



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**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**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Ingeniería Civil con Mención en Dirección de Empresas de la  
Construcción**

**AUTORA:**

Pilco Verona, Johanna Luz Maritza (ORCID: 0000-0003-1323-4810)

**ASESOR:**

Dr. Joel Martin Visurraga Agüero (ORCID: 0000-0002-0024-668X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de empresas de la construcción

LIMA — PERÚ

2021

## **Dedicatoria**

A Mateo, mi luz, mi razón, mi  
motivo, mi fuerza, mi vida entera.

### **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por darme la vida, a mi familia por hacer de mí quien soy, y a ti Jorge Luis, por impulsarme a ser mejor cada día y acompañarme en cada paso.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población, muestra y muestreo	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	47
VII. RECOMENDACIONES	49
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Matriz de Consistencia	
Matriz de Operacionalización de Variables	
Instrumento de Recolección de Datos	
Certificado de Validación	
Base de datos	

## Índice de tablas

Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	17
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos	18
Tabla 3	Caracterización de la población	19
Tabla 4	Ficha técnica del instrumento de medición	20
Tabla 5	Validez por juicio de expertos de los instrumentos	21
Tabla 6	Resultado de la prueba de confiabilidad	21
Tabla 7	Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Gestión de Recursos Humanos	24
Tabla 8	Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Planificación de la variable Gestión de Recursos Humanos	25
Tabla 9	Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de Recursos Humanos	27
Tabla 10	Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Evaluación de Rendimiento de la variable Gestión de Recursos Humanos	28
Tabla 11	Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Compensación de la variable Gestión de Recursos Humanos	30

Tabla 12	Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Gestión de los Recursos Humanos	31
Tabla 13	Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la variable Gestión de los Recursos Humanos	32
Tabla 14	Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Planificación de la variable Gestión de los Recursos Humanos	33
Tabla 15	Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Planificación de la variable Gestión de los Recursos Humanos	34
Tabla 16	Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de los Recursos Humanos	35
Tabla 17	Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de los Recursos Humanos	36
Tabla 18	Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable Gestión de los Recursos Humanos	37
Tabla 19	Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable Gestión de los Recursos Humanos	38

Tabla 20	Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Compensación de la variable Gestión de los Recursos Humanos	39
Tabla 21	Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Compensación de la variable Gestión de los Recursos Humanos	39

## Índice de figuras

Figura 1	Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Gestión de Recursos Humanos	24
Figura 2	Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y la dimensión Planificación de la variable Salud en el Trabajo y la variable Gestión de Recursos Humanos	26
Figura 3	Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Salud en el Trabajo y la variable Gestión de Recursos Humanos	27
Figura 4	Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y la dimensión Evaluación de Rendimiento de la variable Salud en el Trabajo y la variable Gestión de Recursos Humanos	29
Figura 5	Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Compensación de la variable Gestión de Recursos Humanos	30



## Resumen

El objetivo del estudio se basó en determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) en la Gestión de los Recursos Humanos de una empresa constructora en Lima en el año 2020.

El tipo de investigación es básica y el diseño es no experimental no experimental sin alteración de las variables, y tal como se indica en los objetivos es una investigación causal al evaluar la influencia que tuvo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la variable dependiente y de enfoque cuantitativo, la técnica de recolección de datos es la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. El instrumento fue verificado por juicio de expertos y validado con un valor de 0.977 de Alfa de Cronbach para la evaluación de la confiabilidad. La presente investigación determinó la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la variable Gestión de los Recursos Humanos dado que la prueba de pseudo R cuadrado de Nagelkerke arrojó un 76.90% para el comportamiento de variación de la variable independiente sobre la dependiente, con lo cual se comprueba la hipótesis general.

**Palabras clave:** Seguridad, Salud, Gestión, Recursos Humanos.

## **Abstract**

The objective of the study was based on determining the incidence of the Occupational Health and Safety Management System (SGSST) in the Human Resources Management of a construction company in Lima in 2020.

The type of research is basic and the design is non-experimental without alteration of the variables, and as indicated in the objectives, it is a causal investigation when evaluating the influence that the Occupational Health and Safety Management System had on the dependent variable and quantitative approach, the data collection technique is the survey and the instrument used was the questionnaire. The instrument was verified by expert judgment and validated with a Cronbach's alpha value of 0.977 for the evaluation of reliability. The present investigation determined the existence of incidence of the Occupational Health and Safety Management System variable on the Human Resources Management variable given that the Nagelkerke pseudo R-square test yielded 76.90% for the variation behavior of the independent variable over the dependent variable, thereby testing the general hypothesis.

**Keywords:** Safety, Health, Management, Human Resources.

## I. INTRODUCCIÓN

El rubro de la construcción ha evolucionado de manera significativa a través de los años; y a nivel mundial cobra mucha importancia, ya que es de éste de donde se obtienen todo tipo de edificaciones, las que sirven para albergar diversos usos y cubrir necesidades de la población. Muchos de estos edificios de infraestructura son parte de las gestiones gubernamentales y deben atender al sector público de los diferentes entes de gobierno, sin embargo, es el sector privado el que le da mayor dinamismo y donde se tiene la clientela más diversa en términos generales.

Debemos tener en cuenta que la población urbana mundialmente sigue en crecimiento, lo que impulsa día a día la demanda de nueva infraestructura que atienda a esta nueva población, tanto en el sector vivienda, como en educación, salud, recreación, negocios, entre otros; destacando dentro de este contexto que el sector inmobiliario se viene desarrollando incesantemente en los últimos años, adecuando sus requerimientos de diseño de viviendas a todos estos cambios y patrones de vida; por otro lado, asociados a la realidad del crecimiento de la construcción, se tienen los accidentes laborales del sector.

A nivel mundial, el alto volumen de los accidentes en los puestos de trabajo se ha visto incrementado de manera alarmante, puesto que, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015), muchas personas en todo el mundo sufren accidentes laborales, los puntos focales donde más se desarrollan este tipo de situaciones son los trabajos técnicos y también los de construcción. Es importante recalcar que los accidentes laborales suceden a nivel mundial, de hecho, se estima que al año se registra una cifra alrededor de 250 millones de casos de accidentes laborales, esto quiere decir que, a diario 685.000 personas resultan con lesiones físicas o psíquicas o por alguna actividad relacionada al desarrollo mismo de su trabajo.

Teniendo en cuenta que las personas son el elemento clave para las organizaciones, son las que permiten a una compañía diferenciarse de la competencia y alcanzar el éxito; es por ello que representan el activo más valioso pero a la vez el más difícil de gestionar, ya que cuando se habla de personas entran en juego los

sentimientos, las emociones, los vínculos, las relaciones y todos los factores que son intrínsecos a cada individuo y a la naturaleza humana, y las empresas deben ser capaces de conjugarlos y manejarlos para el beneficio de la corporación y de los colaboradores mismos. El gran reto que tienen gestores de recursos humanos es que cada empresa sea un factor diferencial y, para ello, se debe trabajar en diversas áreas que ayuden a elevar el grado de satisfacción de los empleados (Chiavenato, 2012). De igual manera, varios estudios que se han ejecutado de manera global en el mundo, han demostrado que uno de los factores más relevantes es el talento humano y no únicamente el económico, debido a que la calidad, la funcionalidad y las fallas dependen del trabajo que realiza el individuo. (Wu, *et al.*, 2016)

En el ámbito nacional, el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019) describe la importancia de la existencia y normativa sobre múltiples medidas de prevención de la seguridad, las cuales se orientan a prevenir o disminuir la accidentabilidad de al menos unas 600.000 personas, indica también que los mayores índices de accidentes, según estudios, se encuentran ubicados en los sectores de construcción, industria y agricultura; los accidentes laborales son catalogados como graves y fatales sobretodo en el sector de la construcción, debido a la utilización de maquinaria pesada, trabajos en altura o profundidad, riesgo eléctrico, entre otros. Por otro lado hay lesiones que resultan del trabajo que son leves o de daño medio, pero que igualmente constituyen una falla del sistema de gestión de seguridad y salud para los obreros, por tal motivo es que el sector de infraestructura debe planear muy bien sus normas preventivas para buscar minimizar los riesgos en el centro laboral y prevenir daños permanentes, creando un ambiente seguro para los empleados.

Según un estudio realizado por Marsh Perú (2019), explica que en el año 2019 muchas empresas buscaron mejorar la productividad y las condiciones laborales, como resultado de la aplicación de su propuesta de prevención se evidenció una reducción de al menos 3% respecto a los otros años. Por tanto, se afirma que realizar un buen planteamiento para reducir los accidentes en el puesto de trabajo implica seguridad en el campo laboral, lo cual directamente permite reducir la accidentabilidad, y es allí donde este porcentaje representa un incremento financiero para las empresas, además de la mejora en la calidad y clima de trabajo. En nuestro país, en el 2011 se

promulgó la Ley N° 29783, que contiene el marco legal vigente respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual es obligatoria de aplicar para todas las empresas de los distintos rubros económicos y de servicios, y regula las consideraciones tanto de prevención como de seguridad para trabajadores y centros de trabajo.

En la empresa Rocazul S.A.C, para lo que respecta las gestiones de seguridad y salud en el campo laboral, se tiene un manejo del tema de nivel medio a alto, ya que en vista de la problemática que atraviesan muchos países por la Covid-19, la alta gerencia ha sumado al plan estándar para gestionar la salud y la seguridad de la implementación de nuevas estrategias o herramientas para gestionar adecuadamente los riesgos de accidentes, y ahora también de contagios en el ámbito laboral. Es por ello que se hizo necesario implementar medidas adicionales que garanticen tanto la seguridad como la salud de todo el componente humano que participa laboralmente en dicha compañía. Por ello, surge la necesidad que la empresa deba ampliar procesos a su Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, e incorpore a ellos el Plan de Monitoreo y Control, y el plan de Vigilancia para mellar los efectos de la Covid-19 en el desarrollo de las labores relacionadas con el sector constructivo de modo que garantice el bienestar y resguardo de su personal, y de todo aquel que se encuentre en sus instalaciones.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente se manifiesta el problema general identificado: ¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?. Asimismo, se plantean los siguientes problemas específicos; primero ¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?; segundo ¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?; tercero ¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la dimensión evaluación del rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?; y cuarto ¿De qué manera el Sistema de Gestión de

Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la dimensión compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?.

En cuanto a la justificación de la investigación, ésta se aborda desde el ámbito epistemológico basándose principalmente en la escasez investigativa que existe en referencia al tema de las gestiones de seguridad y salud en los obreros y colaboradores, todo ello debido a la pandemia que está afectando a nivel mundial a todos los ámbitos económicos y población en general; lo cual implícitamente afecta el departamento de recursos humanos, ya que no se cuenta con una estrategia adecuada para poder reducir las incidencias de esta pandemia a nivel corporativo. Por tanto, se espera que la ejecución del presente documento investigativo en el futuro sirva de apoyo y de ayuda para nuevas investigaciones; asimismo, se espera que permita la aplicación, a través del método científico, de nuevos paradigmas de desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en diferentes proyectos de ingeniería civil.

Al mismo tiempo, se aborda la justificación teórica mediante los temas de información y conocimiento relevante que ayuden a crear paradigmas sobre cómo llevar correctamente los sistemas de gestión de seguridad que, como se ha expuesto, cumplen la función de conservar y preservar la salud del empleado dentro de las áreas laborales, y busca enfocarse en prevenir enfermedades y consecuencias que se pueden generar a raíz de los accidentes ocupacionales.

De igual manera la justificación práctica permite la realización de pruebas que se llevan a la práctica con el fin de hacer la contribución completa en un estudio, ejecutando una planeación sobre la gestión de seguridad, creando diversos ambientes para saber cómo afecta en la salud de los empleados y cómo pueden evitarse las enfermedades que pueden contraerse al realizar sus labores.

Finalmente en la justificación metodológica, se toma en cuenta la diversidad que hay de conceptos metodológicos y se marca cuál es el camino que puede seguir el estudio, por lo que se ha elegido aplicar un método que contribuirá a obtener resultados cuantitativos utilizando las técnicas necesarias de recolección de datos a través de un instrumento específico, el cuál será analizado para poder comprobar las hipótesis antes planteadas.

Con la finalidad de brindar respuesta a la problemática planteada se propone el siguiente objetivo general: Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020. Asimismo, los objetivos específicos: Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020. Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020. Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020. Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

Se plantea como hipótesis general la siguiente: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020. Y como hipótesis específicas: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020. El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020; El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020, El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

## II. MARCO TEÓRICO

En la revisión de trabajos previos nacionales se tiene la investigación de Macedo (2020), titulada Relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.; cuyo objetivo fue: determinar la relación entre la Gestión de Recursos Humanos y el desempeño laboral en la ejecución de proyectos; fue cuantitativa, descriptiva y de diseño correlacional. La población estaba compuesta por 578 colaboradores, la muestra fue probabilística y 165 colaboradores participaron de ella. Como instrumentos se utilizó los cuestionarios. Se concluyó que se tenía un nivel de GRH de 30% en la categoría baja, 62% en la media y 8% en la categoría alta. Por ello, se confirma que hubo una asociación estadística significativa de correlación entre la GRH y la buena planificación del desempeño laboral ( $r = 0.744$ ,  $p = 0.00$ ,  $\alpha = 0.05$ ).

De la misma manera, Chomba (2020) en su trabajo de investigación La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo, La Libertad; tuvo como meta la determinación de la existencia de relación entre la Gestión de Recursos Humanos (GRH) y la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación. El enfoque metodológico fue cuantitativo, descriptivo, de diseño correlacional. La muestra por conveniencia fueron 12 MYPES de construcción. Como instrumento se utilizó el cuestionario. Se concluyó, con asociaciones estadísticas significativas entre la GRH y la eficiencia de ejecución de proyectos, de intensidad media ( $r_s=0.608$ ,  $p=0.00$ ,  $\alpha = 0.05$ ), por ello se demuestra que la GRH permite evaluar el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores en la ejecución de proyectos de edificación.

