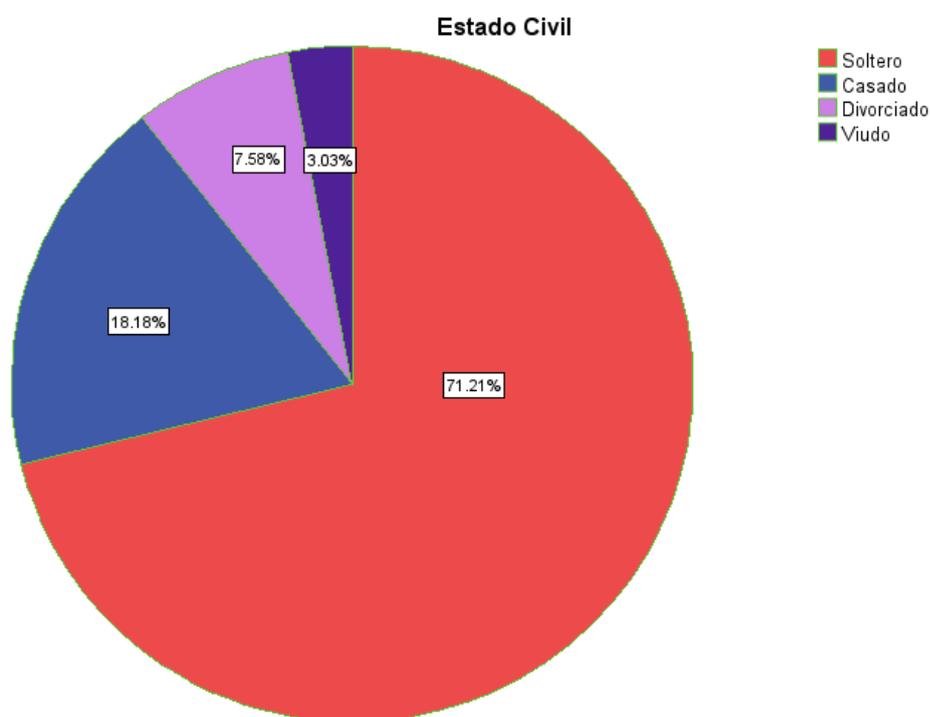
Frecuencia y Porcentaje del estado civil de la muestra

	Frecuencia	Porcentaje
Soltero	94	71.2%
Casado	24	18.2%
Divorciado	10	7.6%
Viudo	4	3.0%
Total	132	100.0%

Fuente: Elaboración propia.

Figura 2:

Porcentajes distribuidos según el estado civil de la muestra



Fuente: Elaboración propia.

4.2 Análisis Estadística Descriptivo de las Variables

4.2.1 Análisis descriptivo con datos agrupados Variable Independiente

Tabla 4:

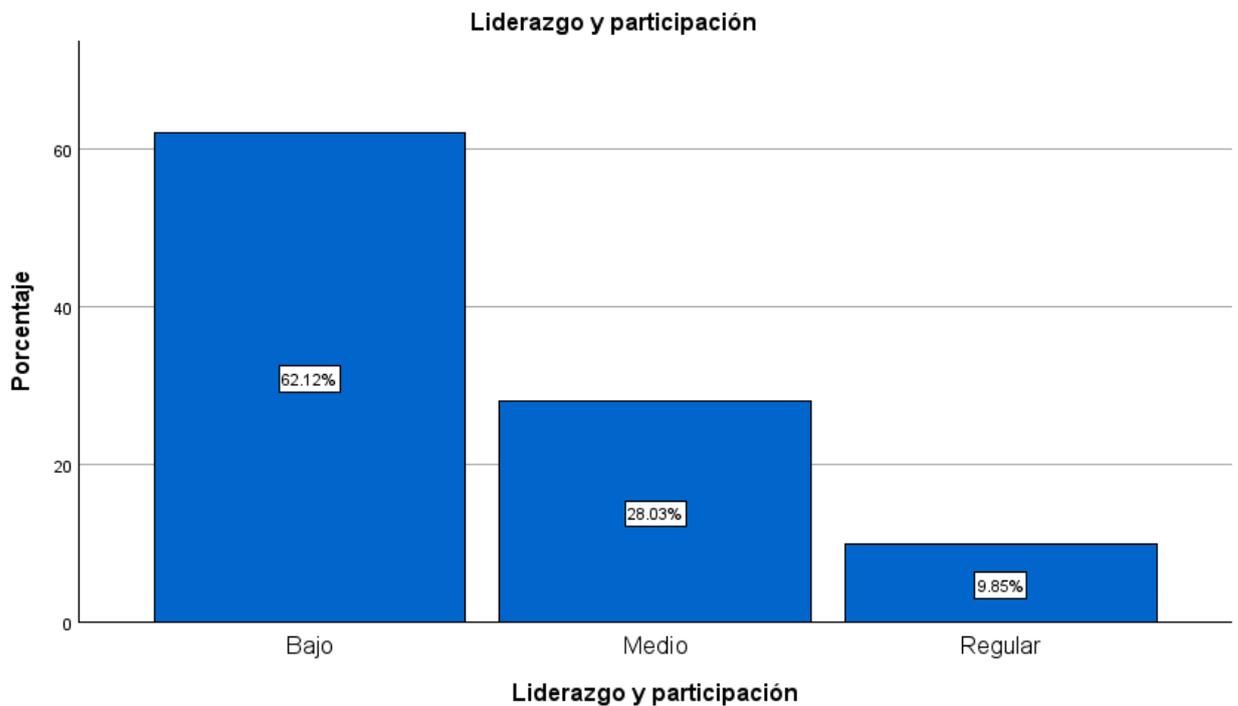
Frecuencia y porcentaje con datos agrupados Variable Liderazgo y participación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	82	62.1
	Medio	37	28.0
	Regular	13	9.8
	Total	132	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 3:

Porcentajes con datos agrupados Variable Liderazgo y participación



Fuente: Elaboración propia.

Del gráfico 03 se verifica que el 62.12% de los colaboradores tienen bajo liderazgo y participación en un Centro Comercial en Lima, y que el 9.85 de los colaboradores es del tipo regular y se tiene un 28.03% que es de tipo medio, por lo tanto, se debe mejorar el liderazgo y participación según el modelo ISO 45001 en el Centro Comercial de Lima a fin que los colaboradores tengan mejor liderazgo y participación.

4.2.2 Análisis descriptivo con datos agrupados Variable Dependiente

Tabla 5:

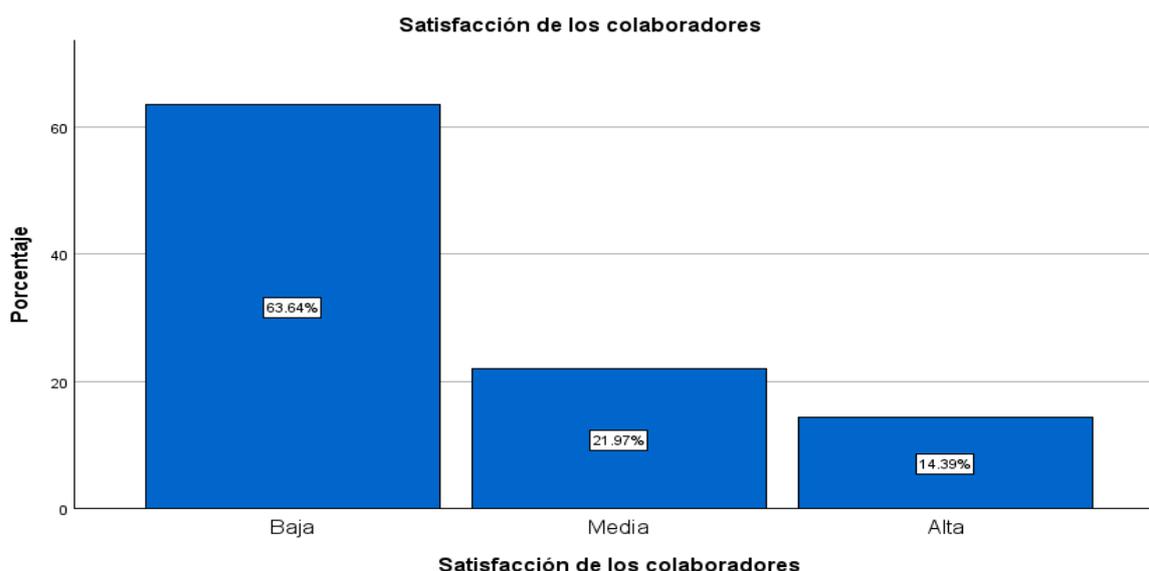
Frecuencia y porcentaje con datos agrupados de la variable Satisfacción de los colaboradores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	84	63.6
	Media	29	22.0
	Alta	19	14.4
	Total	132	100.0

Fuente: Elaboración propia.

Figura 4:

Porcentajes con datos agrupados de la variable Satisfacción de los colaboradores



Fuente: Elaboración propia.

Del gráfico 4 se verifica que el 63.64% de los colaboradores tiene una satisfacción baja dentro de un Centro Comercial de Lima, mientras que el 14.39% tiene una satisfacción alta y el 21.97% tiene una satisfacción media, por lo tanto, se debe mejorar la comunicación y valorar más el trabajo de sus colaboradores.

Tabla 6:

Tabla cruzada Variable Liderazgo y participación * Variable Satisfacción de los colaboradores

			Liderazgo y participación			
			Bajo	Medio	Regular	Total
Satisfacción de los colaboradores	Baja	Recuento	62	18	4	84
		% dentro de Satisfacción de los colaboradores	73.8%	21.4%	4.8%	100.0%
	Media	Recuento	17	9	3	29
		% dentro de Satisfacción de los colaboradores	58.6%	31.0%	10.3%	100.0%
	Alta	Recuento	3	10	6	19
		% dentro de Satisfacción de los colaboradores	15.8%	52.6%	31.6%	100.0%
Total	Recuento		82	37	13	132
	% dentro de Satisfacción de los colaboradores		62.1%	28.0%	9.8%	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

Procesando los datos se obtuvieron los siguientes resultados: 62 colaboradores que representan el 82% calificaron que el liderazgo y participación incide en la satisfacción de los colaboradores de un Centro Comercial de Lima, así como 28% de los colaboradores indica que tienen una satisfacción media y por último 13 colaboradores que representan el 9.8% indican que el liderazgo y participación incide en una satisfacción alta del Centro Comercial.

4.3 Análisis Estadística Inferencial

Una vez terminado todos los análisis estadísticos, se procedió a validar y/o rechazar las hipótesis. Como la muestra es de 132 colaboradores se utilizó Kolmogrov-Smirnov como prueba de normalidad.

Tabla 7:

Prueba de normalidad Kolmogrov-Smirnov

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
LIDERAZGO Y PARTICIPACIÓN	.383	132	<.001	.687	132	<.001
Liderazgo y Compromiso	.508	132	<.001	.429	132	<.001
Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo	.476	132	<.001	.517	132	<.001
Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	.529	132	<.001	.329	132	<.001
SATISFACCIÓN DE LOS COLABORADORES	.391	132	<.001	.674	132	<.001
Creencia en la compañía	.469	132	<.001	.534	132	<.001
Contribución personal	.437	132	<.001	.603	132	<.001
Justicia	.508	132	<.001	.429	132	<.001

Fuente: Elaboración Propia

Con respecto a la prueba de normalidad para variable independiente Liderazgo y participación así también para la variable dependiente Satisfacción de los colaboradores y sus respectivas dimensiones, se tiene un p valor fue $0,00 < 0.05$ el cual muestra que son valores no normales, de este modo se aplicó la prueba no paramétrica de Rho Spearman.

Hipótesis General

Existe influencia significativa del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.

H₀: No existe influencia significativa del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.

H₁: Existe influencia significativa del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.

Tabla 8:

Relación significativa entre liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores

			Liderazgo y participación	Satisfacción de los colaboradores
Rho de Spearman	Liderazgo y participación	Coeficiente de correlación	1.000	.385**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	132	132
	Satisfacción de los colaboradores	Coeficiente de correlación	.385**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	132	132

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Los resultados obtenidos, para la hipótesis general variable Liderazgo y participación tiene influencia significativamente en la variable Satisfacción de los colaboradores, se comprobó que, el grado de existente de correlación que se obtuvo por medio del Rho de Spearman ha sido 0.385 este representa una correlación existente considerado como positiva baja; según el resultado obtenido no se aceptó la hipótesis nula, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna lo que significa que si existe influencia significativa entre ambas las variables.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe influencia significativa del liderazgo y compromiso en la satisfacción de los colaboradores

H₁: Existe influencia significativa del liderazgo y compromiso en la satisfacción de los colaboradores

Tabla 9:

Relación de significativa Hipótesis Específica 1

			Liderazgo y Compromiso	Satisfacción de los colaboradores
Rho de Spearman	Liderazgo y Compromiso	Coeficiente de correlación	1.000	.407**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	132	132
	Satisfacción de los colaboradores	Coeficiente de correlación	.407**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	132	132

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Los resultados obtenidos, para la hipótesis específica 1, se comprobó que el grado de correlación significativa obtenido por medio del Rho de Spearman ha sido 0.407 este representa una correlación existente el cual se considera como positiva moderada; de acuerdo al resultado obtenido no se aceptó la hipótesis nula, pero si se acepta la hipótesis alterna la cual significa que existe influencia significativa entre la dimensión Liderazgo y compromiso con la variable dependiente.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe influencia significativa de la política de la SST en la satisfacción de los colaboradores.

H₁: Existe influencia significativa de la política de la SST en la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 10:

Relación de significativa Hipótesis Específica 2

			Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Satisfacción de los colaboradores
Rho de Spearman	Políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 132	.149 .087 132
	Satisfacción de los colaboradores	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.149 .087 132	1.000 . 132

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Los resultados obtenidos, para la hipótesis específica 2, se comprobó que el grado de existente de correlación que se obtuvieron mediante el Rho de Spearman ha sido 0.149 este representa una correlación existente considerada como positiva muy baja; de acuerdo al resultado obtenido no se aceptó la hipótesis nula, pero si se acepta la hipótesis alterna. Por lo tanto, si existe influencia significativa entre la dimensión 02 de la variable independiente con la variable dependiente.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe influencia significativa de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores.

H₁: Existe influencia significativa de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores.

Tabla 11:

Relación de significativa Hipótesis Específica 3

			Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	Satisfacción de los colaboradores
Rho de Spearman	Roles, responsabilidades y autoridades en la organización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 132	.013 .881 132
	Satisfacción de los colaboradores	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.013 .881 132	1.000 . 132

Fuente: Elaboración Propia

Interpretación:

Los resultados obtenidos, para la hipótesis específica 3, se comprobó que el grado de existente de correlación obtenido mediante el Rho de Spearman ha sido 0.13 este representa una correlación existente la cual se considera como positiva muy baja; de acuerdo al resultado obtenido no se aceptó la hipótesis nula, pero si se acepta la hipótesis alterna la cual significa que existe influencia significativa entre la dimensión 03 de la variable independiente con la variable dependiente.

V. DISCUSIÓN

En cuanto al capítulo de discusión se destacó el contraste de los resultados que fueron conseguidos en la presente investigación con los resultados precisos en el contexto del estudio, así como la triangulación de los resultados con los fundamentos teóricos presentados en el estudio.

La finalidad de la tesis, está alineada a uno de los 10 presupuestos de la norma ISO 45001, la cual se busca determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los empleados.

El presente estudio es de tipo básica, dado que se explicó, relación y describió las teorías con la problemática.

En el estudio se realizó en base al método cuantitativo porque, se utilizó los datos de las encuestas y se procesaron para comprobar cada una de las hipótesis, a través del software estadístico SPSS obteniendo así los resultados.

También, recopiló los datos a través de un cuestionario. Por consiguiente, se validaron y analizaron mediante el juicio de los expertos, el análisis de fiabilidad se obtuvo a través del Alfa de Cronbach, el cual es el coeficiente más utilizado para medir la consistencia interna de los ítems que forman una escala de medición, obteniendo como resultado 0.782 el cual significa que la información recopilada es confiable es decir aceptable.

Asimismo, se utilizó el Test de Kolmogorov-Smirnov como prueba de normalidad, dado que, el test tiene como fin lograr contrastar la normalidad, además, la muestra sea mayor de 50, teniendo en el caso de la tesis una muestra de 132 colaboradores. Por lo que, para la variable independiente así como la variable dependiente y sus respectivas dimensiones se obtuvo un p valor fue $0,00 < 0,05$ mostrándose que son valores no normales, de este modo se aplicó el análisis inferencial usándose Rho de Spearman la prueba no paramétrica.

Respecto al procesamiento del análisis de datos la investigación, se realizó y analizó la estadística descriptiva a través de Excel y para la estadística inferencial mediante SPSS, con la creación de una base de datos, la cual se creó a través de las respuestas obtenidas por las encuestas realizadas vía online, dicho datos fueron procesados y se realizó el análisis descriptivo e inferencial.

A nivel inferencia, para la evaluación de la hipótesis se uso el Rho de Spearman debido al comportamiento de los datos demostrado en la prueba de normalidad, se determinó una significancia de 0,001, exponiendo de esta forma la evidencia de carácter estadístico para aceptar la hipótesis alterna, la cual indica que existe influencia significativa del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.

La teoría general considerada para explicar el sustento de las variables en estudio, es la Teoría del comportamiento de Skinner propuesta por B. Frederick Skinner en 1948, se ha adaptado a las variables de liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, con respecto al objetivo general en determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial - Lima, 2023.

Para el objetivo específico 1, se puede enfatizar que el liderazgo y compromiso exhiben una relación positiva baja considerable con la satisfacción de los colaboradores, ya que se identificó como puntuaciones significativas bilateral $<.001$ y un Rho de Spearman de 0.407, ya que se destaca, aceptar la hipótesis alternativa sobre la relación entre el liderazgo y compromiso en la satisfacción de los empleados; por ello, se destaca que al existir liderazgo y compromiso en los empleados en un centro comercial de Lima conllevará a que tengan una alta satisfacción dentro de su centro de trabajo.