Asimismo, Sangama (2019) en su investigación sobre Influencia de la seguridad y salud en el trabajo en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018; cuyo fin fue encontrar como influyen, tanto la seguridad como la salud laboral en los empleados que trabajan en la ejecución del sistema de agua y desagüe ubicadas en Rumisapa. Pudiendo trabajar bajo la metodología correlativa, observacional y no experimental. Participaron 26 empleados, llegando a concluir que, la seguridad y salud en el trabajo influye



positivamente en el desempeño, ya que esto permite que se le brinde una capacitación y desarrollo adecuado al personal de esta manera habrá un buen desempeño laboral.

Además, Salazar (2019) en su trabajo investigativo sobre Implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir los riesgos laborales en el botadero municipal de residuos sólidos de la ciudad de Huamachuco en 2018, tuvo como propósito encontrar si, aplicando la planificación respecto de la seguridad y bienestar laboral, se minimizaría la accidentabilidad en el campo laboral. El autor usó un estudio cuantitativo, aplicado y correlativo con la colaboración de 28 empleados. Encontrándose que, al aplicar dicho plan, se minimizó considerablemente la cantidad de accidentes en el campo laboral teniendo un margen significativo de 0, 808 en su resultado.

En cuanto a los antecedentes internacionales, se tiene que Roa (2017), en su investigación titulada Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en Colombia, plantea como su principal propósito fijar el referente de cumplimiento en la ejecución de los sistemas de salud y resguardo en la industria constructora, ubicada en Colombia. Empleando una metodología analítica y no experimental. Teniendo como evidencia final la presencia correlativa positiva y las estadísticas significativas entre los elementos estudiados. También se obtuvo evidencia de que, muchos trabajadores no contaron con una capacitación adecuada en cuanto a planeación se refiere, es por ello que se sugiere enfáticamente que se capaciten correctamente y de manera constante. Llegando a concluir que las industrias constructoras deben aplicar mejor el fundamento articulador del resguardo de la vida y la salud, ya que con ello podrán mejorar considerablemente las funciones de los empleados, y así poder tener una productividad adecuada y mejorada.

Por otra parte, Vega (2017) en su artículo sobre el Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) en empresas de Colombia; tuvo como finalidad explicar el impacto que tiene la implantación del programa SST en todas las compañías de Antioquia. Habiendo realizado una investigación transversal a 73 compañías, en donde se utilizaron entrevistas a los empleados. Encontrándose que, las compañías investigadas sí cumplían con el programa SST, evidenciándose que se desarrolló en un 87% de ellas progresivamente. En tanto los empresarios tuvieron en

consideración que, aplicando los métodos apropiados, se puede generar un mayor crecimiento productivo, así como también un personal capacitado y en mayor armonía. Concluyendo que, las gestiones y aplicación del programa favorecen en un 100% la productividad y la buena labor por parte de los trabajadores.

De igual manera, Céspedes y Martínez (2016) en su trabajo de investigación Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano, tuvo como objeto de estudio aplicar un sistema de salud y de resguardo laboral, tema que es considerado relevante ya que juega un papel fundamental para toda compañía. Llegando a la conclusión de que estos sistemas son importantes, ya que su buen manejo podrá optimizar grandemente la labor del empleado en la compañía, esto debido a que se reducirán los accidentes en el campo laboral y aumentará la producción considerablemente, por lo que se necesita implementar estos sistemas en todas las industrias, así se dejará resultados mayoritariamente positivos.

También, Jordán (2015) realizó un trabajo investigativo que lleva el título Propuesta de un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud empresarial en la empresa Amador y Amador Construcciones y Proyectos S.A.; en el cual tuvo como objetivo proponer un método gestión de salud y seguridad ocupacional para todos los trabajadores que participan en el proceso de edificación de inmuebles. Llegando a concluir que, gracias al método aplicado, por medio de un estudio preliminar entre los profesionales gerentes y demás personal, se pudo observar que los riesgos que presentaban los obreros disminuyeron significativamente, ya que los empleados fueron adquiriendo conocimientos acerca de lo que es la salud y seguridad laboral, y esto ayuda a que lo apliquen en su campo laboral específico.

Más aun, León, Murillo, Varón, Montes y Cuervo (2017) en su artículo titulado Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, análisis relacionado con los incidentes y accidentes laborales de 12 empresas PYMES del sector de la construcción; el cual se tuvo como objetivo encontrar el grado de relación de los sistemas que gestionan la salud y resguardo de al menos 12 compañías constructoras ubicadas en Cali, Colombia. Se empleó una metodología descriptiva y cuantitativa, y se concluyó que existe una relación multidisciplinaria, entre el cumplimiento normativo del Sistema de Gestión de SST con las incidencias laborales. Se señala que

cumpliendo con la aplicación del sistema por encima del 51% las empresas podrían reducir su proyección de accidentabilidad, la cual llegaría a ser tan sólo de 2% con mayor probabilidad. Concluyen entonces en que, al aumentar el porcentaje de cumplimiento del sistema de gestión, se disminuirá directamente los índices de accidentabilidad.

En relación a las teorías que se proponen como base de la presente investigación, se plantea lo indicado por Gonzales, Bonilla, Quintero, Reyes y Chavarro (2016), quienes explican la teoría de causalidad dada por Frank Bird, que señala que nada sucede a menos que se presente alguna circunstancia. Es por ello que se toma en cuenta las causas predecesoras de los accidentes, y con ello se identifica la relevancia de reconocer de manera anticipada estas causas y los posibles riesgos. Se desprende de ello que el personal debe estar pendiente de los problemas y circunstancias que pudieran presentarse en el campo laboral, que se debe brindar capacitación constante y especializada en esta materia. Cabe enfatizar que este modelo se caracteriza por encontrar el punto de partida de los accidentes, y trabaja a partir de esta identificación inicial.

Por otro lado, se tiene la Teoría clásica de la administración científica, Viloria y Luciani (2015) explican la teoría dada por Frederick Taylor, donde manifiesta que se debe enfatizar en el desarrollo de la productividad para que ésta sea cada vez mayor, aplicando la eficiencia en las labores de producción y aumento de remuneración. Asimismo, la teoría fue centrada en cuatro principios: a) Planeación: se sustituyen los criterios individuales de cada personal empleando un método empírico. b) Preparación: se realiza la selección, se les entrena y pasan por una preparación para así mejorar la calidad, aplicando planes, métodos y estrategias. c) Control: aplica la evaluación en las cuales se evidencia lo ejecutado según lo planeado. d) Ejecución: se distribuyen las labores de acuerdo a las capacidades que presentan los trabajadores para que así las ejecuten eficientemente.

En cuanto a las definiciones conceptuales de la variable independiente, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según Henao (2015), es el proceso lógico y determinación de las fases de una mejora continua al aplicar las políticas que tiene la organización; utilizando la planeación, aplicación y evaluación,

sometiendo a constante revisión las acciones ejercidas para anticipar los riesgos: reconociendo, evaluando y controlando los riesgos y peligros asociados, para que ello no afecte en la seguridad, bienestar, protección y salud de los trabajadores. Por lo que su ejecución es continua y busca permanentemente que se mejoren las condiciones laborales.

Además, Wang, Chen, Liu, *et al.* (2020) mencionan que el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo se ha inclinado a estructurar las acciones que se realizan conjuntamente entre los empleadores y los empleados, para aplicar las medidas que garantizan el bienestar y protección en el trabajo; utilizando circunstancias ambientales que ayuden a mejorar continuamente las labores y minimizando los riesgos y las situaciones peligrosas que se puedan encontrar durante el desempeño de las labores específicas.

De la misma manera, Álvarez y Riaño (2018); Romeral (2012) coincidieron que el Sistema de Gestión, emplea un grupo de fases que se integran dentro del proceso continuo y que permite dar condiciones óptimas para que se realicen las labores ordenadamente y que la ejecución sea adecuada, consiguiendo mejoras para el logro del éxito y que cada empresa mantenga su operatividad de manera continua.

Ese sistema de salud y seguridad en los ambientes laborales se considera como los procedimientos administrativos que cumplen con las normas dentro de la empresa, todo ello con base en que en el año 2011 se estableció la ley N° 29783, la cual es el marco normativo en esta materia a nivel nacional, y que busca que se promueva la cultura empresarial para prevenir riesgos dentro de las compañías a nivel nacional.

Por consiguiente, Arocena y Niñez (2010), Cabrera, Uvidia y Villacres (2017) coinciden con que en la actualidad es necesario que las empresas garanticen tanto la seguridad como la salud de sus trabajadores, por lo cual deben tomarse las precauciones al realizar los controles necesarios para que se eviten infortunios laborales; por lo que se debe implementar normas y políticas que ayuden a optimizar la salud y seguridad de todo el personal, así como también medidas que se realizan con el fin de lograr el seguimiento de las reglas que se pautaron por las entidades públicas y con ello pueden disminuir los riesgos en las distintas áreas de trabajo.

La primera variable posee cuatro dimensiones, para la primera dimensión Identificación de peligros se tiene a Mejía, *et al.* (2016) quien define que es aquella forma de prevenir accidentes o afecciones, gestionando de tal forma que se hacen planificaciones para accionar de manera concreta la prevención de los mismos. Al mismo tiempo, Rout y Sikdar (2017); Mihić (2020) sostienen que es un sistema para reconocer los efectos que pueden causar la falta de un método que colabore con la seguridad y la sanidad en la labor del trabajo. Por otro lado, otros autores incidieron que la identificación de los peligros es determinar los posibles riesgos, para conocer su localización y el cómo están estructurados para poder gestionar su prevención (Gan, 2019; Kwame, *et al.*, 2020).

Por otro lado, Devdatt, *et al.* (2018) sostienen que las empresas se han visto envueltas en problemas de salud y seguridad debido a las distintas condiciones de riesgo que se encuentran en las distintas áreas de trabajo, es por eso que se necesita de que se reconozca previamente los posibles riesgos, de acuerdo a los cambios que continuamente se presentan, sea a causa de actualizaciones tecnológicas o cambios de equipos o maquinaria, que conllevan a actualizaciones de normativas que pasan hacer obsoletas y que necesitan de un mejoramiento, es entonces cuando la empresa interviene y debe disponer de elementos que colaboren con su reconocimiento y evaluación.

La segunda dimensión es Evaluación de Riesgos, y es la principal herramienta que se utiliza en los sistemas de gestión, estudia el campo para reconocer el peligro y valorar las acciones a ejecutar, adecuándose a las necesidades existentes en las áreas laborales (Leiter, Zanaletti y Argentero, 2009). Asimismo, la normativa de Occupational Health and Safety Management Systems- Specification (OHSAS) 18001 (2007) conceptualiza el análisis e identificación de los peligros y los riesgos como los procesos dinámicos e interactivos para poder identificar y estudiar todos los riesgos que afectan de alguna manera u otra el logro de los propósitos de una compañía.

Para Aven (2015), la evaluación de riesgos desea suprimir permanentemente todos los riesgos que puedan presentarse a los trabajadores. Es importante recalcar que las evaluaciones son sumamente indispensables y obligatorias en las compañías,

ya que por medio de ellas es que se puede llegar a prevenir los accidentes laborales y los daños a la integridad física que puedan afectar a los trabajadores.

Finalmente, Iqbal, *et al.* (2015) asumieron que la evaluación de riesgos es una función la cual es dirigida por un personal calificado y apto para dicho trabajo, y que será situado en la empresa por medio del empresario para que desarrolle esta labor específica. No obstante, esta función debe enfocarse en atender al total de empleados, con el objetivo de saber sus opiniones y poder encontrar las fallas que puedan presentarse en su desempeño.

La tercera dimensión, Capacitación en seguridad, Parra y Rodríguez (2015) manifiestan que es una función que debe de realizar el individuo encargado de llevar la información adecuada a todo el personal para que así disminuyan los accidentes. De igual manera, Weinstock y Slatin (2012); Wilkins (2011) coinciden que el personal encargado de realizar esta tarea debe de capacitar a cada empleado para que cumplan adecuadamente su función, todo ello para que puedan realizar adecuadamente y de manera segura su labor, y así contribuir en prevenir los riesgos.

Otros autores coinciden en que las empresas tienen una preocupación concurrente la cual es poder llevar a cabo un programa que ayude con la prevención de accidentes laborales y otras afecciones que puedan presentar, es por eso que se necesita cumplir con los soportes para la inducción, llevando a cabo las rendiciones y capacitaciones necesarias para que estos trabajadores dependientes se mantengan al margen del peligro (Kajiki, Mori, Kobayashi, *et al.*, 2019; Reiman, *et al.*, 2019)

La dimensión Medidas de prevención, según Kwame, Serwah, *et al.* (2020) argumentan que es la disposición de capacitar a todo el personal para que éstos no padezcan accidentes en el terreno laboral, y que gracias a ello se disminuirá considerablemente los riesgos que puedan presentarse, todo ello con disciplina y fundamento.

Del mismo modo, ONU (2016) menciona que es importante aplicar medidas de prevención, ya que si un individuo trabaja en campo se tendría que velar por que su lugar laboral sea el mejor, ya que se expone a lesiones, accidentes o enfermedades, por lo tanto, es indispensable tener presente medidas tales como: conservar limpio el sitio laboral, mantener un espacio ventilado en el sitio laboral y con una iluminación

adecuada, cuidar la postura al trabajar y finalmente también es indispensable tener a la mano un botiquín de primeros auxilios.

En cuanto a las definiciones conceptuales de la variable dependiente Gestión de Recursos Humanos, según Vieira (2014) manifiesta que se basa en la forma de aplicar funciones, estrategias, métodos para que los trabajadores de una empresa se sientan satisfechos con su ambiente de trabajo, lo cual permite que la empresa tenga un crecimiento integral; por ello el departamento encargado de gestionar al recurso humano de la empresa, tiene como finalidad lograr los niveles de desempeño y mejorar la calidad de las conductas personales y sociales.

Asimismo, Bejarano (2013) afirma que la Gestión de Recursos Humanos (GRH) se basa en crear una planificación, una organización y un desarrollo de todo lo que respecta fomentar la calidad de vida laboral y la producción de la compañía. De la misma forma, Siddiqui (2012), Pizzete y Birck (2019) asumieron que la GRH son las formas de organizar el medio laboral de acuerdo a las capacidades de las personas, para que trabajen persiguiendo como meta el logro de propósitos tanto individuales como empresariales.

Otros autores incidieron en que la GRH es muy importante en las compañías, ya que se enfoca en los logros obtenidos. También se centra en que los empleados se encuentren en óptimas condiciones para desarrollar sus funciones, por lo que es trabajo fundamental del encargado de recursos humanos, todo ello para que la empresa tenga un rumbo positivo y con mínimas incidencias (Macías y Martínez, 2012; Marchioli, et al., 2018).

Por otra parte, Chiavenato (2009) enfatiza que la GRH ha evolucionado y ha logrado desarrollarse buscando poder obtener lo que se le pide a quien deba conducir un equipo, teniendo todos los elementos que les permita sacar el mayor provecho del personal a su cargo. No obstante, Bos, Conway y Fox (2020) argumentan que cada compañía tiene una cultura distinta, y que cada una cuenta con un conjunto de personas diferente trabajando con un dinamismo distinto, lo cual le va a permitir diferenciarse y dentro de ella el departamento responsable de gestionar al personal es el gran velador de que todo funcione de manera armónica.

Se presentan cuatro dimensiones en la variable dependiente Gestión de los Recursos Humanos, la primera dimensión Planificación, se basa en Mendoza, López y Salas (2016) quienes consideran que es el cálculo de la cantidad de personas que se necesitaba a futuro desarrollándose en dos fases, donde una trata la proyección y anticipación a las necesidades por presentarse de parte del personal, y la otra es la planeación de cómo cubrir satisfactoriamente dichas necesidades y cómo han de gestionarse.

Por otra parte, Armijos, Bermúdez y Mora (2019); Montoya y Boyero (2016) coinciden que son los procedimientos que se llevan a cabo para la identificación y documentación de competencias que se necesitan dentro del proyecto que se ejecutará, asignando la responsabilidad que tendrá el trabajador de acuerdo a las habilidades que se necesita para el cargo y como éste puede manejar la comunicación con todo un grupo.

La segunda dimensión Capacitación y desarrollo, Robles (2008) manifiesta que son las variantes que se desprenden en las aptitudes y el comportamiento de la conducta social de los empleados. Esta es una herramienta que utiliza la empresa para ser competitivo y mantener el liderazgo en el mercado al utilizar el trabajo en equipo, y así obtener un rendimiento alto que se mantenga en armonía, porque de ello dependerán las capacidades de aplicar los diferentes ajustes administrativos que son necesarios para el triunfo de la empresa.

Por otra parte, Agudelo (2019) indica que se centra en fomentar las habilidades del personal con el objetivo de que lo utilicen para que sea más productivo dentro de la empresa y a modo personal. Por otra parte, Pardo y Díaz (2014) añaden que el desarrollarse es un factor que se da continuamente en circunstancias simultáneas utilizando la capacitación que se dirige a la obtención de conocimientos y habilidades múltiples, todo ello con el propósito de que el individuo pueda ocupar el cargo de un perfil jerárquico usando a su favor las competencias para que su desempeño laboral sea aún mejor.

La tercera dimensión Evaluación del rendimiento, Matabanchoy, *et al.* (2019) sostienen que es la estrategia que se utiliza para hacer evaluaciones periódicas del desenvolvimiento de los empleados y poder conocer el nivel de trabajo que se espera



por un periodo de tiempo, y que consta de llevar procesos de observación y de valoración, con ello podrán constatar cual ha sido el rendimiento real del empleado. Además, Rivero (2019); Sánchez y Calderón (2012); Pablos y Biedma (2013) señalan que es el proceso estructural y sistemático que es utilizado para la medición y evaluación; que influye en los atributos, las conductas y los datos que se puedan obtener vinculados con la indagación.

La cuarta dimensión Compensación, López, Alarcón, Tovar y Alonso (2016) sostienen que es la forma de remunerar a los empleados por cumplir las actividades asignadas, a través de un intercambio por el cual el individuo recibe una compensación bien sea monetaria u otra. Las compañías utilizan la compensación pues es una técnica por la cual el empleado sea colaborador y ejecute sus funciones integralmente (Lozano, 2013). Dicha recompensa es para que el trabajador se encuentre atraído hacia sus labores y mantenga un desempeño positivo para la compañía. (Orchack y Marín, 2016). De igual forma, se busca la satisfacción básica y personal donde se requiere el desarrollo personal y habilidades sociales, esto conlleva a que el individuo se mantenga complacido por su autorrealización y no sólo por la remuneración que recibe (Valverde, Scullion y Ryan, 2013).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

##### Tipo de investigación

Es una investigación de tipo aplicada, basándose en Valderrama (2013) se afirma que es calificada por el principio de las teorías y tiene como intención describir las eventualidades, para así agregar otras teorías que enriquezcan estudios posteriores. Asimismo, maneja un enfoque cuantitativo, según Hernández, *et. al.* (2014), es en el cual se realiza la recolección de datos a través de la encuesta, la cual presenta valores numéricos que serán llevados a cabo por medio de la contabilidad.

##### Diseño de investigación

El presente estudio empleó un diseño no experimental, del nivel o tipo causal, debido a que la variable independiente actúa y ocasiona un efecto en la variable dependiente, para Valderrama (2013) en estos estudios no se observa el manejo de las variables.

Esquema:

V. independiente  $\xrightarrow{R^2}$  V. dependiente

Leyenda:

Variable independiente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Variable dependiente: Gestión de Recursos Humanos

R<sup>2</sup>: Prueba de regresión ordinal

#### 3.2 Variables y Operacionalización

**Variable independiente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**

##### Definición Conceptual

Según Henao (2015) radica en el proceso lógico y fases de una mejora continua al aplicar las políticas que tiene la organización utilizando la planeación, aplicación y

evaluación; llevando una auditoría de las acciones ejercidas para anticipar los riesgos, reconociendo, evaluando y controlándolos, para que no afecte en la seguridad y salud de los empleados, por lo que su ejecución es continua y de forma permanente para que se mejoren las condiciones laborales.

### Definición Operacional

La variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es una variable de tipo cualitativa o categórica, ordinal y se representa por sus dimensiones: identificación de peligros, evaluación de riesgos, capacitación en seguridad y medidas de prevención, las cuales serán indagadas a través del instrumento.

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles y rango
D.1 Identificación de peligros	Medidas de control	1-2	Escala de Likert Valores:	1.Mala
	Ambientes de trabajo	3-4		
	Peligros asociados	5-6		
D.2 Evaluación de Riesgos	Condición del riesgo	7-8	1: No es importante	2.Regular  3.Buena
	Efectividad del control	9-10	2. Poco importante	
	Grado de vulnerabilidad	11-12		
D.3 Capacitación en seguridad	Exámenes médicos	13-14	3: Ni importante ni poco importante  4: Importante	
	Capacitación constante	15-16		
	Normas de prevención	17-18		
D.4 Medidas de prevención	Mecanismos preventivos	19-20	5: Muy importante	
	Estadísticas de incidentes/Accidentes	21-22		
	Comportamientos seguros	23-24		

Fuente: Elaboración propia

## Variable dependiente: Gestión de Recursos Humanos

### Definición Conceptual

Vieira (2014) manifiesta que se basa en la forma de aplicar funciones, estrategias, métodos para que los trabajadores de una empresa se sientan satisfechos con su ambiente de trabajo, lo cual permite que la empresa tenga un crecimiento integral; por ello el área de recursos humanos tiene como finalidad lograr los niveles de desempeño y mejorar la calidad de las conductas personales y sociales.

### Definición Operacional

La variable Gestión de Recursos Humanos, se representa por sus dimensiones: planificación, capacitación y desarrollo, evaluación del rendimiento y compensación, las cuales serán indagadas a través del instrumento.

Tabla 2

#### *Matriz de operacionalización de la variable Gestión de Recursos Humanos*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Nivele y rango
D.1 Planificación	Valores	1-2	Escala de Likert	
	Ética y moral	3-4		
	Rediseño	5-6		
D.2 Capacitación y desarrollo	Transformación	7-8	Valores: 5. Siempre 4. Casi siempre 3. A veces 2. Casi nunca 1. Nunca	1. Deficiente
	Gestión por resultados	9-10		2. Regular
	Retroalimentación	11-12		3. Eficiente
D.3 Evaluación del rendimiento	Métodos	13-14		
	Conducta por valores	15-16		
	Proactividad	17-18		
D.4 Compensación	Trabajo en equipo	19-20		
	Respeto laboral	21-22		
	Cultura organizacional	23-24		

Fuente: Elaboración propia

### 3.3 Población, muestra y muestreo

#### Población

Según lo establecido por Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez (2014) la población es el conjunto de sujetos que conforman un estudio, los cuales contienen características similares o semejantes. Por consiguiente, el estudio se conforma por 90 trabajadores, los cuales se detallan en la siguiente tabla.

Tabla 3

#### *Caracterización de la población*

Caracterización de la población	Sede/Proyecto	Parcial
Colaboradores con contrato regular (STAFF)	Rocazul-Lima	7
Colaboradores de régimen de construcción civil	Distrito 27	38
Subcontratistas	Distrito 27	54
Representante Sindicato de construcción civil	Distrito 27	1
TOTAL		90

Fuente: Elaboración propia

#### Muestra

Asimismo, Ñaupas, *et al.* (2014) afirman que es un número representativo de personas que se seleccionan de la totalidad poblacional. Por ello, para el cálculo de la muestra se empleó el software en línea para lo cual se introdujo los datos requeridos como tamaño de población materia del presente estudio, porcentaje permisible de error (5%), nivel de fiabilidad (95%); resultado obtenido de 73 Colaboradores de la empresa Rocazul S.A.C que labora en el proyecto denominado Distrito 27, ubicado en San Isidro.

#### Muestreo

En este estudio se aplica un muestreo no probabilístico, Hernández, *et. al* (2014) sostienen que solo se toma en cuenta a una pequeña parte de la comunidad a investigar, y se emplea la imparcialidad al momento de ser elegidos. Asimismo, la

técnica es intencional, ya que ayuda al investigador a escoger a cada individuo representativo, de los cuales podrá recolectar datos relevantes para el estudio.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

#### Técnicas de recolección de datos

Para Hernández, *et al.* (2014) la encuesta es aquella que se le realiza a un grupo de individuos de forma escrita para obtener la información necesaria para el estudio.

#### Instrumentos de recolección de datos

La investigación emplea como instrumento el cuestionario, Hernández, *et al.* (2014), mencionan que puede estructurarse bajo una secuencia de interrogantes que ayudarán a aclarar las dudas dentro de la problemática.

Tabla 4

#### *Ficha técnica del instrumento de medición*

Ficha técnica del instrumento	
Nombre del instrumento:	Cuestionario para los trabajadores
Autor:	Johanna Luz Maritza Pilco Verona
Año:	2020
Tipo de instrumento:	Cuestionario
Objetivo:	Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020
Población:	90 trabajadores
Número de ítems:	48 total divididos en: VI.24 ítems y VD.24 ítems
Aplicación:	Directa
Tiempo de administración:	15 min
Escala:	Likert: VI- 1: No es importante, 2. Poco importante, 3: Ni importante ni poco importante, 4: Importante, 5: Muy importante Likert: VD- 1: Nunca, 2. Casi nunca, 3: A veces, 4: Casi siempre, 5: Siempre
Nivele y rango	Variable independiente: 1. Mala, 2. Regular, 3. Buena Variable dependiente: 1. Deficiente, 2. Regular, 3. Eficiente

Fuente: Elaboración propia

## Validez

Valderrama (2013) refiere que el juicio de expertos es el grupo de personas que dan un veredicto final del instrumento, para ello emplean su conocimiento y experiencia en otras investigaciones.

Durante este proceso, los expertos seleccionados evaluarán las siguientes tres características del instrumento de medición; a) claridad, que determina si el ítem es conciso, claro y directo, b) pertinencia del ítem en la dimensión en evaluación y c) relevancia, que indica si el enunciado es concordante y adecuado para la dimensión que se está evaluando.

El proceso de validación deberá indicar si los ítems planteados en el instrumento son suficientes y adecuados para medir la dimensión que se está evaluando.

Tabla 5

### *Validez por juicio de expertos de los instrumentos*

DNI	Apellido y nombres	Centro de labores	Dictamen
07328419	De La Cruz Casas, Zenaida	Grupo Trilce	Aplicable
09619433	Alegre Milla, Marita Teodosia	J&M Constructores SR.L.	Aplicable
16782869	Saavedra Ayasta, Alex Hoover	Leigh S.A. Ingenieros	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

## Confiabilidad

El presente estudio aplico como prueba de confiabilidad el Alfa de Cronbach, Quero (2010) manifiesta que el coeficiente Alfa de Cronbach es una prueba que demuestra la congruencia y coherencia del instrumento medido; además, sirve para determinar la confiabilidad de una escala.

Tabla 6

### *Resultado de la prueba de confiabilidad*

	Alfa de Cronbach Aplicación Piloto	Alfa de Cronbach Aplicación Total
N° de encuestas	40	73
N° de elementos	48	48
Estadística de Confiabilidad	0,974	0,977

Fuente: Elaboración propia

Se ha empleado la prueba denominada Alfa de Cronbach, por medio de ella se puede comprobar los datos obtenidos, se elaboró en dos etapas, primero una aplicación piloto y posteriormente una aplicación al total de la muestra, teniendo como resultado final un valor de 0,977 en consecuencia, dicho resultados evidencia una confiabilidad muy alta; por tanto, se afirma que ambas variables son altamente confiables.

### **3.5 Procedimientos**

El presente estudio está compuesto por diferentes fases, primero se describió la problemática que presenta la empresa Rocazul S.A.C, de la misma manera se prosiguió con la búsqueda de fundamento teórico y conceptual, para luego medir las variables mediante la elaboración del instrumento. Una vez que se obtiene la validación del mismo por parte de los tres expertos, se procede a la aplicación del mismo. Finalmente se recoge la información obtenida en las encuestas para constituir la base de datos, los cuales serán procesados mediante el programa SPSS (tablas, figuras, pruebas inferenciales) ya que por medio de dicho programa se evidenciarán los resultados descriptivos, concluyendo con aplicar Alfa de Cronbach para el análisis de confiabilidad y a su vez poder comprobar la hipótesis mediante los datos inferenciales.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Para la presente investigación se recogió datos los cuales serán ordenados y procesados de mediante los programas Microsoft Excel y el software estadístico SPSS V23.