Se encontró semejanza con los resultados demostrados por Castillo, et al (2019), quienes señalan que, hay una correlación positiva significativa entre el liderazgo de un líder y el clima organizacional de un empleado, por lo que, cuanto más fuerte sea el líder, mejor será el clima organizacional.

En cuanto a la definición de la dimensión liderazgo y compromiso, los altos directivos deben demostrar liderazgo y compromiso con la gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo y asumir pleno compromiso y responsabilidad total para prevenir lesiones y enfermedades relacionados con el trabajo y garantizar áreas y actividades de trabajos saludables, además asegurar el desarrollo y coordinación de las autoridades sanitarias y objetivos de seguridad en el trabajo y protección laboral relacionados con dirección estratégica de la empresa, asegurándose de que el presupuesto del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se integre como uno de los procesos de producción empresarial; lugar de trabajo seguro, realizar, mantener y mejorar el sistema de seguridad y salud en el trabajo y cumplimiento de los supuestos del sistema de gestión de seguridad y salud.

Respecto al objetivo específico 2, se destaca que, la política de seguridad y salud en el trabajo presenta una relación positiva muy baja con la satisfacción de los colaboradores, dado que se identificó como puntuaciones significativas bilateral de 0.097 y un Rho de Spearman de 0.149, la cual sobrepasa, a probar la hipótesis alternativa sobre la relación entre la política de seguridad y salud en el trabajo en la satisfacción de los colaboradores, por lo que, se destaca que al existir una política de seguridad y salud en el trabajo en un Centro Comercial de Lima conllevará a un trabajo seguro del cual dará como resultado una buena satisfacción de los colaboradores.

De esta manera se coincide con los resultados de Veramendi, E (2019), donde realizó la investigación de minimizar los componentes de riesgo mejorando continuamente y trabajando hacia los estándares internacionales. El investigador concluyó que con la ejecución de la norma ISO 45001:2018 generó conocimiento entre sus socios a través de capacitaciones periódicas y creó una cultura de seguridad laboral.

En cuanto a la definición de la dimensión políticas de seguridad y salud en el trabajo, los altos directivos deben desarrollar, mantener e implementar parámetros de salud y seguridad. Que incluye un compromiso con un ambiente de trabajo seguro y saludable para prevenir enfermedades y lesiones

relacionadas con el trabajo y sea adecuado a la idoneidad, tamaño y circunstancias del puesto, la organización y su entorno laboral; la especificidad del riesgo; proporciona un marco de referencia para establecer objetivos en el lugar de trabajo. Debe existir una política de seguridad y salud en el trabajo. Documentado para la comunicación en toda la organización, puesto a disposición disponible para las partes interesadas según sea necesario.

De acuerdo al objetivo específico 3, se logra recalcar que, los roles, responsabilidades y autoridades en la organización presenta una relación positiva muy baja con la satisfacción laboral, dado que se identificó como puntuaciones significativas bilateral de 0.881 y un Rho de Spearman de 0.013, la cual se destaca, a probar la hipótesis alternativa con respecto a la relación entre los roles, responsabilidades y autoridades en la organización en un Centro Comercial de Lima sobrellevará a que se fortalezca la satisfacción de los colaboradores.

Se acepta el aporte de Guzmán, S. (2021), quien destaca en su investigación que, debido a falta de mecanismo de gestión para la protección del servidor, se produjeron importantes pérdidas económicas por S/ 83,784.00 durante el desempeño de sus funciones; se debía una indemnización de S/ 80,000.00 por muerte o lesiones frecuentes. Por lo tanto, es importante que las organizaciones cuenten con la certificación ISO 45001:2018, ya que esto ayudará a mejorar el entorno laboral y evitar accidentes.

En cuanto a la definición de la dimensión los roles, responsabilidades y autoridades en la alta dirección de la organización son garantizar que los deberes y la autoridad de los involucrados. Se establece un sistema de gestión del ambiente de trabajo y se comunica a todos los niveles de la organización y almacenar para proporcionar información. Los niveles corporativos son responsables de estos aspectos del sistema, gestionar la seguridad y salud que controlan. Es responsabilidad y autoridad. Los altos directivos garantizan que el sistema de gestión de seguridad y salud los profesionales cumplan con los procedimientos de este documento.

Finalmente, de acuerdo al objetivo principal, se destaca que, el Liderazgo y Participación muestra una relación positiva baja aceptable con la satisfacción de los colaboradores, dado que se identificó como puntuaciones significativas bilateral $<.001$ y un Rho de Spearman de 0.385, la cual se enfatiza, a probar la hipótesis alternativa, que simboliza y deduce que existe relación incidente entre la variable independiente con la variable dependiente.

De igual manera, se coincide con los resultados de Morgado, et al. (2019), en cual los investigadores destacan que, en Portugal las 500 compañías que participaron en una encuesta online con preguntas abiertas y cerradas. Cumplen con la norma ISO 45001:2018 e indica que es fundamental su implementación para reducir incidentes en el trabajo.

Además, se acepta el aporte de Hannoun, G (2011) donde nos indica que la satisfacción laboral significa la actitud global del sujeto hacia su trabajo. Esta posición se basa en las creencias y los valores. Los aspectos que suelen afectar la percepción de los empleados son: condiciones de trabajo compañeros remuneración, características personales, necesidades y valores. Contenido laboral, seguridad en el empleo y oportunidades de crecimiento. Donde la satisfacción laboral está conexas con el clima organizacional y el desempeño laboral puede nombrarse.

El ISO 45001:2018 regula la certificabilidad de los sistemas de seguridad y salud en el trabajo desarrollados por la Organización Internacional de Normalización. Esta norma contiene los requisitos necesarios para la implantación del sistema de seguridad y salud en el trabajo, debidamente implantados, contribuirán a la mejora del desempeño de la organización y proporcionarán las condiciones suficientes para el desempeño de sus actividades, además del resguardo de la salud y la seguridad de sus empleados.

Gamboa, S. (2010) la satisfacción laboral esta frecuentemente estudiada en la investigación del comportamiento organizacional es uno de los factores relacionado con las actitudes y la motivación es una variable importante del capital humano de la empresa. Son muchos los factores, determinantes o características que puedan hacer que una persona se sienta satisfecha o no.

Los colaboradores son vitales para el éxito de cualquier organización porque utilizan otros recursos que cualquier organización necesita para lograr sus objetivos establecidos. Para que esto sea posible, los colaboradores deben estar satisfechos y motivados, ya que de estos factores depende su desempeño individual y grupal.

Se puede encontrar que las personas cuando están motivadas, pueden invertir más en el cumplimiento de sus metas y de la organización, de modo que se sientan satisfechas con el trabajo realizado y puedan realizar sus actividades de la mejor manera (Dubrin,2003).

VI. CONCLUSIONES

Primera: En cuanto al objetivo general se determinó que existe relación positiva baja entre el liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, dado que se tiene un Rho de Spearman de 0.385, permitiendo aceptar la hipótesis general de la investigación. Por lo que, se establece que, a mayor desarrollo del liderazgo y participación, mayor será la satisfacción de los colaboradores de un Centro Comercial en Lima.

Segunda: En cuanto al primer objetivo específico se determinó que existe una relación positiva moderada entre la dimensión liderazgo y compromiso en la satisfacción de los colaboradores, dado que se tiene un Rho de Spearman de 0.407, permitiendo que se acepte la hipótesis específica de la investigación. Por lo que se indica a mayor liderazgo y compromiso, mayor será la satisfacción de los colaboradores de un Centro Comercial en Lima.

Tercera: En cuanto al segundo objetivo específico se determinó que existe relación positiva muy baja entre la dimensión políticas de seguridad y salud en el trabajo en la satisfacción de los colaboradores, dado que se tiene un Rho de Spearman de 0.149, permitiendo aceptar la hipótesis específica del estudio. Por lo que, a mayores políticas de seguridad y salud en trabajo, mayor será la satisfacción de los colaboradores de un Centro Comercial en Lima.

Cuarta: En cuanto al tercer objetivo específico se determinó que existe relación positiva muy baja entre la dimensión roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores, dado que se tiene un Rho de Spearman de 0.013, permitiendo aceptar la hipótesis específica del estudio. Por lo que, a mayores roles, responsabilidades y autoridades, mayor será la satisfacción de los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se exhorta al Centro Comercial que la Oficina de Recursos Humanos realice capacitaciones con respecto a liderazgo y participación que es uno de los requisitos para la certificación del ISO 45001 en cual cuenten con la presencia de los colaboradores de primera fila que vienen hacer los Gerentes y Subgerentes para que puedan luego ellos capacitar a cada uno de sus colaboradores de sus respectivas áreas, de tal manera que permita tener una buena satisfacción en los colaboradores.