Para el análisis descriptivo se emplea las tablas y figuras los cuales irán de la mano con su propia interpretación de resultados tanto de las variables como de las dimensiones.

Para el análisis inferencial primero se verifica la normalidad por el cual se determina que pertenece a un análisis no paramétrico, correspondiéndole un estadístico de regresión logística ordinal, según Hernández, *et. al.* (2014), es una



técnica que busca comprobar la causa y efecto de la variable dependiente, la cual tiene una escala ordinal para así convertirla en niveles.

### **3.7 Aspectos éticos**

Para mantener la integridad de la investigación fue justo y preciso mantener en privado las cualidades de los sujetos que han participado como parte fundamental de la indagación, ya que los datos que se obtienen pueden causar efectos negativos o positivos en la empresa donde se desarrolla la investigación. De igual manera, se respeta la autoría de las citas utilizadas en el presente estudio.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo

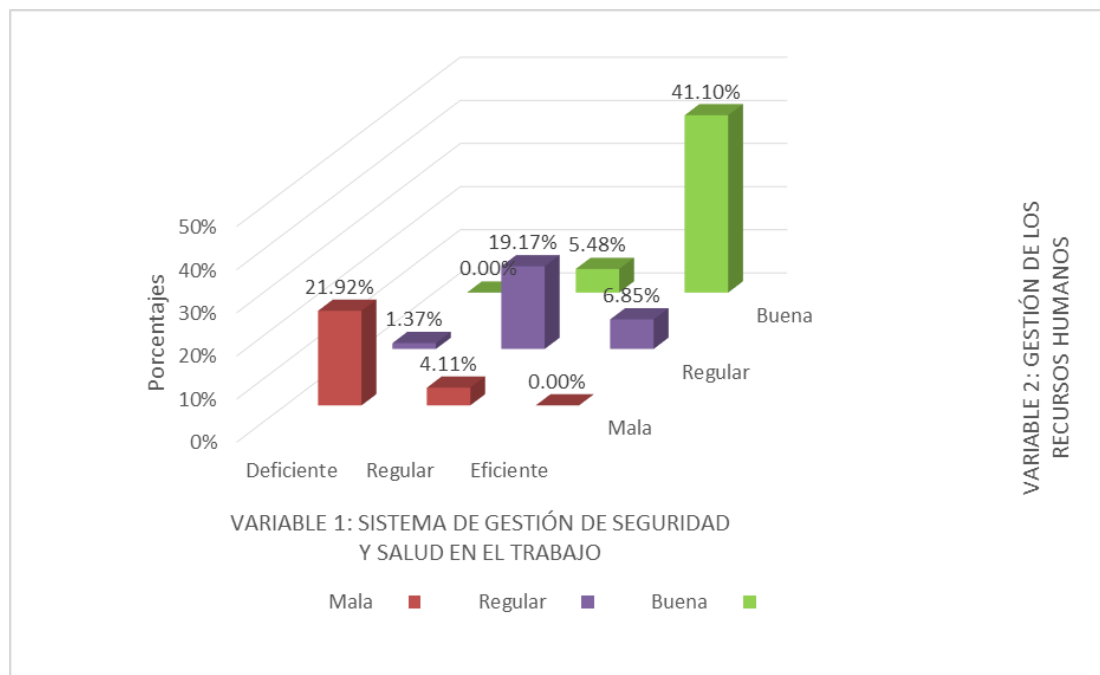
Análisis descriptivo de la variable 1 Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable 2 Gestión de Recursos Humanos.

Tabla 7

Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Gestión de Recursos Humanos

		VARIABLE 2: GRH			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
VARIABLE 1: SGSST	Mala	16 (21.92%)	3 (4.11%)	0 (0.00%)	19 (26.03%)
	Regular	1 (1.37%)	14 (19.17%)	5 (6.85%)	20 (27.38%)
	Buena	0 (0.00%)	4 (5.48%)	30 (41.10%)	34 (46.57%)
	Total	17 (23.94%)	21 (28.77%)	35 (47.95%)	73 (100.00%)

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23



**Figura 1:** Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Gestión de Recursos Humanos.

La Tabla 7 presenta que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente, con 30 respuestas que representan el 41.10% del total; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en dos cruces en los niveles “Eficiente” con “Mala” y “Deficiente” con “Buena” de las variable independiente con la variable dependiente respectivamente, cada uno de ellos con 0 respuestas que representan el 0% del total. Además, en la Figura 1 se observa que el nivel “Eficiente” es el que presenta un nivel de frecuencia más alto, mostrando 35 respuestas en total, las que representan el 47.95% en este nivel.

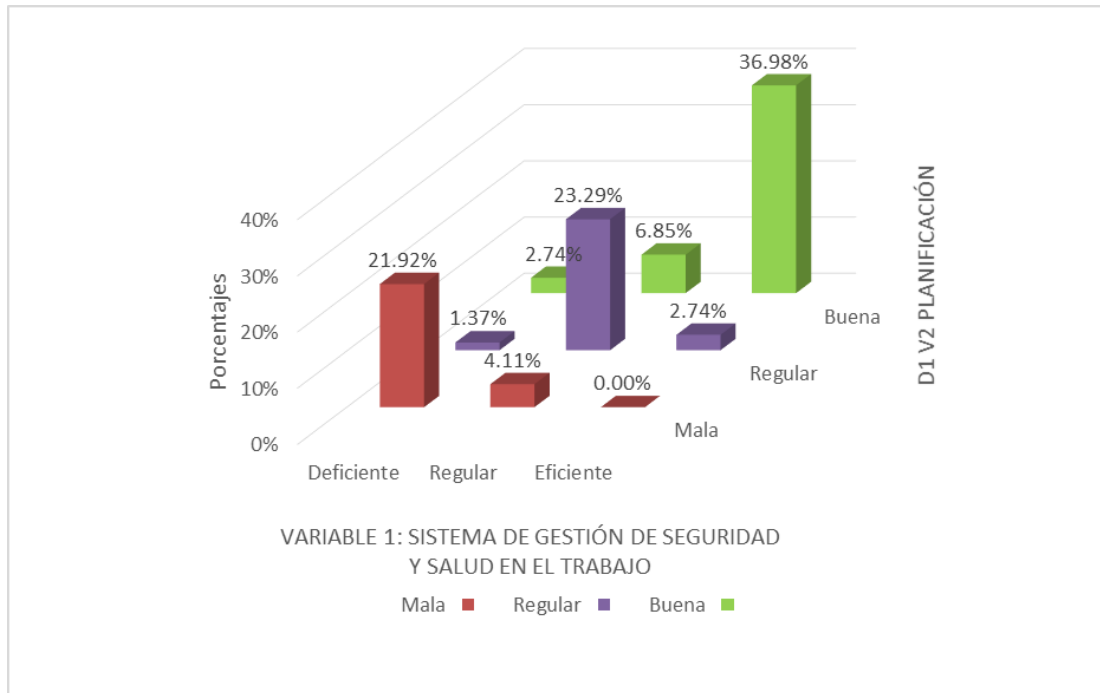
### **Análisis descriptivo de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Planificación de la variable Gestión de Recursos Humanos**

Tabla 8

*Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Planificación de la variable Gestión de Recursos Humanos*

		<b>D1V2: PLANIFICACION</b>			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
<b>VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Mala	16 (21.92%)	3 (4.11%)	0 (0.00%)	19 (26.03%)
	Regular	1 (1.37%)	17 (23.29%)	2 (2.74%)	20 (27.38%)
	Buena	2 (2.74%)	5 (6.85%)	27 (36.99%)	34 (46.57%)
	<b>Total</b>	19 (26.03%)	25 (34.25%)	29 (39.73%)	73 (100.00%)

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23



**Figura 2:** Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Planificación de la variable Gestión de Recursos Humanos

En la Tabla 8 se observa que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente, con 64 respuestas que representan el 36.98% del total; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en el cruce de los niveles “Eficiente” de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con el nivel “Mala” de la variable Gestión de Recursos Humanos, con 0 respuestas que representan el 0% del total. Además, en la Figura 2 se observa que el nivel “Eficiente” es el que presenta un nivel de frecuencia más alto, mostrando 29 respuestas en total, las que representan el 39.73% en este nivel.

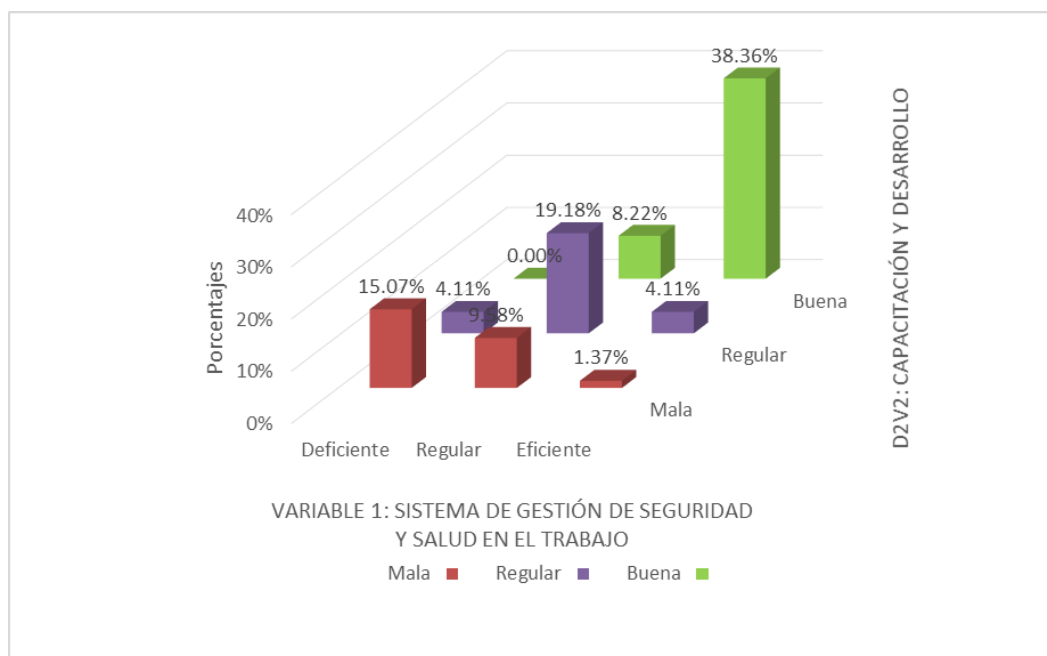
**Análisis descriptivo de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de Recursos Humanos**

Tabla 9

*Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Salud en el Trabajo y la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de Recursos Humanos*

		D2V2: CAPACITACIÓN Y DESARROLLO			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Mala	11 (15.07%)	7 (9.59%)	1 (1.37%)	19 (26.03%)
	Regular	3 (4.11%)	14 (19.18%)	3 (4.11%)	20 (27.38%)
	Buena	0 (0.00%)	6 (8.22%)	28 (38.36%)	34 (46.57%)
	Total	14 (19.18%)	27 (36.99%)	32 (43.84%)	73 (100.00%)

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23



**Figura 3:** Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de Recursos Humanos.

En la Tabla 9 se observa que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente, con 28 respuestas que representan el 38.36% del total; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en el cruce de los niveles “Deficiente” de la variable independiente con el nivel “Buena” de la variable dependiente, con 0 respuestas que representan el 0% del total. Además, en la Figura 3 se observa que el nivel “Eficiente” es el que presenta un nivel de frecuencia más alto, mostrando 32 respuestas en total, las que representan el 43.84% en este nivel.

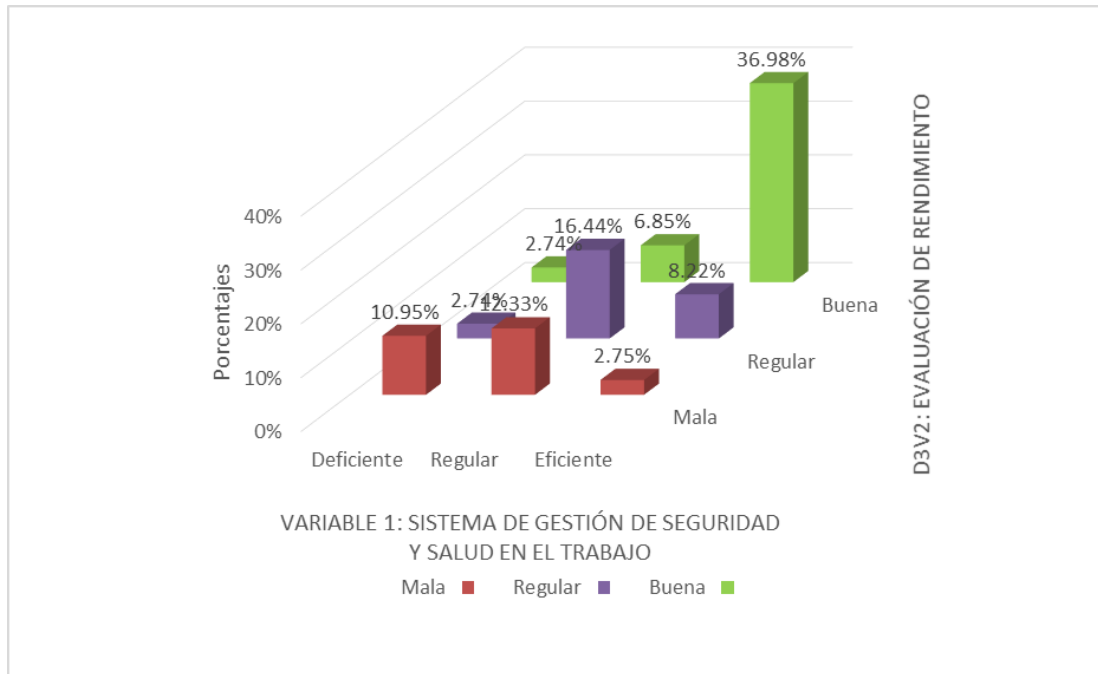
### **Análisis descriptivo de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Evaluación de Rendimiento de la variable Gestión de Recursos Humanos**

Tabla 10

*Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Salud en el Trabajo y la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable Gestión de Recursos Humanos*

		D3V2: EVALUACION DE RENDIMIENTO			Total
		Deficiente	Regular	Eficiente	
<b>VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	Mala	8 (10.96%)	9 (12.33%)	2 (2.74%)	19 (26.03%)
	Regular	2 (2.74%)	12 (16.44%)	6(8.22%)	20 (27.38%)
	Buena	2 (2.74%)	5 (6.85%)	27 (36.99%)	34 (46.57%)
<b>Total</b>		12 (16.44%)	26 (35.62%)	35 (47.95%)	73 (100.00%)

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23



**Figura 4:** Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Evaluación de Rendimiento de la variable Gestión de Recursos Humanos.