Segunda: Se recomienda a los Gerentes y Subgerentes estar comprometidos cada uno con su área respectiva por ejemplo consultar a sus colaboradores como van con la carga laboral si necesitan algún apoyo a fin de crear y desarrollar un mejor clima laboral. Asimismo, la Oficina de recursos humanos debería realizar pausas activas todos los días al menos 5min con todos los colaboradores puedes ser en los siguientes horarios: 10:00am o 3:00pm.

Tercera: Se recomienda a los gerentes y subgerentes continuar realizando las buenas prácticas de un trabajo seguro con sus colaboradores de la siguiente manera: realizar charlas informativas antes de iniciar cualquier tipo de actividad uno de los temas puede ser el uso los Equipos de Seguridad Personal, riesgos y peligros de la actividad que van a realizar, aplicando las normas de seguridad y salud en el trabajo, para así mejorar la satisfacción en ellos.

Cuarta: Se recomienda distribuir bien los roles y responsabilidades entre los colaboradores para que no haya funciones que se repitan entre ellos, también por ejemplo se puede escoger un líder dentro de cada área por una semana para luego ser rotado por otro colaborador para ir fomentando el liderazgo en cada equipo de trabajo.

REFERENCIAS

- Amaiquema Marquez, F. A., Vera Zapata, J. A., & Zumba Vera, I. Y. (2019). Enfoques para la formulación de la hipótesis en la investigación científica. *Conrado*, 15(70), 354-360. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S199086442019000500354.
- Arnedo, H. y García, L. (2013). Análisis del nivel de satisfacción de los empleados ISSN-e: 2382-3283 / Vol. 6 No. 1 / Enero - Junio 2019 Laura Salazar Marmolejo / Yovany Ospina Nieto 65 y docentes de la Corporación Educativa para el Incremento de la Productividad "CEIPRO" a través de un diagnóstico del clima organizacional. Tesis de grado. Universidad de Cartagena. Cartagena de Indias
- Ahidar, I., Sarsri, D., & Sefiani, N. (2019). Approach to integrating management systems: Path to excellence application for the automotive sector using SYSML language. *TQM Journal*, 31(2), 183–204. <https://doi.org/10.1108/TQM-02-2018-0025>.
- Bernal, A. (2016). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall.
- Betancur, C. (2021). Diseño De Mejoras En La Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo Con Base En La Norma Iso 45001:2018 En Empresa Recuperadora De Materiales Reciclables. Universidad de Concepción, Chile. Recuperado de <http://repositorio.udec.cl/jspui/bitstream/11594/9834/1/Tesis%20Camila%20Betancur%20Manosalva%20Terminada.pdf>
- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Ayala, C. (2019). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microred de Perú. *Revista Cubana Salud Pública vol.45 no.2* Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S086434662019000200004
- Chiavenato, I. (2005). Comportamiento Organizacional. México: Thomson.

- Contreras Malavé., Soledad; Cienfuegos Gayo, Sonia. (2018). Guía para la aplicación de ISO 45001:2018. AENOR. España. 306p. <https://repositorio.uide.edu.ec/handle/37000/4518>.
- Cruz, L. (2021). El control y la cooperación en la administración. Congreso Internacional de ciencias Administrativas, 1-17. <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2021/19.02.pdf>
- Davis K, Newstrom W. El comportamiento humano en el trabajo; Comportamiento organizacional. México: McGraw-Hill; 2007.
- Del Pozo Rivas, Raúl (2012). Control de gestión o gestión de control. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/contabilidadyNegocios/article/view/3880>
- Dwight, W., & Hugh, M. (2017). The Administrative State. New York: Routledge. doi:<https://doi.org/10.4324/9781315130859>
- Florián (2019). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para la Empresa G.P.G. Servicios Múltiples SAC Cusco 2019. <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/3279>.
- Foley, M. (2006). Satisfacción 5 claves para la satisfacción en el trabajo. España: Prentice Hall.
- Galarza, C. (2020). Los alcances de una investigación. CienciAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica, 9(3), 1-6. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7746475>.
- Gamboa E. 2010. Satisfacción laboral: descripción teórica de sus determinantes. Revista Psicología Científica com 12 (16): 1-2. [Links] Disponible en línea en: <http://www.psicologiacientifica.com/satisfaccion-laboral-descripcion-teorica-de-sus-determinantes> (Acceso 13.07.2014).

- Gallardo, E. (2017). Metodología de la investigación. Universidad continental. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_U_C_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- Guzmán, S. (2021). Diseño de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en base a la ISO 45001:2018 para mitigar los riesgos de seguridad industrial en el proceso productivo y efectos en la rentabilidad de cerámicos Lambayeque. <https://acortar.link/25qO1d>
- Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Trabajo de investigación. Universidad Nacional de Cuyo. Argentina: Mendoza.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2019). Metodología de la investigación. 43 Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta (Primera). McGraw-Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. https://www.academia.edu/44551333/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_LAS_RUTAS_CUANTITATIVA_CUALITATIVA_Y_MIXTA?bulkDownload=thisPapertopRelatedsameAuthorcitingThisCitedByThissecondOrderCitations&from=cover_pag.
- Hurtado Prado, Andrés Avelino. (2018). Gestión de riesgos para minimizar los accidentes laborales en el sector construcción 2017 <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24481>.
- Jaafar, M. H., Arifin, K., Aiyub, K., Razman, M. R., Ishak, M. I. S., & Samsurijan, M. S. (2018). Occupational safety and health management in the construction 64 industry: a review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 24(4), 493–506. <https://doi.org/10.1080/10803548.2017.1366129>.
- Jiménez, L. L. (2019). Procedimiento para la transición hacia la norma NC-ISO 45001:2018 en la Empresa Aprovechamiento Hidráulico de Villa Clara [Universidad Central “Marta Abreu” de Las Villas]. <http://dspace.uclv.edu.cu:8089/handle/123456789/11293>.
- Karanikas, N., Popovich, A., Steele, S., Horswill, N., Laddrak, V., & Roberts, T. (2020). Symbiotic types of systems thinking with systematic management

in occupational health = safety. *Safety Science*, 128(September 2019), 104752. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104752>.

Ledezma Tarazona, María (2020). Propuesta para mitigar los factores de riesgo psicosocial en una empresa de energía. Universidad Javeriana Cali. <https://vlex.com.co/vid/propuesta-mitigar-factores-riesgo-851784518>.

Mays, N. C. (2021). Aplicación del sistema integrado de gestión con la norma ISO 45001:2018, para mejorar la gestión en la empresa YACS contratistas generales S.R.L. <https://hdl.handle.net/20.500.13080/6834>

Mayorga, L. (2022). Manual de Metodología de la Investigación. Cusco: Yachay.

Martínez Gacha, Andrés Felipe, (2018). Propuesta de un plan de implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo basado en la norma ISO 45001:2018 para una empresa del sector comercial <https://hdl.handle.net/20.500.11839/6976>.

Molina Pillajo, Ramón (2017). Aplicación de la futura Norma ISO 45001 a una Organización o Empresa. Universidad de Valladolid. Escuela de Ingenierías Industriales <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/25744>

Morgado, L., Silva, F. J. G., & Fonseca, L. M. (2019). Mapping occupational health and safety management systems in Portugal: Outlook for ISO 45001:2018 adoption. 38, 755-764. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2020.01.103>

Neill, D., & Cortéz, L. (2017). Procesos y fundamentos de la investigación científica. Ecuador: Utmach.

Nicomedes (2018). Tipos de investigación científica. <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>.

Niciejewska, M., & Kiriliuk, O. (2020). Occupational health and safety management in “small size” enterprises, with particular emphasis on hazards identification.

- Obando, J., Sotolongo, M. y Villa, E. (2019). Evaluación del desempeño de seguridad y salud en una empresa de impresión. *Ingeniería Industrial*, 40(2), 136-147.
- Ochoa, C. (2018). Estadística, tipos de variables, escalas de medida. Disponible en: <https://evidenciasenpediatria.es/articulo/7307/estadistica-tipos-de-variables-escalas-de-medida>.
- Ortiz (2020). La ISO 45001 y su impacto en la resolución para el 2020 en Colombia. <https://rso-sa.com/iso-45001-resolucion-1111-para-el-2020/>.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Sampling Techniques on a Population Study. *Rev. Morphol.*, 35(1), 227-232. http://www.intjmorphol.com/abstract/?art_id=4051.
- Pereda, S., & Berrocal, F. (2012). Técnicas de Análisis y Descripción de Puestos en la Gestión por Competencias. Documento en línea, disponible en: http://sorad.ual.es/mitra/documentos/tec_pereda03/ALMER%C3%8DA%20PUESTOS.pdf.
- Pilco, J. L. M. (2021). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo y su incidencia en la gestión de recursos humanos de la empresa Rocazul S.A.C, Lima-2020. <http://repositorio.uancv.edu.pe/handle/UANCV/3058>
- Rahiman, M. A., & Mahat, N. A. A. (2018). The influence of domino theories in preventing construction accidents.
- Reyna, B. (2022). Andina agencia peruana de noticias. Sunafil registró más de 400 accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia-sunafil-registro-mas-400-accidentes-trabajo-y-enfermedades-ocupacionales-895412.aspx>
- Reyes, A. (2003). Administración de personal. Primera edición. México: Limusa.
- Riaño, M., Hoyos, E. & Valero, I. (2016). Progreso de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que impacta los accidentes laborales: Estudio de caso de empresas petroquímicas en Colombia. *Revista*

Ciencias y Trabajo. 18(55):68-72. ISSN:0718-2449
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000100011>

Riquelme Sandoval, Sergio Alejandro, (2018). Propuesta de implementación de un sistema de gestión basado en las normas ISO 45001 e ISO 39001
<http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/3319>

Roa D. (2017). Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) [Tesis de Maestro]. Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/62048/30395186.2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez, H., Reyes, C. y Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú: Universidad Ricardo Palma. Recuperado. De file. C:/Users/PC/Downloads/libromanual-de-terminosen-investigacion. pdf.

Schermerhorn, J; Hunt, J y Osborn, R. (2005). Comportamiento Organizacional. Primera Edición. México: Limusa.

Scott (2013). Resistencia al cambio en las organizaciones, Propuestas para minimizarlos. <https://www.palermo.edu/economicas/cbr> aboral: Estudio de caso en empresas del sector petroquímico en Colombia. Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Loza. <https://www.researchgate.net/publication/303854905>.

Simukonda, W., Manu, P., Mahamadu, A. M., & Dziekonski, K. (2020). Occupational safety and health management in developing countries: a study of construction companies in Malawi. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 26(2), 303–318. <https://doi.org/10.1080/10803548.2018.1482649>

Steen (2003). Investigación sobre Gestión de riesgos sociales. <https://www.google.com/search>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Liderazgo y participación	ISO 45001 es un requisito estándar que significa que las empresas de diferentes industrias deben competir en seguridad, salud y bienestar para brindar valor y satisfacer las necesidades de manera efectiva.	Se realizará un cuestionario a los 132 colaboradores de un centro comercial para saber la influencia del liderazgo y participación en los colaboradores.	– Liderazgo y compromiso – Política de la SST – Roles, responsabilidads y autoridades	– Prevención de las lesiones – Requisitos legales – Reducir los riesgos	Escala: ordinal Valores: Escala de Likert
Satisfacción de los colaboradores	Arnedo & Garcia (2013) definieron la satisfacción laboral como los sentimientos o actitudes favorables o desfavorables de los empleados hacia su trabajo.	Se realizará un cuestionario para los 132 colaboradores de un centro comercial para medir el nivel de satisfacción laboral	– Creencia en la compañía – Contribución personal – Justicia	Grado de satisfacción laboral del personal respecto a las condiciones físicas de su trabajo, salarios, pretensiones, relaciones interpersonales.	Escala: ordinal Valores: Escala de Likert

Anexo 2. Matriz de consistencia

TÍTULO: Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023

Autora: Elsa Vallejos Segura

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Liderazgo y participación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023?	Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – San Martín de Porres, 2023.	Existe influencia significativa del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023.	Liderazgo y Compromiso	<ul style="list-style-type: none"> - Prevención de las lesiones - Requisitos legales - Reducir riesgos 	1 - 5	Escala: ordinal Opciones de respuesta Siempre (5)	Bajo [10 – 21]
			Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo		6 - 9	Casi Siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Medio [22 – 33]
			Roles, responsabilidades y autoridades		10 - 12	Valores: Escala de Likert	Regular [34 – 45]

Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	Variable 2: Satisfacción de los colaboradores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/Valores	Niveles o rangos
¿Cuál es la influencia del liderazgo y el compromiso en la satisfacción de los colaboradores?	Determinar la influencia del liderazgo y el compromiso en la satisfacción de los colaboradores.	Existe influencia significativa del liderazgo y compromiso en la satisfacción de los colaboradores.	Creencia en la compañía		1 – 5	Escala: ordinal Opciones de respuesta Siempre (5) Casi Siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Baja [18 – 48]
¿Cuál es la influencia del liderazgo y de la política de la SST (Seguridad y Salud en el Trabajo) en la satisfacción de los colaboradores?	Determinar la influencia del liderazgo y de la política de la SST en la satisfacción de los colaboradores	Existe influencia significativa del liderazgo y de la política de la SST en la satisfacción de los colaboradores			Contribución personal		6 – 10
¿Cuál es la influencia de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores?	Determinar la influencia de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores.	Existe influencia significativa de los roles, responsabilidades y autoridades en la satisfacción de los colaboradores	Justicia		11 – 12	Valores: Escala Likert	Alta [80 – 110]

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>TIPO: Básica</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>DISEÑO: No experimental: Transversal</p> <p>MÉTODO: Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>ALCANCE: Explicativo</p>	<p>POBLACIÓN: Los colaboradores del Centro Comercial. Siendo un total de 200 colaboradores.</p> <p>MUESTRA: Se aplicó la Fórmula para muestra Finita:</p> $N = \frac{Z^2 * N * P * q}{E^2 (N-1) + Z^2 * P * q}$ <p>Z: 1,96 P: 0,5 Q: 0,5 E: 0,05</p> <p>Obteniendo una Muestra de 132 Colaboradores.</p> <p>TIPO DE MUESTREO: Muestreo no probabilístico intencional</p>	<p>Variable 1: Liderazgo y participación. Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Variable 2: Satisfacción de los colaboradores Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tablas y frecuencias Tablas de contingencias Figuras de barras</p> <p>DE PRUEBA: No paramétrica: Prueba de normalidad: Kolmogorov Smirnov.</p>

INSTRUMENTO – CUESTIONARIO 01: Variable independiente Liderazgo y participación.

Estimado colaborador, se le invita cordialmente a responder con mucha responsabilidad y sinceridad el cuestionario de acuerdo a su apreciación de manera objetiva, es importa sus respuestas porque contribuirán con el trabajo de investigación propuesto. La información proporcionada por su persona se mantendrá en confidencialidad. De antemano se agradece su colaboración y tiempo para sus respuestas

Instrucciones: Cada pregunta contiene cinco alternativas, marcar con un aspa (X) la columna que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
D1: LIDERAZGO Y COMPROMISO						
1	¿El centro comercial promueve un buen clima organizacional, desarrollo trabajo en equipo?					
2	¿Cree usted que el centro comercial debe de proponer mejoras en los procesos de eficiencia y eficacia?					
3	¿El centro comercial ha demostrado liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?					
4	¿Cree usted que el centro comercial protege a los colaboradores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y participación de los colaboradores?					
5	¿Usted muestra actitud positiva ante la labor que realiza?					
D2: POLÍTICAS DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO						
6	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo?					
7	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso para la mejora continuar del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?					
8	¿Cree usted que los equipos de protección personal que le proporciona el centro comercial son los adecuados?					
9	¿El centro comercial incluye un compromiso de cumplir los requisitos legales del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?					
D3: ROLES, RESPONSABILIDADES Y AUTORIDADES EN LA ORGANIZACIÓN						
10	¿Usted guarda y conserva información documentada como evidencia de la mejora continua?					
11	¿Usted cree que el centro comercial debería hacer una lista de las actividades críticas?					
12	¿Cree usted que el centro comercial es responsable de garantizar la seguridad y Salud de los sus colaboradores?					

INSTRUMENTO – CUESTIONARIO 02: Variable dependiente Satisfacción de los colaboradores

Estimado colaborador, se le invita cordialmente a responder con mucha responsabilidad y sinceridad el cuestionario de acuerdo a su apreciación de manera objetiva, es importa sus respuestas porque contribuirán con el trabajo de investigación propuesto. La información proporcionada por su persona se mantendrá en confidencialidad. De antemano se agradece su colaboración y tiempo para sus respuestas

Instrucciones: Cada pregunta contiene cinco alternativas, marcar con un aspa (X) la columna que considere pertinente; importante responder todas las preguntas.

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

N°	DIMENSIONES / ÍTEMS	Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
D1: CREENCIA EN LA COMPAÑÍA						
1	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?					
2	¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?					
3	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?					
4	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?					
5	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?					
D2: CONTRIBUCIÓN PERSONAL						
6	¿Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado?					
7	¿El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción?					
8	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?					
9	¿Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?					
10	¿Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo?					
D3: JUSTICIA						
11	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?					
12	¿Considera que se reconoce su desempeño en el trabajo que realiza?					