En la Tabla 10 se observa que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente, con 68 respuestas que representan el 36.98% del total; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en tres cruces en los niveles “Eficiente” y “Deficiente” de la variable independiente con los niveles “Regular” y “Mala” de la variable dependiente, cada uno de ellos con 2 respuestas que representan el 2.74% del total. Además, en la Figura 4 se observa que el nivel “Eficiente” es el que presenta un nivel de frecuencia más alto, mostrando 35 respuestas en total, las que representan el 47.95% en este nivel.

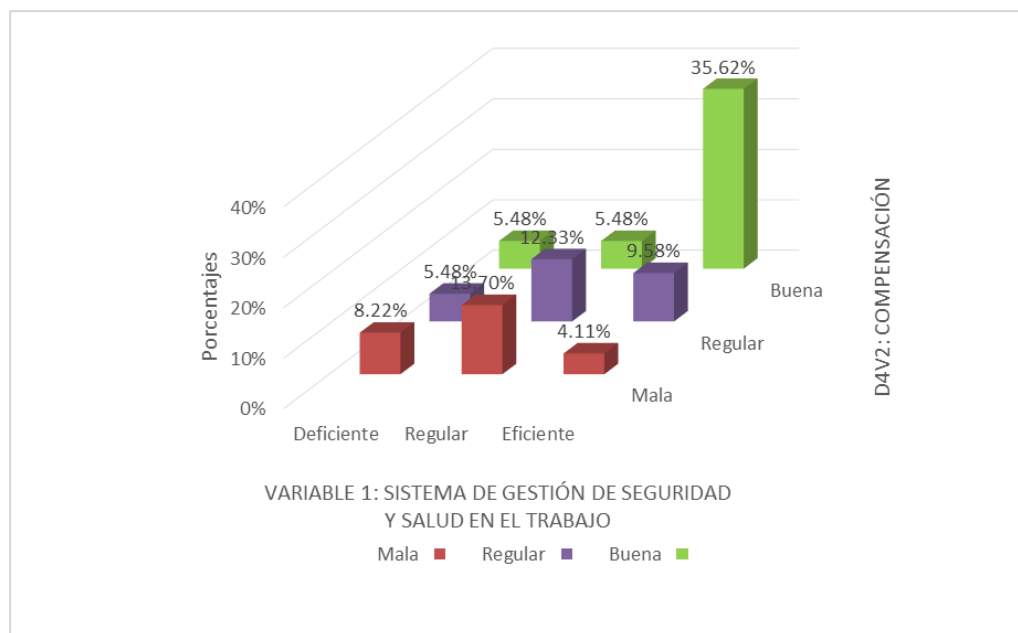
**Análisis descriptivo de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Compensación de la variable Gestión de Recursos Humanos**

Tabla 11

*Tabla de contingencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y Salud en el Trabajo y la dimensión Compensación de la variable Gestión de Recursos Humanos*

		D4V2: COMPENSACION			
		Deficiente	Regular	Eficiente	Total
VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Mala	6 (8.22%)	10 (13.70%)	3 (4.11%)	19 (26.03%)
	Regular	4 (5.48%)	9 (12.33%)	7(9.58%)	20 (27.38%)
	Buena	4 (5.48%)	4 (5.48%)	26 (35.62%)	34 (46.57%)
	Total	14 (19.18%)	23(31.51%)	36 (49.31%)	73 (100.00%)

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23



**Figura 5:** Histograma de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Compensación de la variable Gestión de Recursos Humanos



En la Tabla 11 se observa que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente, con 26 respuestas que representan el 35.62% del total; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en el cruce de los niveles “Eficiente” de la variable independiente con el nivel “Mala” de la variable dependiente, cada uno de ellos con 3 respuestas que representan el 4.11% del total. Además, en la Figura 5 se observa que el nivel “Eficiente” es el que presenta un nivel de frecuencia más alto, mostrando 36 respuestas en total, las que representan el 49.31% en este nivel.

## Prueba de Hipótesis

### Hipótesis General:

Formulación de hipótesis estadística:

H<sub>1</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020

H<sub>0</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no incide significativamente en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020

Contrastación de hipótesis estadística:

Tabla 12

*Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la variable Gestión de los Recursos Humanos*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	0.675
Nagelkerke	0.769
McFadden	0.535

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la Tabla 12 se puede observar que el valor de la medida del pseudo R cuadrado de Nagelkerke para el análisis de la incidencia de la variable independiente es de 0.769

lo que representa porcentualmente un 79.6% sobre la variable dependiente, lo cual nos demuestra la incidencia alta de la variable independiente sobre la dependiente.

Tabla 13

*Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la variable Gestión de los Recursos Humanos*

<b>Estimaciones de parámetro</b>								
		Estimación	Error estándar	Wald	Gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[V2 GRH= 2]	-2.017	.533	14.340	1	.000	-3.061	-.973
Ubicación	[V1SGSST=2]	-3.140	.741	17.973	1	.000	-4.592	-1.689

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la tabla 13 se observa que la estimación de la variable independiente obtuvo valor de protección de -3.14, la población percibió que la variable dependiente fue incidida por la variable independiente. Así mismo se observa que la variable independiente obtuvo un valor de significancia de p valor = 0.00, a un coeficiente estimado de la población (Wald) mayor a 4, determinándose la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la variable Gestión de los Recursos Humanos.

Para efectos de poder contrastar la hipótesis general se llega a la siguiente conclusión, que luego de aplicar el coeficiente estadístico de regresión logística ordinal se obtuvo como valor p (0.00) siendo este valor  $< \alpha$ : 0.05, con lo cual se rechaza la  $H_0$ , y existe evidencia suficiente para afirmar que la variable independiente incide en la variable dependiente de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

## Hipótesis Específicas:

### Hipótesis específica 1

Formulación de hipótesis estadística:

H<sub>1</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

H<sub>0</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no incide significativamente en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

Contrastación de hipótesis estadística:

Tabla 14

*Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Planificación de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	.618
Nagelkerke	.698
McFadden	.444

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la Tabla 14 se puede observar que el valor de la medida del pseudo R cuadrado de Nagelkerke para el análisis de la incidencia de la variable independiente es de 0.698 lo que representa porcentualmente un 69.80% sobre la dimensión Planificación de la variable dependiente, lo cual nos demuestra la incidencia de la primera variable sobre la segunda.

Tabla 15

*Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Planificación de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

		Estimaciones de parámetro					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D1V2 = 2]	-1.283	.416	9.527	1	.002	-2.098	-.468
Ubicación	[VAR1=2]	-2.879	.707	16.561	1	.000	-4.265	-1.492

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la tabla 15 se observa que la estimación de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo obtuvo valor de protección de -2.87, la población percibió que la dimensión Planificación de la variable dependiente fue incidida. Así mismo se observa que la dimensión Planificación de la variable dependiente obtuvo un valor de significancia de p valor = 0.00, a un coeficiente estimado de la población (Wald) mayor a 4, determinándose la existencia de incidencia de la variable independiente en la dimensión Planificación de la variable dependiente.

Para efectos de poder contrastar la hipótesis general se llega a la siguiente conclusión, que luego de aplicar el coeficiente estadístico de regresión logística ordinal se obtuvo como valor p (0.00) siendo este valor  $< \alpha$ : 0.05, con lo cual se rechaza la  $H_0$ , y existe evidencia suficiente para afirmar que la variable independiente incide en la dimensión Planificación de la variable dependiente de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

## Hipótesis específica 2

Formulación de hipótesis estadística:

H<sub>1</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

H<sub>0</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no incide significativamente en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

Contrastación de hipótesis estadística:

Tabla 16

*Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	0.532
Nagelkerke	0.607
McFadden	0.363

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la Tabla 16 se puede observar que el valor de la medida del pseudo R cuadrado de Nagelkerke para el análisis de la incidencia de la variable independiente es de 0.607 lo que representa porcentualmente un 60.7% sobre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable dependiente, lo cual nos demuestra la incidencia de la primera variable sobre la segunda.

Tabla 17

*Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

		<b>Estimaciones de parámetro</b>						
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D2V2 = 2]	-1.550	,451	11.812	1	.001	-2.434	-.666
Ubicación	[VAR1=2]	-3.207	.724	19.649	1	.000	-4.626	-1.789

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la tabla 17 se observa que la estimación de la variable independiente obtuvo valor de protección de -3.20, la población percibió que la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable dependiente fue incidida. Así mismo se observa que la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo obtuvo un valor de significancia de p valor = 0.00, a un coeficiente estimado de la población (Wald) mayor a 4, determinándose la existencia de incidencia de la variable independiente en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable dependiente.

Para efectos de poder contrastar la hipótesis general se llega a la siguiente conclusión, que luego de aplicar el coeficiente estadístico de regresión logística ordinal se obtuvo como valor p (0.00) siendo este valor < a  $\alpha$ : 0.05, con lo cual se rechaza la  $H_0$ , y existe evidencia suficiente para afirmar que la variable independiente incide en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable dependiente de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

### Hipótesis específica 3

Formulación de hipótesis estadística:

H<sub>1</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

H<sub>0</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no incide significativamente en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

Contrastación de hipótesis estadística:

Tabla 18

*Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	0.346
Nagelkerke	0.398
McFadden	0.209

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la Tabla 18 se puede observar que el valor de la medida del pseudo R cuadrado de Nagelkerke para el análisis de la incidencia de la variable independiente es de 0.398 lo que representa porcentualmente un 39.8% sobre la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable dependiente, lo cual nos demuestra la incidencia de la primera variable sobre la segunda.

Tabla 19

*Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

		<b>Estimaciones de parámetro</b>					Intervalo de confianza al 95%	
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D3V2 = 2]	-1.304	.417	9.750	1	.002	-2.122	-.485
Ubicación	[VAR1=2]	-1.975	.610	10.493	1	.001	-3.171	-.780

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la tabla 19 se observa que la estimación de la variable independiente obtuvo valor de protección de -1.975, la población percibió que la dimensión Planificación de la variable dependiente fue incidida. Así mismo se observa que la variable independiente obtuvo un valor de significancia de p valor = 0.01, a un coeficiente estimado de la población (Wald) mayor a 4, determinándose la existencia de incidencia de la variable independiente en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable dependiente.

Para efectos de poder contrastar la hipótesis general se llega a la siguiente conclusión, que luego de aplicar el coeficiente estadístico de regresión logística ordinal se obtuvo como valor p (0.01) siendo este valor  $< \alpha$ : 0.05, con lo cual se rechaza la  $H_0$ , y existe evidencia suficiente para afirmar que la variable independiente incide en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable dependiente de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

#### **Hipótesis específica 4**

Formulación de hipótesis estadística:

$H_1$ : El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.



H<sub>0</sub>: El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo no incide significativamente en la dimensión Compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

Contrastación de hipótesis estadística:

Tabla 20

*Prueba de pseudo R cuadrado de comportamiento de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la dimensión Compensación de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

<b>Pseudo R cuadrado</b>	
Cox y Snell	0.217
Nagelkerke	0.248
McFadden	0.119

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la Tabla 20 se puede observar que el valor de la medida del pseudo R cuadrado de Nagelkerke para el análisis de la incidencia de la variable independiente es de 0.248 lo que representa porcentualmente un 24.8% sobre la dimensión Compensación de la variable dependiente, lo cual nos demuestra baja incidencia de la primera variable sobre la segunda.

Tabla 21

*Prueba no paramétrica de la estimación de la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Compensación de la variable Gestión de los Recursos Humanos*

<b>Estimaciones de parámetro</b>								
		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	Intervalo de confianza al 95%	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[D4V2 = 2]	-1.087	.393	7.659	1	.006	-1.857	-.317
Ubicación	[VAR1=2]	-1.619	.581	7.776	1	.005	-2.757	-.481

Fuente: SPSS Statistics de IBM v23

En la tabla 21 se observa que la estimación de la variable independiente obtuvo valor de protección de -1.619, la población percibió que la dimensión Compensación de la variable dependiente fue incida. Así mismo se observa que la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo obtuvo un valor de significancia de p valor = 0.05, a un coeficiente estimado de la población (Wald) mayor a 4, determinándose la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Compensación de la variable Gestión de los Recursos Humanos.

Para efectos de poder contrastar la hipótesis general se llega a la siguiente conclusión, que luego de aplicar el coeficiente estadístico de regresión logística ordinal se obtuvo como valor p (0.05) siendo este valor = a  $\alpha$ : 0.05, con lo cual se rechaza la  $H_0$ , y existe evidencia suficiente para afirmar que la variable independiente incide en la dimensión Compensación de la variable dependiente de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.

## V. DISCUSIÓN

### **Incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la variable Gestión de los Recursos Humanos:**

Los resultados descriptivos hallados y que se muestran en la Tabla 7, permiten afirmar que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en dos cruces en los niveles “Eficiente” con “Mala” y “Deficiente” con “Buena” de la variable independiente con la variable dependiente respectivamente. En cuanto al análisis inferencial, como se refleja en la Tabla 12, demuestra la incidencia alta de la variable independiente sobre la dependiente.