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de encuestas para colaboradores del proyecto de tesis denominado "La influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Armando Taco Llave		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	(X)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:			
Institución donde labora:			
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de encuesta para colaboradores
Autora:	Elsa Clarisa Vallejos Segura
Procedencia:	Proyecto de Investigación
Administración:	Estudio
Tiempo de aplicación:	15min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Centro Comercial en Lima
Significación:	La escala es ordinal de un rango de 1 al 5 está conformado por 24 preguntas divididas en 2 variables; la primera variable Liderazgo y participación (12 preguntas) y la variable Satisfacción de los colaboradores (12 preguntas); Asimismo, se empleará 3 niveles leve, moderad y grave. El objetivo es determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – San Martin de Porres, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo y participación	Liderazgo y Compromiso	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y asumir plena responsabilidad y compromiso para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo
	Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Ocupacional la alta dirección debe desarrollar, implementar y mantener una política de Seguridad y Salud Ocupacional que incluya un compromiso con las condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y que sea apropiada para el propósito, el tamaño y las circunstancias del trabajo, organización y su ambiente de trabajo la naturaleza específica del riesgo; proporcionar un marco de referencia para establecer objetivos en el entorno de trabajo.
	Roles, responsabilidades y autoridades	En la organización la alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles relevantes en el sistema de gestión del entorno laboral se asignen, se comuniquen a todos los niveles de la organización y se mantengan como información.
Satisfacción de los colaboradores	Creencia en la compañía	Crear en el propósito de la empresa y compartir sus objetivos y valores empresariales puede aumentar significativamente la satisfacción laboral.
	Contribución personal	Las personas pueden elegir compañeros de trabajo en función de los rasgos de personalidad, pero se espera que la mayoría de los empleados interactúen con muchas personas en el trabajo, lo que significa que habrá muchas personas a las que no les agradarán.
	Justicia	La equidad en el trabajo en términos de pago, oportunidades y trato diario es posiblemente el factor más importante en la satisfacción laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para colaboradores elaborado por Elsa Clarisa Vallejos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para la encuesta de colaboradores

- Primera dimensión: Liderazgo y participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – San Martín de Porres, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de las lesiones	¿El centro comercial promueve un buen clima organizacional, desarrollo trabajo en equipo?	4	3	4	
	¿Cree usted que el centro comercial debe de proponer mejoras en los procesos de eficiencia y eficacia?	3	3	4	
	¿El centro comercial ha demostrado liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	4	4	3	
	¿Cree usted que el centro comercial protege a los colaboradores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y participación de los colaboradores?	4	4	4	
Requisitos legales	¿Usted muestra actitud positiva ante la labor que realiza?	3	4	4	
	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo?	4	4	4	
	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso para la mejora continuar del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	3	3	3	
	¿Cree usted que los equipos de protección personal que le proporciona el centro comercial son los adecuados?	4	4	3	
Reducir riesgos	¿El centro comercial incluye un compromiso de cumplir los requisitos legales del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?	3	3	4	
	¿Usted guarda y conserva información documentada como evidencia de la mejora continua?	4	4	4	
	¿Usted cree que el centro comercial debería hacer una lista de las actividades críticas?	3	4	3	
	¿Cree usted que el centro comercial es responsable de garantizar la seguridad y Salud de los sus colaboradores?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Satisfacción de los colaboradores
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de satisfacción laboral del personal respecto a las condiciones físicas de su trabajo, salarios, pretensiones, relaciones interpersonales.	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	4	3	4	
	¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	3	3	4	
	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	4	4	3	
	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?	3	4	4	
	¿Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado?	4	4	4	
	¿El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción?	3	3	3	
	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	4	4	3	
	¿Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	3	3	4	
	¿Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?	3	4	3	
	¿Considera que se reconoce su desempeño en el trabajo que realiza?	4	4	3	



ARMANDO TACO LLAVE
INGENIERO CIVIL
CIP: 149792

Firma del evaluador
DNI

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO DNI 23864619	DOCTOR EN GESTION Y CIENCIAS DE LA EDUCACION Fecha de diploma: 27/12/11 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 30/03/2005 Fecha egreso: 31/07/2011	UNIVERSIDAD SAN PEDRO <i>PERU</i>
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO - 23864619	SEGUNDA ESPECIALIZACION PROFESIONAL EDUCACION PRIMARIA Fecha de diploma: 26/01/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ <i>PERU</i>
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO DNI 23864619	MAGISTER EN ENSEÑANZA DE LA MATEMATICA Fecha de diploma: 01/04/2009 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO DNI 23864619	TITULO DE LIC. EN FISICO MATEMATICAS Fecha de diploma: 22/01/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO DNI 23864619	BACHILLER EN FISICO MATEMATICAS Fecha de diploma: 15/06/1996 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO DNI 23864619	LICENCIADO EN FISICO MATEMATICAS Fecha de diploma: 22/01/1997 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO DNI 23864619	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 14/11/2012 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO <i>PERU</i>
TACO LLAVE, ARMANDO MARCELINO DNI 23864619	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 28/06/2013 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A. <i>PERU</i>

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de encuestas para colaboradores del proyecto de tesis denominado "La influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	SERGIO ALIPIO CÓRDOVA FARFÁN	
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	SECTOR ELÉCTRICO - COMERCIAL	
Institución donde labora:	HIDRANDINA S.A.	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de encuesta para colaboradores
Autora:	Elsa Clarisa Vallejos Segura
Procedencia:	Proyecto de Investigación
Administración:	Estudio
Tiempo de aplicación:	15min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Centro Comercial en Lima
Significación:	La escala es ordinal de rango 1 al 5 y está conformado por 24 preguntas divididas en 2 variables; la primera Liderazgo y participación (12 preguntas) y la variable Satisfacción de los colaboradores (12 preguntas); Asimismo, se empleará 3 niveles leve, moderado y grave. El objetivo es determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según ISO 45001-2018 en un Centro Comercial – San Martín de Porres, 2023.



4. **Soporte teórico**

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo y participación	Liderazgo y Compromiso	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y asumir plena responsabilidad y compromiso para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo
	Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo	La alta dirección debe desarrollar, implementar y mantener una política de Seguridad y Salud Ocupacional que incluya un compromiso con las condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y que sea apropiada para el propósito, el tamaño y las circunstancias del trabajo, organización y su ambiente de trabajo la naturaleza específica del riesgo; proporcionar un marco de referencia para establecer objetivos en el entorno de trabajo.
	Roles, responsabilidades y autoridades	En la organización la alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles relevantes en el sistema de gestión del entorno laboral se asignen, se comuniquen a todos los niveles de la organización y se mantengan como información.
Satisfacción de los colaboradores	Creencia en la compañía	Creer en el propósito de la empresa y compartir sus objetivos y valores empresariales puede aumentar significativamente la satisfacción laboral.
	Contribución personal	Las personas pueden elegir compañeros de trabajo en función de los rasgos de personalidad, pero se espera que la mayoría de los empleados interactúen con muchas personas en el trabajo, lo que significa que habrá muchas personas a las que no les agradarán.
	Justicia	La equidad en el trabajo en términos de pago, oportunidades y trato diario es posiblemente el factor más importante en la satisfacción laboral.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para colaboradores elaborado por Elsa Clarisa Vallejos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para la encuesta de colaboradores

- Primera dimensión: Liderazgo y participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – San Martín de Porres, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de las lesiones	¿El centro comercial promueve un buen clima organizacional, desarrollo trabajo en equipo?	4	3	3	Deben entrar los procesos auxiliares
	¿Cree usted que el centro comercial debe de proponer mejoras en los procesos de eficiencia y eficacia?	3	3	3	Teniendo en cuenta un RC (Análisis causa – raíz)
	¿El centro comercial ha demostrado liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	3	3	4	
	¿Cree usted que el centro comercial protege a los colaboradores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y participación de los colaboradores?	3	3	4	
Requisitos legales	¿Usted muestra actitud positiva ante la labor que realiza?	4	4	4	
	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo?	4	4	3	Monitoreo de cumplimiento de metas
	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso para la mejora continuar del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	4	3	4	
	¿Cree usted que los equipos de protección personal que le proporciona el centro comercial son los adecuados?	3	3	3	
Reducir riesgos	¿El centro comercial incluye un compromiso de cumplir los requisitos legales del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?	4	3	3	
	¿Usted guarda y conserva información documentada como evidencia de la mejora continua?	4	4	4	En cumplimiento al principio de primacía de la realidad
	¿Usted cree que el centro comercial debería hacer una lista de las actividades críticas?	4	3	3	
	¿Cree usted que el centro comercial es responsable de garantizar la seguridad y Salud de los sus colaboradores?	4	4	3	

- Segunda dimensión: Satisfacción de los colaboradores
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de satisfacción laboral del personal respecto a las condiciones físicas de su trabajo, salarios, pretensiones, relaciones interpersonales.	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	3	3	3	
	¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	3	3	3	
	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	4	4	4	
	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?	4	4	4	
	¿Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado?	4	4	4	
	¿El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción?	4	4	4	
	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	4	4	4	
	¿Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	4	4	2	
	¿Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?	4	4	4	
	¿Considera que se reconoce su desempeño en el trabajo que realiza?	4	4	3	

CORDOVA
FARFAN Sergio
Alipio FAU
20132023540
soft

Firmado digitalmente por CORDOVA FARFAN Sergio Alipio FAU 20132023540 soft
 Nombre de reconocimiento (DN): c=PE,
 o=Fujillo-La Libertad, ou=Fujiro, ou=EMPRESA
 REGIONAL DE SERVICIO PUBLICO DE
 ELECTRICIDAD ELECTRONORTEOCCIDENTE
 SOCIEDAD ANONIMA - HIDROANDINA,
 2.5.4.97=cn=PE, 20132023540,
 ou=SERVICIO PUBLICO, ou=SERVICIO 0000071637
 1, ou=20132023540, ou=CORDOVA FARFAN,
 givenName=Sergio Alipio,
 serialNumber=PRPE-42462667,
 o=CORDOVA FARFAN Sergio Alipio FAU
 20132023540 soft
 Fecha: 2023.06.02 14:17:49 -05'00'