Los resultados mostrados coinciden en gran medida con los señalados por Salazar (2019) en su trabajo determina que, al aplicar dicho plan, se minimizó considerablemente la cantidad de accidentes en el campo laboral teniendo un margen significativo de 0,808 en su resultado. Además de ello, es consecuente con lo señalado en la investigación de Vega (2017) en la que concluye que la implantación del plan de resguardo sanitario y de seguridad mejoró considerablemente los altos índices de ocurrencias ligadas al desempeño de labores que afectaron a sus colaboradores. A ello se suma el estudio de Roa (2017), concluye que las industrias constructoras deben aplicar mejor el fundamento articulador del resguardo de la vida y la salud, ya que con ello podrán mejorar considerablemente las funciones de los empleados, y así poder tener una productividad adecuada y mejorada.

Los resultados obtenidos para la primera variable, los sustenta Henao (2015), al afirmar que es el proceso lógico y determinación de las fases de una mejora continua al aplicar las políticas que tiene la organización; utilizando la planeación, aplicación y evaluación, sometiendo a constante revisión las acciones ejercidas para anticipar los riesgos: reconociendo, evaluando y controlando los riesgos y peligros asociados, para que ello no afecte en la seguridad y salud de los empleados. Por lo que su ejecución es continua y busca permanentemente que se mejoren las condiciones laborales.

Asimismo, para el concepto de la segunda variable, el sustento que indica Vieira (2014) manifiesta que se basa en la forma de aplicar funciones, estrategias, métodos para que los trabajadores de una empresa se sientan satisfechos con su ambiente de trabajo, lo cual permite que la empresa tenga un crecimiento integral; por ello el área de recursos humanos tiene como finalidad lograr los niveles de desempeño y mejorar la calidad de las conductas personales y sociales.

### **Incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad en la dimensión Planificación de la variable Gestión de Recursos Humanos**

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo que se muestran en la Tabla 8 indican que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en el cruce de los niveles “Eficiente” de la variable independiente con el nivel “Mala” de la variable dependiente. Además, la Figura 2 muestra que el nivel “Eficiente” es el que tiene una mayor frecuencia. En cuanto al análisis inferencial los datos de la Tabla 13 reflejan como resultado la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la dimensión 1 de la variable Gestión de los Recursos Humanos.

Dichos resultados presentan mejoras sobre los encontrados por Macedo (2020), en su trabajo de investigación. Por ello, se confirma que hubo una asociación estadística significativa de correlación entre la gestión de recursos o talento humano y la buena planificación del desenvolvimiento laboral.

Los resultados obtenidos para la dimensión Planificación de la segunda variable, lo sustentan Mendoza, López y Salas (2016) quienes consideran que es el cálculo de la cantidad de personas que se necesitaba a futuro desarrollándose en dos fases, donde una trata la proyección previsor de los requerimientos que han de presentarse del personal y la otra es la planeación de cómo satisfacer dichas necesidades y cómo ha de gestionarse.

### **Incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad en la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de Recursos Humanos:**

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo señalados en la Tabla 9 indican que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en el cruce de los niveles “Deficiente” de la primera variable con el nivel “Buena” de la segunda variable. Además como resultado del análisis de regresión logística ordinal que demuestra la existencia de incidencia de la variable independiente sobre la dimensión 2 de la variable dependiente.

Dichos resultados se ratifican con los encontrados por Sangama (2019) en su trabajo de investigación concluye que la seguridad y salud en el trabajo influye positivamente en el desempeño, ya que esto permite que se le brinde una capacitación y desarrollo adecuado al personal de esta manera habrá un buen desempeño laboral. Asimismo, el estudio de Jordán (2015) quien concluye que, gracias al método aplicado, por medio de un estudio preliminar entre los profesionales gerentes y demás personal, se pudo observar que los riesgos que presentaban los obreros disminuyeron significativamente, ya que los empleados fueron adquiriendo conocimientos acerca de lo que es la seguridad y la salud laboral, y esto ayuda a que lo apliquen en su campo laboral específico.

Los resultados obtenidos para la dimensión Capacitación y Desarrollo de la segunda variable, lo sustenta Agudelo (2019) indica que se centra en fomentar las habilidades del personal con el objetivo de que lo utilicen para que sea más productivo dentro de la empresa y a modo personal. Por otra parte, Pardo y Díaz (2014) añaden que el desarrollarse es un factor que se da continuamente en circunstancias simultáneas utilizando la capacitación que se dirige a la obtención de conocimientos y habilidades múltiples, todo ello con el propósito de que el individuo pueda ocupar el cargo de un perfil jerárquico usando a su favor las competencias para que su desempeño laboral sea aún mejor.

## **Incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad en la dimensión Evaluación de Rendimiento de la variable Gestión de Recursos Humanos**

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo señalados en la Tabla 10 indican que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en tres cruces en los niveles “Eficiente” y “Deficiente” de la variable independiente con los niveles “Regular” y “Mala” de la variable dependiente. En cuanto al análisis inferencial reflejado en la Tabla 15 sobre la dimensión Evaluación del Rendimiento de la segunda variable, como resultado del análisis de regresión logística ordinal se demuestra la existencia de incidencia de la variable independiente sobre la dimensión 3 de la variable dependiente.

Dichos valores se ratifican con los señalados por Chomba (2020) en su trabajo de investigación concluye con asociaciones estadísticas significativas entre la gestión de recursos humanos y la eficiencia de ejecución de proyectos, de intensidad media, por ello se demuestra que la Gestión de Recursos Humanos permite evaluar el rendimiento y la eficiencia de los trabajadores en la ejecución de proyectos de edificación. De igual manera, la investigación realizada por Céspedes y Martínez (2016) quienes concluyeron que estos sistemas son importantes, ya que su buen manejo podrá optimizar grandemente la labor del empleado en la compañía, esto debido a que se reducirán los accidentes en el campo laboral y aumentará la producción considerablemente, por lo que se necesita implementar estos sistemas en todas las industrias, así se dejará resultados mayoritariamente positivos.

Los resultados obtenidos para la dimensión Evaluación de Rendimiento de la segunda variable, lo sustenta Matabanchoy, et al. (2019) sostienen que es la estrategia que se utiliza para evaluar y regular el desempeño en funciones de los empleados y poder conocer el nivel de trabajo que se espera por un periodo de tiempo, y que consta de llevar procesos de observación y de valoración, con ello podrán constatar cual ha sido el rendimiento real del empleado. Además, Rivero (2019); Sánchez y Calderón (2012); Pablos y Biedma (2013) señalan que es el proceso estructural y sistemático

que es utilizado para la medición y evaluación; que influye en los atributos, las conductas y los datos que se puedan obtener vinculados con la indagación.

### **Incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad en la dimensión Compensación de la variable Gestión de Recursos Humanos**

Los resultados obtenidos en el análisis descriptivo señalados en la Tabla 11 indican que el más alto valor de frecuencia de admisión está ubicado en la intersección del nivel “Eficiente” de la variable independiente y el nivel “Buena” de la variable dependiente; y el valor más bajo de frecuencia admitida se halla en el cruce de los niveles “Eficiente” de la variable independiente con el nivel “Mala” de la variable dependiente. En cuanto al análisis inferencial según los resultados de la Tabla 16, se refleja como resultado del análisis de regresión logística ordinal la existencia de incidencia de la primera variable sobre la dimensión 4 de la segunda variable.

Dichos resultados se asemejan a los encontrados por Vega (2017) en su trabajo de investigación concluye que, las gestiones y aplicación del programa favorecen totalmente con la productividad y la buena labor por parte de los trabajadores, por consiguiente, se puede incentivar y recompensar a los trabajadores.

Las respuestas que se han determinado para el concepto de la dimensión Compensación de la segunda variable, lo sustenta López, Alarcón, Tovar y Alonso (2016) sostienen que es la forma de remunerar a los empleados por cumplir las actividades asignadas, es por ello que se hace un intercambio por el cual el individuo va recibir una compensación bien sea monetaria u otra.

### **Sobre la metodología**

Al haber empleado en el presente estudio un diseño no experimental, del nivel o tipo causal en el cual no ha existido manejo de las variable, permite demostrar la incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la variable Gestión de los Recursos Humanos, la cual es transversal a las demás áreas de la empresa, lo cual demuestra también la importancia de la identificación de efectos y mejoras que se podrán implantar en la empresa para mejorar algunos procesos administrativos.

Así mismo, la utilización del instrumento aplicado aleatoriamente a los trabajadores de obras sin distinción de rangos, ha permitido que se involucre al personal obrero y se les haga sentir su participación e importancia como parte de la empresa, lo cual aparte de haber proporcionado los datos para el estudio, ha permitido elevar la percepción de compromiso de la empresa par con sus trabajadores.



## VI. CONCLUSIONES

Primera. La presente investigación determinó la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la variable Gestión de los Recursos Humanos dado que la prueba de pseudo R cuadrado de Nagelkerke arrojó un 76.90% para el comportamiento de variación de la variable Gestión de los Recursos Humanos, demostrándose un grado de incidencia por parte de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sumado a ello se obtuvo un valor p de 0.000.

Segunda. También se determinó la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la dimensión Planificación de la variable Gestión de los Recursos Humanos dado que la prueba de pseudo R cuadrado de Nagelkerke arrojó un 69.80% para el comportamiento de variación de la variable Gestión de los Recursos Humanos, demostrándose un grado de incidencia por parte de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sumado a ello se obtuvo un valor p de 0.000.

Tercera. Así mismo se determinó la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de los Recursos Humanos dado que la prueba de pseudo R cuadrado de Nagelkerke arrojó un 60.70% para el comportamiento de variación de la variable Gestión de los Recursos Humanos, demostrándose un grado de incidencia por parte de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sumado a ello se obtuvo un valor p de 0.000

Cuarta. Además se determinó la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable Gestión de los Recursos Humanos dado que

la prueba de pseudo R cuadrado de Nagelkerke arrojó un 39.80% para el comportamiento de variación de la variable Gestión de los Recursos Humanos, demostrándose un grado de incidencia por parte de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sumado a ello se obtuvo un valor p de 0.001

Quinta. Por último se determinó la existencia de incidencia de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo sobre la dimensión Compensación de la variable Gestión de los Recursos Humanos dado que la prueba de pseudo R cuadrado de Nagelkerke arrojó un 24.80% para el comportamiento de variación de la variable Gestión de los Recursos Humanos, demostrándose un grado de incidencia por parte de la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sumado a ello se obtuvo un valor p de 0.005

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera. Para mantener el grado de incidencia alta que presenta la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre la variable Gestión de los Recursos Humanos, el jefe de Seguridad y Salud Ocupacional deberá implementar el desarrollo del Sistema de Gestión en conjunto con el gerente de Recursos Humanos, a fin de alinear los criterios y hacerlos parte de la política empresarial dirigida a todos los colaboradores.
- Segunda. A fin de reforzar el grado de incidencia que tiene la variable independiente sobre la dimensión Planificación de la variable dependiente, el jefe de Seguridad y Salud Ocupacional debería coordinar de manera directa con el área de Recursos Humanos los requerimientos de personal obrero, a fin de que se puede Planificar de manera óptima y oportuna las incorporaciones y capacitación de personal nuevo cumpliendo con los estándares del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Tercera. Para mantener y mejorar el grado de incidencia alta que presenta la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre la dimensión Capacitación y Desarrollo de la variable Gestión de los Recursos Humanos, el gerente de dicha área debe programar y ejecutar ciclos de capacitación al personal en materia de la Gestión de Seguridad y Salud ya que se ha demostrado que estas dos áreas se encuentran directamente relacionadas, y por tanto se debe comunicar de manera clara y oportuna los componentes de dicho sistema a todos los colaboradores
- Cuarta. Para mantener y mejorar el grado de incidencia alta que presenta la variable Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre la dimensión Evaluación del Rendimiento de la variable Gestión de los Recursos Humanos, el jefe de Seguridad y Salud Ocupacional deberá hacer llegar al área de recursos humanos su evaluación y análisis del desempeño del personal de obras, buscando con ello afianzar y hacer seguimiento a la relación entre la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el área de Recursos Humanos.

Quinta. Para incrementar la relación e incidencia de la variable independiente sobre la dimensión Compensación de la variable Gestión de Los Recursos Humanos, se sugiere al jefe de finanzas mejorar el plan de incentivos al personal, buscando mejorar el compromiso y fidelidad del personal de obras hacia la empresa.

## REFERENCIAS

- Agudelo, B. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15 (1), 116-137. DOI: <https://n9.cl/08udj>
- Álvarez, S. y Riaño, M. (2018). La política pública de seguridad y salud en el trabajo: el caso colombiano. *Revista de Gerencia y Políticas de salud*, 17(35). DOI: <https://n9.cl/5vrx>
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Cultura y medio ambiente*, 11(4), 163-170. Disponible en: <https://n9.cl/g3mv70>
- Arocena, P. y Niñez, I. (2010). An empirical analysis of the effectiveness of occupational health and safety management systems in PYMES. *Revista internacional de pequeñas empresas: investigación del espíritu empresarial*. DOI: <https://n9.cl/akyed>
- Aven, T. (2015). Risk assessment and risk management: Review of recent advances on their foundation. *Elsevier*, 253 (1), 1-13. Disponible en: <https://n9.cl/g4xqa>
- Bejarano, P. (2013). *Gestión del talento humano como estrategia para retención del personal*. (tesis de pregrado) Universidad de Medellín. Colombia. Disponible en: <https://n9.cl/he50>
- Bos, A., Conway, E. y Fox, G. (2020). Optimising human resource system strength in nurturing affective commitment: Do all meta-features matter? *Human Resource Management Journal*, DOI: <https://n9.cl/lawdp>
- Cabrera, M., Uvidía, G. y Villacres, E. (2017). Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, para la empresa de vialidad IMBAVIAL E.P. Provincia de Imbabura. *Revista Industrial Data*, 20(1), 17-26. DOI: <https://n9.cl/0s29>
- Céspedes, G. y Martínez, J. (2016). Un análisis de la seguridad y salud en el trabajo en el sistema empresarial Cubano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. DOI: 10.1016/j.rlds.2016.03.001
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. Tercera Edición. México: Mc. Graw Hill. Disponible en: <https://n9.cl/o2w6>

- Chiavenato, I. (2012). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (8ª ed.) Santa Fe: McGraw-Hill. Disponible en: <https://n9.cl/0xpa6>
- Chomba, E. (2020). *La gestión de recursos humanos y su relación con la eficiencia de ejecución de proyectos de edificación en ciudad Trujillo La Libertad*; (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Disponible en: <https://n9.cl/9mucs>
- Devdatt, P., Abhishek, N. y Bikarama, Y. (2018). Hazard Identification and Risk Assessment in Construction Industry. *International Journal of Applied Engineering Research*, 13 (10), 7639-7667. Disponible en: <https://n9.cl/42qfz>
- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001. (2007). OHSAS 18002:2008 *Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el trabajo*. Disponible en: <https://n9.cl/a8rg2>
- Gan, S. (2019). Importance of hazard identification in risk management. *Industrial health*, 57(3), 281–282. Disponible en: [https://doi.org/10.2486/indhealth.57\\_300](https://doi.org/10.2486/indhealth.57_300)
- Gonzales, A., Bonilla, J., Quintero, M., Reyes, C. y Chavarro, A. (2016). Análisis de las causas y consecuencias de los accidentes laborales ocurridos en dos proyectos de construcción. *Revista ingeniería de construcción*, 31(1). Disponible en: <https://n9.cl/te21c>
- Henao, F. (2015). *Seguridad y salud en el trabajo: Conceptos básicos*. (3ª ed). Bogotá: Ecoe Ediciones
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed). México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana. Editores, S.A. DE C.V.
- Iqbal, S., Choudhry, R., Holschemacher, K., Ali, A., Tamošaitienė, J. (2015). Risk management in construction projects. *Technological and economic development of economy*, 21(1), 65-78. Doi:10.3846/20294913.2014.994582
- Jordán, E. (2015). *Propuesta de un modelo de sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en la empresa Amador y Amador Construcciones y Proyectos S.A.*, (Tesis de maestría) Universidad Politécnica Salesiana Ecuador. Disponible en: <https://n9.cl/1xynt>

- Kajiki, S., Mori, K., Kobayashi, Y., Hiraoka, K., Fukai, N, Uehara, M., Purwito, N. y Nakanishi, S. (2019). Developing a global occupational health and safety management system model for Japanese companies. *Journal of Occupational Health*, 62(1). DOI: <https://n9.cl/eykm8>
- Kwame, E., Serwah, L., Gyabeng, E. y Nkrumah, E. (2020). The State of Occupational Health and Safety Management Frameworks (OHSMF) and Occupational Injuries and Accidents in the Ghanaian Oil and Gas Industry: Assessing the Mediating Role of Safety Knowledge. *BioMed Research Internationa*, DOI: <https://doi.org/10.1155/2020/6354895>
- Leiter, M., Zanaletti, W., y Argentero, P. (2009). Occupational risk perception, safety training, and injury prevention: testing a model in the Italian printing industry. *Journal of occupational health Psychol*, 14 (1), 1-10. Disponible en: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.14.1.1>
- León, J., Murillo, H., Varón, L., Montes, D. y Cuervo, R. (2017). Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo relacionada con los accidentes de trabajo de 12 empresas PYMES del sector de la construcción. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 7(1), 22-30. Disponible en: <https://n9.cl/vja04>
- Ley de Seguridad y Salud en el trabajo (2011). Congreso de la Republica Ley N° 29783. Disponible en: <https://n9.cl/3e8h7>
- López, D., Alarcón, P., Tovar, E. y Alonso, S. (2016). El Modelo de Gestión del Conocimiento Motivacional: propuesta de aplicación en el sector bibliotecario. *Revista Española de Documentación Científica*, 39 (4), 157. DOI: <http://dx.doi.org/10.3989/redc.2016.4.1302>
- Lozano, L. (2013). El talento humano una estrategia de éxito en las empresas culturales. *Revista ean* (60), 147-164. Disponible en: <https://n9.cl/nc596>
- Macedo, J. (2020). *Relación entre la gestión de Recursos Humanos y el Desempeño Laboral en la ejecución de proyectos en EDICAS S.A.C.*; (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Disponible en: <https://n9.cl/72jfu>
- Macías, C. y Martínez, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*, 28(123), 133-148. doi: <https://n9.cl/h9i3>

- Marchioli, A., Soligo, K., Silva, L. y Grasseti, B. (2018). A gestão de recursos humanos como estratégia nas empresas. *Revista científica*, 1, (1). Disponible en: <http://revistas.unilago.edu.br/index.php/revista-cientifica/article/view/81>
- Marsh Perú (2019). Gestión de seguridad y salud en el trabajo: buscando estándares de excelencia. Disponible en: <https://n9.cl/c4d8g>
- Matabanchoy, S., Álvarez, K. y Riobamba, O. (2019). Efectos de la evaluación de desempeño en la calidad de vida laboral del trabajador: revisión del tema entre 2008-2018. *Univ. Salud*, 21(2), 176-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.22267/rus.192102.152>
- Mejía, C, Scarsi O, Chavez W, Verástegui A, Quiñones, D. y Allpas, H. (2016). Conocimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo en dos hospitales de Lima - Perú. *Rev. Asoc. Espe.: Med Trab*, 25 (4). Disponible en: <https://n9.cl/6qlx>
- Mendoza, D., López, D. y Salas, E. (2016). Planificación estratégica de recursos humanos: Efectiva forma de identificar necesidades de personal. *Económicas CUC*, 37(1), 61-78. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/econcuc.37.1.2016.03>
- Mihic, M. (2020). Classification of construction hazards for a universal hazard identification methodology. *Journal of Civil Engineering and Management*, 26(2), 147-159. Disponible en: <https://doi.org/10.3846/jcem.2020.11932>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2019). Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales. Disponible en: <https://n9.cl/8dpzp>
- Montoya, C. y Boyero, M. (2016). El Recurso Humano como elemento fundamental para la gestión de calidad y la competitividad organizacional. Universidad Nacional de Misiones. Misiones, Argentina. *Revista Científica Visión de Futuro*, 20(2), 1-20. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357947335001.pdf>
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación*. (4ª.ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- OMS. (2015). *El número de accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo sigue aumentando*. Disponible en: <https://n9.cl/ys691>



- ONU (2016). *La protección y la seguridad en el sistema de las Naciones Unidas*. Disponible en: <https://www.undocs.org/pdf?symbol=es/jiu/rep/2016/9>
- Orchack, G. y Marín, E. (2016). Diseño de un instrumento para medir la relación sistema de compensación, permanencia y compromiso. *Revista Global de Negocios*, 4(7), 75-84. Disponible en: <https://n9.cl/gfx2v>
- Pablos, J. y Biedma, J. (2013). La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para lograr la eficiencia en la gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 10, 1-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2815/281530486001.pdf>
- Pardo, C. y Díaz, O. (2014). Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá DC. *Revista Elsevier Doyma Suma de negocios*, 5(11), 39-48. Disponible en: [https://doi.org/10.1016/S2215-910X\(14\)70018-7](https://doi.org/10.1016/S2215-910X(14)70018-7)
- Parra, C. y Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Rev.investig.desarro.innov*, 6(2), 131-143. DOI: <https://n9.cl/h1mvm>
- Pizzete, M. y Birck, E. (2019). Liderança e gestão de pessoas na atualidade. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento*, 6, (02), 69-77. Disponible en: <https://n9.cl/m8awp>
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Revista Telos*, 12(2). Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99315569010>
- Reiman, A., Pedersen, L., Väyrynen, S., Sormunen, E., Airaksinen, O., Haapasalo, H., y Räsänen, T. (2019). Safety Training Parks – Cooperative Contribution to Safety and Health Trainings. *International Journal of Construction Education and Research*, 15(1), 19-41. Disponible en: <https://n9.cl/r5q3z>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2). Disponible en: <https://n9.cl/vf0i7>
- Roa, D. (2017). *Sistemas de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*, (Tesis de pregrado) Universidad Nacional de Colombia. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/60900/1/30395186.2017.pdf>

- Robles, N. (2008). Metodología para la evaluación de la eficacia y la eficiencia en la capacitación del recurso humano. *Revista Tecnología en Marcha*, 21 (4), 51-59. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4835616.pdf>
- Romeral, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. *Scielo*, 45, (135). Disponible en: <https://n9.cl/kjr8b>
- Rout, B. y Sikdar, B. (2017). Hazard Identification, Risk Assessment, and Control Measures as an Effective Tool of Occupational Health Assessment of Hazardous Process in an Iron Ore Pelletizing Industry. *Revista India de Medicina Ambiental y Ocupacional*, 21 (2): 56-76. DOI: 10.4103 / ijoem.ijoem\_19\_16.
- Salazar, J. (2019). *Implementación de un Plan de Seguridad y Salud Ocupacional para reducir los riesgos laborales en el botadero municipal de residuos sólidos de la ciudad de Huamachuco, 2018*; (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Disponible en: <https://n9.cl/dy4bk>
- Sánchez, J. y Calderón, V. (2012). Diseño del proceso de evaluación del desempeño del personal y las principales tendencias que afectan su auditoría. *Revista pensamientos y gestión*, 32. Disponible en: <https://n9.cl/61ov6>
- Sangama, M. (2019). *Influencia de la seguridad y salud en el trabajo, en el desempeño laboral de los trabajadores en las obras de agua potable y alcantarillado en el distrito de Rumisapa, 2018*, (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. Disponible en: <https://n9.cl/1hsta>
- Siddiqui, F. (2012). Human Capital Management: An Emerging Human Resource Management Practice. The Islamia University of Bahawalpur, Punjab, Pakistan. *International Journal of Learning & Development*, 2, (1). Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5296/ijld.v2i1.1354>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica*. (2ª. ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Valverde, M. Scullion, H. y Ryan, G. (2013). Talent management in Spanish medium-sized organizations. En: *The International Journal of Human Resource Management*, 24, (9), 1832-1852. Disponible en: <https://n9.cl/lr37a>

- Vega, J. (2017). *Implementación de un plan de seguridad para mejorar los índices de accidentes en la ejecución de muros anclados 2016*; (Tesis de maestría) Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. Disponible en: <https://n9.cl/uqvco>
- Vega, N. (2017). Nivel de implementación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo en empresas de Colombia del territorio Antioqueño. *Revista Cadernos de Saúde Pública*, 33(6). Disponible en: <https://n9.cl/u84ij>
- Vieira, C. (2014). Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas Observatorio Laboral. *Revista Venezolana*, 7 (14), 23-33. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849002>
- Viloria, N. y Luciani, L. (2015). El pensamiento administrativo: Un estudio de sus ejes problemáticos. *Revista Sapienza Organizacional*, 2 (4), 119-143. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056600008.pdf>
- Wang, Y., Chen, H., Liu, B., Yang, M. y Long, Q. (2020). A Systematic Review on the Research Progress and Evolving Trends of Occupational Health and Safety Management: A Bibliometric Analysis of Mapping Knowledge Domains. *Frontiers in public health*, 8, 81. Disponible en: <https://n9.cl/hfw0p>
- Weinstock, D. y Slatin, C. (2012). Learning to take action: the goals of health and safety training. *New solutions: a journal of environmental and occupational health policy: NS*, 22(3), 255–267. Disponible en: <https://doi.org/10.2190/NS.22.3.b>
- Wilkins, J. (2011). Construction workers' perceptions of health and safety training programmes, *Construction Management and Economics*, 29:10, 1017-1026, DOI: 10.1080/01446193.2011.633538
- Wu, G., Duan, K, Zuo, J., Yang, J. y Wen, S. (2016). System dynamics model and simulation of employee work-family conflict in the construction industry. *J. Environ. Res. Public Health*, 13(11), 1059. Disponible en: <https://n9.cl/8b3zn>

## ANEXOS

### Matriz de Consistencia

Título: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ROCAZUL SAC, LIMA-2020							
Autora: Johanna Luz M. Pilco Verona							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>1-¿De qué manera incide el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>1-Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>1- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Planificación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.</p>	<b>Variable 1: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			D.1 Identificación de peligros	Medidas de control Ambientes de trabajo Peligros asociados	1-6	Rango del 1 al 5  1: No es importante 2. Poco importante 3: Ni importante ni poco importante 4: Importante 5: Muy importante	1. Mala  2.Regular  3.Buena
			D.2 Evaluación de Riesgos	Condición del riesgo Efectividad del control Grado de vulnerabilidad	7-12		
			D.3 Capacitación seguridad en	Exámenes médicos Capacitación constante Normas de prevención	13-18		
D.4 Medidas de prevención	Mecanismos preventivos Estadísticas de incidentes/Accidentes Comportamientos seguros	19- 24					

Problema	Objetivos	Hipotesis	Variables e indicadores				
<p>2- ¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la dimensión Capacitación y desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?</p> <p>3- ¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?</p> <p>4- ¿De qué manera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide en la dimensión Compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020?</p>	<p>2- Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Capacitación y desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020</p> <p>3. Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.</p> <p>4- Determinar la incidencia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en la dimensión Compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.</p>	<p>2- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Capacitación y desarrollo de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020</p> <p>3- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Evaluación del Rendimiento de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020</p> <p>4- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo incide significativamente en la dimensión Compensación de la Gestión de los Recursos Humanos de la empresa constructora Rocazul SAC, Lima-2020.</p>	<b>Variable 2: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS</b>				
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			D.1 Planificación	Valores Ética y moral Rediseño	<b>1-6</b>	Rango del	1. Deficiente  2. Regular  3. Eficiente
			D.2 Capacitación y desarrollo	Transformación Gestión por resultados Retroalimentación	<b>7-12</b>	1 al 5:  5. Siempre	
			D.3 Evaluación del rendimiento	Métodos Conducta por valores Proactividad	<b>13-18</b>	4. Casi siempre  3. A veces	
D.4 Compensación	Trabajo en equipo Respeto laboral Cultura organizacional	<b>19-24</b>	2. Casi nunca  1. Nunca				