Firma del evaluador
 DNI

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e
Información Universitaria y
Registro de Grados y Títulos**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
CORDOVA FARFAN, SERGIO ALIPIO DNI 42462667	MAESTRO EN CIENCIAS MENCION: GESTION DE RIESGOS AMBIENTALES Y DE SEGURIDAD EN LAS EMPRESAS Fecha de diploma: 14/07/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matricula: 16/04/2011 Fecha egreso: 04/09/2016	UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO PERU
CORDOVA FARFAN, SERGIO ALIPIO DNI 42462667	BACHILLER EN INGENIERIA MECANICA Y ELECTRICA Fecha de diploma: 03/06/2008 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU
CORDOVA FARFAN, SERGIO ALIPIO DNI 42462667	INGENIERO MECANICO ELECTRICISTA Fecha de diploma: 15/02/2010 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO PERU

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento Cuestionario de encuestas para colaboradores del proyecto de tesis denominado "La influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – Lima, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Julio Ernesto Pacheco Bedregal	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor (<input type="checkbox"/>)
Área de formación académica:	Clínica (<input type="checkbox"/>)	Social (<input type="checkbox"/>)
	Educativa (<input type="checkbox"/>)	Organizacional (<input type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Gestión de Proyectos	
Institución donde labora:	Autoridad Para la Reconstrucción Con Cambios (ARCC)	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años (<input type="checkbox"/>)	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de encuesta para colaboradores
Autora:	Elsa Clarisa Vallejos Segura
Procedencia:	Proyecto de Investigación
Administración:	Estudio
Tiempo de aplicación:	15min
Ámbito de aplicación:	Colaboradores de un Centro Comercial en Lima
Significación:	La escala es ordinal de un rango de 1 al 5 está conformado por 24 preguntas divididas en 2 variables; la primera variable Liderazgo y participación (12 preguntas) y la variable Satisfacción de los colaboradores (12 preguntas); Asimismo, se empleará 3 niveles leve, moderad y grave. El objetivo es determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – San Martin de Porres, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Liderazgo y participación	Liderazgo y Compromiso	La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con el sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y asumir plena responsabilidad y compromiso para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo
	Política de la Seguridad y Salud en el Trabajo	Ocupacional la alta dirección debe desarrollar, implementar y mantener una política de Seguridad y Salud Ocupacional que incluya un compromiso con las condiciones de trabajo seguras y saludables para prevenir lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo y que sea apropiada para el propósito, el tamaño y las circunstancias del trabajo, organización y su ambiente de trabajo la naturaleza específica del riesgo; proporcionar un marco de referencia para establecer objetivos en el entorno de trabajo.
	Roles, responsabilidades y autoridades	En la organización la alta dirección debe asegurarse de que las responsabilidades y autoridades para los roles relevantes en el sistema de gestión del entorno laboral se asignen, se comuniquen a todos los niveles de la organización y se mantengan como información.
Satisfacción de los colaboradores	Creencia en la compañía	Creer en el propósito de la empresa y compartir sus objetivos y valores empresariales puede aumentar significativamente la satisfacción laboral.
	Contribución personal	Las personas pueden elegir compañeros de trabajo en función de los rasgos de personalidad, pero se espera que la mayoría de los empleados interactúen con muchas personas en el trabajo, lo que significa que habrá muchas personas a las que no les agradarán.
	Justicia	La equidad en el trabajo en términos de pago, oportunidades y trato diario es posiblemente el factor más importante en la satisfacción laboral.

5. Presentación de Instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario para colaboradores elaborado por Elsa Clarisa Vallejos en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario para la encuesta de colaboradores

- Primera dimensión: Liderazgo y participación
- Objetivos de la Dimensión: Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial – San Martín de Porres, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Prevención de las lesiones	¿El centro comercial promueve un buen clima organizacional, desarrollo trabajo en equipo?	4	3	4	
	¿Cree usted que el centro comercial debe de proponer mejoras en los procesos de eficiencia y eficacia?	3	3	4	
	¿El centro comercial ha demostrado liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	4	4	3	
	¿Cree usted que el centro comercial protege a los colaboradores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y participación de los colaboradores?	4	4	4	
Requisitos legales	¿Usted muestra actitud positiva ante la labor que realiza?	3	4	4	
	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo?	4	4	4	
	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso para la mejora continuar del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	3	3	3	
	¿Cree usted que los equipos de protección personal que le proporciona el centro comercial son los adecuados?	4	4	3	
Reducir riesgos	¿El centro comercial incluye un compromiso de cumplir los requisitos legales del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?	3	3	4	
	¿Usted guarda y conserva información documentada como evidencia de la mejora continua?	4	4	4	
	¿Usted cree que el centro comercial debería hacer una lista de las actividades críticas?	3	4	3	
	¿Cree usted que el centro comercial es responsable de garantizar la seguridad y Salud de los sus colaboradores?	4	4	3	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

- Segunda dimensión: Satisfacción de los colaboradores
- Objetivos de la Dimensión: (describa lo que mide el instrumento).

INDICADORES	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Grado de satisfacción laboral del personal respecto a las condiciones físicas de su trabajo, salarios, pretensiones, relaciones interpersonales.	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	4	3	4	
	¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	3	3	4	
	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	4	4	3	
	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?	3	4	4	
	¿Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado?	4	4	4	
	¿El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción?	3	3	3	
	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	4	4	3	
	¿Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	3	3	4	
	¿Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo?	4	4	4	
	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?	3	4	3	
	¿Considera que se reconoce su desempeño en el trabajo que realiza?	4	4	3	


 CP JULIO ERNESTO PACHECO BEDREGAL
 Registro 108346 - CIVIL
 Firma del evaluador
 DNI 40701108

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
PACHECO BEDREGAL, JULIO ERNESTO DNI 40701108	INGENIERO CIVIL Fecha de diploma: 13/03/09 Modalidad de estudios: PRESENCIAL	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>
PACHECO BEDREGAL, JULIO ERNESTO DNI 40701108	MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN ADMINISTRACIÓN Fecha de diploma: 10/12/14 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD ESAN <i>PERU</i>
PACHECO BEDREGAL, JULIO ERNESTO DNI 40701108	BACHILLER EN INGENIERIA CIVIL Fecha de diploma: 23/06/2006 Modalidad de estudios: - Fecha matricula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA <i>PERU</i>

Anexo 3

Consentimiento Informado de Participante

Título de la investigación: Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023

Investigadora: Elsa Clarisa Vallejos Segura

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial –Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución al cual pertenece.

El Centro Comercial de la ciudad de Lima a la cual pertenece no es ajeno a la problemática existente en cuanto al liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, ya que al no contar con un buen líder y no tener la participación de los colaboradores eso hace que no exista un buen clima laboral, generando así insatisfacción en los colaboradores. En ese sentido, la presente investigación permitirá conocer el grado de satisfacción que tienen sus colaboradores, asimismo, implementar pautas y acciones para un buen liderazgo y participación de sus colaboradores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de capacitación de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán **anónimas**. Por lo que no es necesario colocar el nombre en ninguna parte del



documento.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Vallejos Segura Elsa Clarisa email: evallejoss@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Cardaña Peña Jorge Manuel email: jcardenap@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ANÓNIMO

Fecha y hora: 05/06/23

Anexo 3

Consentimiento Informado de Participante

Título de la investigación: Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023

Investigadora: Elsa Clarisa Vallejos Segura

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial –Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución al cual pertenece.

El Centro Comercial de la ciudad de Lima a la cual pertenece no es ajeno a la problemática existente en cuanto al liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, ya que al no contar con un buen líder y no tener la participación de los colaboradores eso hace que no exista un buen clima laboral, generando así insatisfacción en los colaboradores. En ese sentido, la presente investigación permitirá conocer el grado de satisfacción que tienen sus colaboradores, asimismo, implementar pautas y acciones para un buen liderazgo y participación de sus colaboradores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de capacitación de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán **anónimas**. Por lo que no es necesario colocar el nombre en ninguna parte del

documento.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Vallejos Segura Elsa Clarisa email: evallejoss@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Cardeña Peña Jorge Manuel email: jcardenap@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Anónimo
Fecha y hora: 05/06/23



Anexo 3

Consentimiento Informado de Participante

Título de la investigación: Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023

Investigadora: Elsa Clarisa Vallejos Segura

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023”, cuyo objetivo es Determinar la influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un Centro Comercial –Lima, 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de posgrado del programa académico de maestría en ingeniería civil con mención en dirección de empresas de la construcción, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Norte, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Institución al cual pertenece.

El Centro Comercial de la ciudad de Lima a la cual pertenece no es ajeno a la problemática existente en cuanto al liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, ya que al no contar con un buen líder y no tener la participación de los colaboradores eso hace que no exista un buen clima laboral, generando así insatisfacción en los colaboradores. En ese sentido, la presente investigación permitirá conocer el grado de satisfacción que tienen sus colaboradores, asimismo, implementar pautas y acciones para un buen liderazgo y participación de sus colaboradores.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos y algunas preguntas sobre la investigación titulada: " Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la sala de capacitación de la empresa. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán **anónimas**. Por lo que no es necesario colocar el nombre en ninguna parte del



documento.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si deseaparticipar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institucional término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora Vallejos Segura Elsa Clarisa email: evallejoss@ucvvirtual.edu.pe y Docente asesor Cardaña Peña Jorge Manuel email: jcardenap@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: ANÓNIMO
Fecha y hora: 05 10 23
.....

Anexo 4. BASE DE DATOS SPSS

*Base de datos.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Aplicación de búsqueda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Aline
1	ITEM_01	Númérico	8	2	¿El centro comercial promueve un buen clima organizacional, desarrollo trabajo en equipo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
2	ITEM_02	Númérico	8	2	¿Cree usted que el centro comercial debe de proponer mejoras en los procesos de eficiencia y eficacia?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
3	ITEM_03	Númérico	8	2	¿El centro comercial ha demostrado liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
4	ITEM_04	Númérico	8	2	¿Cree usted que el centro comercial protege a los colaboradores de represalias al informar de incidentes, peligros, riesgos y participación de los colaboradores?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
5	ITEM_05	Númérico	8	2	¿Usted muestra actitud positiva ante la labor que realiza?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
6	ITEM_06	Númérico	8	2	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso de eliminar los peligros y reducir los riesgos para la Seguridad y Salud en el Trabajo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
7	ITEM_07	Númérico	8	2	¿Cree usted que el centro comercial incluye un compromiso para la mejora continua del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
8	ITEM_08	Númérico	8	2	¿Cree usted que los equipos de protección personal que le proporciona el centro comercial son los adecuados?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
9	ITEM_09	Númérico	8	2	¿El centro comercial incluye un compromiso de cumplir los requisitos legales del sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
10	ITEM_10	Númérico	8	2	¿Usted guarda y conserva información documentada como evidencia de la mejora continua?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
11	ITEM_11	Númérico	8	2	¿Usted cree que el centro comercial debería hacer una lista de las actividades críticas?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
12	ITEM_12	Númérico	8	2	¿Cree usted que el centro comercial es reponsable de garantizar la seguridad y Salud de los sus colaboradores?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
13	ITEM_13	Númérico	8	2	¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
14	ITEM_14	Númérico	8	2	¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
15	ITEM_15	Númérico	8	2	¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
16	ITEM_16	Númérico	8	2	¿Las relaciones con mis demás compañeros me motivan a tener un mejor desempeño en mi trabajo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
17	ITEM_17	Númérico	8	2	¿Recibo mi salario, aguinaldo y mis vacaciones de acuerdo a la ley?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
18	ITEM_18	Númérico	8	2	¿Me siento satisfecho porque he podido contribuir en el proceso del tipo de trabajo que he realizado?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
19	ITEM_19	Númérico	8	2	¿El cumplimiento de mi trabajo me produce satisfacción?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
20	ITEM_20	Númérico	8	2	¿Está satisfecho con el cargo que actualmente desempeña?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
21	ITEM_21	Númérico	8	2	¿Cree que el trabajo que desempeña está acorde con sus expectativas?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
22	ITEM_22	Númérico	8	2	¿Considero que mis compañeros están satisfechos con la ayuda que presto en mi trabajo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
23	ITEM_23	Númérico	8	2	¿Soy reconocido por mi familia y amigos por la labor que realizo?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
24	ITEM_24	Númérico	8	2	¿Considera que se reconoce su desempeño en el trabajo que realiza?	{1.00, Siem...	Ninguna	8	Der
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									
32									
33									
34									
35									
36									
37									
38									

Visión general Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO Clásico



5 : ITEM_20

2.00

Visible: 24 de 24 variables

	ITEM_01	ITEM_02	ITEM_03	ITEM_04	ITEM_05	ITEM_06	ITEM_07	ITEM_08	ITEM_09	ITEM_10	ITEM_11	ITEM_12	ITEM_13	ITEM_14	ITEM_15	ITEM_16	ITEM_17	ITEM_18	ITEM_19	ITEM_20	
1	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1
2	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1
3	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1
4	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2
5	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2	
6	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1
7	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1	
8	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2	
9	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	1	
10	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1	
11	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1	
12	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	4	
13	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1	
14	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1	
15	3.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1	
16	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1	
17	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2	
18	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1	
19	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1	
20	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	2.00	1.00	3.00	3		
21	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1	
22	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1	
23	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1	
24	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3	
25	1.00	3.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	3.00	1.00	1	
26	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1	
27	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	1.00	2.00	1.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3	
28	2.00	1.00	1.00	1.00	3.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	2	
29	1.00	3.00	2.00	3.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	2.00	3.00	1.00	3	
30	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2	
31	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2	
32	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1	
33	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1	
34	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1	
35	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	3.00	3.00	2.00	2	
36	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	1	
37	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	1.00	1.00	2.00	3.00	3.00	1.00	2.00	1.00	1	

Anexo 5. CONFIABILIDAD

Se hizo el análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, el cual es el coeficiente más utilizado para medir la consistencia interna de los ítems que forman una escala de medición (α , Cronbach, 1951). George y Mallery (2003, p 231) brindan las siguientes recomendaciones para la evaluación de este coeficiente: entre 0.95 y 0.9 es excelente, entre 0.9 y 0.8 es bueno, entre 0.8 y 0.7 es aceptable, entre 0.7 y 0.6 es cuestionable, entre 0.6 y 0.5 es pobre y por último si es menor que 0.5 es inaceptable.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.782	24

El análisis de fiabilidad para los cuestionarios de la tesis “Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023” tiene un valor de 0.782 el cual indica que es aceptable.

Anexo 6. REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

feedback studio Elsa Clarisa Vallejos Segura | Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial-Lima,...

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAestrÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

TÍTULO DE LA TESIS

Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial-Lima,2023

AUTOR:

Vallejos Segura, Elsa Clarisa - (orcid.org/0000-0002-2665-3224)

ASESOR:

Cardena Peña, Jorge Manuel (orcid.org/0000-0003-3176-8613)

Quintero Ramirez, Laura Pamela (orcid.org/0000-0002-1756-7498)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección de Empresas de la Construcción

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Resumen de coincidencias

25 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	www.coursehero.com Fuente de Internet	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	pre2i.com Fuente de Internet	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	continuousmanagemen... Fuente de Internet	es.scribd.com Fuente de Internet	hdl.handle.net Fuente de Internet	paratrabajadoreslog... Fuente de Internet
	10 % >	8 % >	1 % >	1 % >	<1 % >	<1 % >	<1 % >	<1 % >	<1 % >	<1 % >	<1 % >

Página: 1 de 34 Número de palabras: 8493 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado

Anexo 7. CAPTURA DE APROBACIÓN DE CRAI CONCYTEC

ctvita@concytec.gob.pe/appDirectorioCTI/MantUpload.do?operacion=N&tipo=I

INICIO GUÍA CALIFICACIÓN RENACYT ELSA CLARISA VALLEJOS SEGURA Manual de uso Cerrar Sesión

NOVEDADES

- El Curso de Conducta Responsable en Investigación *CRAI* no es requisito para la calificación RENACYT. El URL es <https://vinculate.concytec.gob.pe/conducta-responsable-en-investigacion>.

PERFIL

ELSA CLARISA VALLEJOS SEGURA

Calificación, Clasificación y Registro de Investigadores

Solicitar Incorporación

Conducta Responsable en Investigación

Fecha: 15/05/2023

Seleccionar archivo | Ninguno archivo selec.

Agregar foto Eliminar foto

Resumen

1924 quedan todavía

QUIPU

Centro Andino de Investigación y Entrenamiento en Informática para la Salud Global

Certificamos que:

Elsa Clarisa Vallejos Segura

Ha finalizado el curso:

Conducta Responsable en Investigación : Evaluación

16 de mayo de 2023

Con la calificación de: 20,00



6463903c-9b7c-449c-a082-4e27adeca640



ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDEÑA PEÑA JORGE MANUEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN INGENIERÍA CIVIL CON MENCIÓN EN DIRECCIÓN DE EMPRESAS DE LA CONSTRUCCIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Influencia del liderazgo y participación en la satisfacción de los colaboradores, según el modelo ISO 45001 en un centro comercial–Lima,2023", cuyo autor es VALLEJOS SEGURA ELSA CLARISA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 03 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDEÑA PEÑA JORGE MANUEL DNI: 09340727 ORCID: 0000-0003-3176-8613	Firmado electrónicamente por: JCARDENAP el 13- 08-2023 11:07:45

Código documento Trilce: TRI - 0639347