## Metodología

TIPO Y DISEÑO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA POR UTILIZAR
<p><b>Tipo:</b> Básica</p> <p><b>Diseño:</b> Correlacional - Causal</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Método:</b> Hipotético - deductivo</p>	<p><b>Población:</b> 90 trabajadores</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> 73 trabajadores</p> <p><b>Muestreo:</b> No probabilístico - intencional</p>	<p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p>Autor: Johanna Luz Maritza Pilco Verona</p> <p>Año: 2020</p>	<p><b>Descriptiva:</b> Para el análisis descriptivo de las variables, se utilizaron las tablas de frecuencias y porcentajes para el análisis y medición de ellas, también los histogramas que permitieron explicar la información obtenida.</p> <p><b>Inferencial:</b> Para el contraste de hipótesis se empleó la técnica estadística regresión logística ordinal.</p>

## Matriz de Operacionalización de Variables

Título: SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y SU INCIDENCIA EN LA GESTION DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA EMPRESA ROCAZUL SAC, LIMA-2020					
Autora: Johanna Luz M. Pilco Verona					
Variables	Dimensiones	Indicadores	No.	Ítems (Preguntas)	Niveles
<p><b>Variable 1: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)</b></p> <p>Henao (2015) indica que se basa en el proceso lógico y fases de una mejora continua al aplicar las políticas que tiene la organización utilizando la planeación, aplicación y evaluación llevando una auditoría de las acciones ejercidas para anticipar los riesgos, reconociendo, evaluando y controlando para que no afecte en la seguridad y salud de los empleados, por lo que su ejecución es continua y de forma permanente para que se mejoren las condiciones laborales.</p>	<p>D.1 Identificación de peligros</p> <p>Mejía, et al. (2016) define que es aquella forma de prevenir accidentes o afecciones, haciendo la gestión de tal forma que se planifica para establecer de manera concreta los pasos para conseguir la prevención de los mismos.</p>	Medidas de control	1	¿Considera que la empresa implementa medidas de control para minimizar la identificación de peligros?	<p>1. Mala</p> <p>2. Regular</p> <p>3. Buena</p>
			2	¿Considera que es importante establecer medidas de control que ayuden a la identificación de peligros?	
		Ambientes de trabajo	3	¿Considera importante que exista señalización preventiva de seguridad en los diferentes ambientes de trabajo?	
			4	¿Considera importante que la empresa realice desinfección periódica de los ambientes de trabajo?	
		Peligros asociados	5	¿Considera importante que la empresa tome las medidas preventivas frente a los peligros asociados, como es la Covid- 19?	
			6	¿Considera importante que la empresa realice medidas de control de bioseguridad en obra para evitar posibles contagios?	
	<p>D.2 Evaluación de Riesgos</p> <p>Occupational Health and Safety Management Systems-Specification (OHSAS) 18001 (2007) afirma que son los procesos dinámicos e interactivos para poder identificar y estudiar todos los riesgos que afectan de alguna manera u otra el logro de los propósitos de una compañía.</p>	Condición del riesgo	7	¿Considera necesario que se evalúen las condiciones de riesgo para evitar algún incidente laboral?	
			8	¿Considera importante que el personal conozca cuáles son las condiciones de riesgo asociadas a su labor?	
		Efectividad del control	9	¿Considera importante que se ejecuten medidas de control de seguridad?	
			10	¿Considera que las medidas de control que ha implantado la empresa son efectivas?	
		Grado de vulnerabilidad	11	¿Considera que existen actividades que son más riesgosas que otras?	
	12		¿Considera que la empresa hace frente a los posibles peligros laborales identificados?		
	<p>D.3 Capacitación en seguridad</p> <p>Parra y Rodríguez (2015) manifiestan que es una función que debe de realizarse por parte del encargado y responsable de</p>	Exámenes médicos	13	¿Considera importante que se soliciten exámenes médicos ocupacionales?	
			14	¿Considera importante que se realicen pruebas de descartar antes de iniciar a laborar en el proyecto?	
		Capacitación constante	15	¿Considera importante que la empresa brinde charlas de seguridad frecuentemente?	

	la seguridad, y debe hacer llegar a todo el personal involucrado la información adecuada buscando así reducir los accidentes.	Normas de prevención	16	¿Cree que es importante que las charlas de seguridad las brinde un profesional capacitado en el tema a tratar?		
			17	¿Cree que es importante que se den a conocer al personal las normas de prevención e identificación de peligros?		
			18	¿Considera importante que se cumplan las normas de prevención establecidas por la empresa?		
	D.4 Medidas de prevención  Kwame, Serwah, et al. (2020) argumenta que es la disposición de capacitar a todo un personal para que estos no tengan accidentes en el campo laboral, y que gracias a ello disminuirá considerablemente los riesgos que puedan tener, todo ello con disciplina y fundamento.	Mecanismos preventivos	19	¿Es importante que toda empresa maneje eficientes mecanismos de prevención con relación a la seguridad y salud laboral?		
			20	¿Considera usted que los mecanismos de control que aplica la empresa incluyen la planificación de actividades preventivas?		
		Estadísticas de incidentes/Accidentes	21	¿Considera que toda empresa debe enfocarse en disminuir sus estadísticas de incidentes o accidentes laborales?		
			22	¿Considera que contar con un SG-SST ayuda a eliminar o disminuir los porcentajes de incidentes/ accidentes laborales?		
		Comportamientos seguros	23	¿Es importante que toda empresa transmita comportamientos seguros mediante medidas preventivas de seguridad y salud laboral?		
	24		¿Considera que toda empresa debe controlar el cumplimiento de las normas de seguridad?			
	<b>Variable 2: Gestión de los Recursos Humanos</b>  Vieira (2014) manifiesta que es la forma de aplicar funciones, estrategias, métodos para que los trabajadores de una empresa se sientan satisfechos con su ambiente de trabajo, lo cual permite que la empresa tenga un crecimiento integral; por	D.1 Planificación  Mendoza, López y Salas (2016) consideran a la planificación como el cálculo de la cantidad de personas que se necesitará a futuro, desarrollándose en dos fases, una la de previsión de las necesidades por presentarse, y la otra es la planeación de cómo satisfacer dichas necesidades y cómo ha de gestionarse.	Valores	25		¿Considera importante que la empresa para la que trabaja toma en cuenta los valores personales?
26				¿Siente usted que valoran su trabajo?		
Ética y moral			27	¿Considera importante comportarse de manera ética en su centro de trabajo?	2. Regular	
			28	¿Considera que la moral de las personas es un aspecto a tomar en cuenta en el centro laboral?		
Rediseño		29	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están de acuerdo a su puesto de trabajo?	3. Eficiente		
		30	¿Considera que puede cumplir con sus funciones junto con las de su equipo de trabajo?			
D.2 Capacitación y desarrollo  Robles (2008) manifiesta que son los cambios que se producen en las aptitudes y conocimientos		Transformación	31	¿Recibe usted capacitaciones periódicas relacionadas a sus labores?		
			32	¿Considera usted que es autónomo al momento de desarrollar sus funciones?		



<p>ello el área de recursos humanos tiene como finalidad lograr los niveles de desempeño y mejorar la calidad de las conductas personales y sociales.</p>	<p>de la conducta social de los empleados.</p>	Gestión por resultados	33	¿Considera importante alcanzar los logros establecidos por la empresa?
			34	¿Cree que el líder o jefe de grupo es quien tiene la responsabilidad de llevar al éxito las tareas de su equipo?
		Retroalimentación	35	¿Aplica usted el concepto de Lecciones Aprendidas para desempeñar su trabajo?
			36	¿Considera importante realizar una evaluación del trabajo ya ejecutado?
	<p>D.3 Evaluación del rendimiento</p> <p>Matabanchoy, et al. (2019) sostienen que es la estrategia que se utiliza para controlar el funcionamiento de los empleados y poder conocer el nivel de trabajo que se espera por un periodo de tiempo, y que consta de llevar procesos de observación y de valoración, con ello podrán constatar cual ha sido el rendimiento real del empleado.</p>	Métodos	37	¿Considera que la empresa debe aplicar métodos, estrategias para la evaluación del rendimiento del personal en obra?
			38	¿Considera importante que la empresa se interese por los puntos fuertes y débiles del personal?
		Conducta por valores	39	¿Considera importante que se resalten los valores positivos de los empleados?
			40	¿Considera que la empresa debe reconocer e incentivar al personal que demuestre tener una conducta en beneficio de la empresa?
		Proactividad	41	¿Considera que es importante anticiparse a los trabajos a realizar?
			42	¿Es importante la capacidad de reaccionar de manera oportuna a los retos laborales?
	<p>D.4 Compensación</p> <p>López, Alarcón, Tovar y Alonso (2016) sostienen que es la forma de remunerar a los empleados por cumplir las actividades asignadas, es por ello que se hace un intercambio por el cual el individuo va recibir su compensación bien sea monetaria o de otra forma.</p>	Trabajo en equipo	43	¿Considera que el encargado de la obra debe fomentar el trabajo en equipo?
			44	¿Considera que trabajar en equipo permite que los trabajadores desempeñen un rol en función de sus conocimientos?
		Respeto laboral	45	¿Considera usted que el trabajo que realiza se corresponde con su remuneración?
			46	¿Considera que la empresa debe brindar beneficios a sus trabajadores?
Cultura organizacional		47	¿Considera usted que su empresa mantiene una cultura empresarial que se aplique en toda la organización?	
		48	¿Se considera usted una parte importante de las decisiones que toma la empresa?	

## Instrumento de Recolección de Datos

**Cuestionario:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)

Estimado (a), la presente encuesta es anónima y su aplicación será de utilidad para un estudio de investigación, por ello se pide su colaboración: marque con un aspa “X” la respuesta según considere.

No es importante	Poco importante	Ni importante ni poco	Importante	Muy importante
1	2	3	4	5

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
	<b>DIMENSIÓN 1: Identificación de peligros</b>					
1	¿Considera que la empresa implementa medidas de control para minimizar la identificación de peligros?					
2	¿Considera que es importante establecer medidas de control que ayuden a la identificación de peligros?					
3	¿Considera importante que exista señalización preventiva de seguridad en los diferentes ambientes de trabajo?					
4	¿Considera importante que la empresa realice desinfección periódica de los ambientes de trabajo?					
5	¿Considera importante que la empresa tome las medidas preventivas frente a los peligros asociados, como es la Covid- 19?					
6	¿Considera importante que la empresa realice medidas de control de bioseguridad en obra para evitar posibles contagios?					
	<b>DIMENSIÓN 2: Evaluación de Riesgos</b>	1	2	3	4	5
7	¿Considera necesario que se evalúen las condiciones de riesgo para evitar algún incidente laboral?					
8	¿Considera importante que el personal conozca cuáles son las condiciones de riesgo asociadas a su labor?					
9	¿Considera importante que se ejecuten medidas de control de seguridad?					
10	¿Considera que las medidas de control que ha implantado la empresa son efectivas?					
11	¿Considera que existen actividades que son más riesgosas que otras?					
12	¿Considera que la empresa hace frente a los posibles peligros laborales identificados?					

	<b>DIMENSIÓN 3: Capacitación en seguridad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>13</b>	¿Considera importante que se soliciten exámenes médicos ocupacionales?					
<b>14</b>	¿Considera importante que se realicen pruebas de descarte antes de iniciar a laborar en el proyecto?					
<b>15</b>	¿Considera importante que la empresa brinde charlas de seguridad frecuentemente?					
<b>16</b>	¿Cree que es importante que las charlas de seguridad las brinde un profesional capacitado en el tema a tratar?					
<b>17</b>	¿Cree que es importante que se den a conocer al personal las normas de prevención e identificación de peligros?					
<b>18</b>	¿Considera importante que se cumplan las normas de prevención establecidas por la empresa?					
	<b>DIMENSIÓN 4: Medidas de prevención</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19</b>	¿Es importante que toda empresa maneje eficientes mecanismos de prevención con relación a la seguridad y salud laboral?					
<b>20</b>	¿Considera usted que los mecanismos de control que aplica la empresa incluyen la planificación de actividades preventivas?					
<b>21</b>	¿Considera que toda empresa debe enfocarse en disminuir sus estadísticas de incidentes o accidentes laborales?					
<b>22</b>	¿Considera que contar con un SG-SST ayuda a eliminar o disminuir los porcentajes de incidentes/ accidentes laborales?					
<b>23</b>	¿Es importante que toda empresa transmita comportamientos seguros mediante medidas preventivas de seguridad y salud laboral?					
<b>24</b>	¿Considera que toda empresa debe controlar el cumplimiento de las normas de seguridad?					

## Cuestionario: Gestión de los Recursos Humanos

Estimado (a), marque con un aspa "X" la respuesta según considere.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Respuestas				
		1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>						
1	¿Considera importante que la empresa para la que trabaja toma en cuenta los valores personales?					
2	¿Siente usted que valoran su trabajo?					
3	¿Considera importante comportarse de manera ética en su centro de trabajo?					
4	¿Considera que la moral de las personas es un aspecto a tomar en cuenta en el centro laboral?					
5	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están de acuerdo a su puesto de trabajo?					
6	¿Considera que puede cumplir con sus funciones junto con las de su equipo de trabajo?					
<b>DIMENSIÓN 2: Capacitación y desarrollo</b>		1	2	3	4	5
7	¿Recibe usted capacitaciones periódicas relacionadas a sus labores?					
8	¿Considera usted que es autónomo al momento de desarrollar sus funciones?					
9	¿Considera importante alcanzar los logros establecidos por la empresa?					
10	¿Cree que el líder o jefe de grupo es quien tiene la responsabilidad de llevar al éxito las tareas de su equipo?					
11	¿Aplica usted el concepto de Lecciones Aprendidas para desempeñar su trabajo?					
12	¿Considera importante realizar una evaluación del trabajo ya ejecutado?					
<b>DIMENSIÓN 3: Evaluación del rendimiento</b>		1	2	3	4	5
13	¿Considera que la empresa debe aplicar métodos, estrategias para la evaluación del rendimiento del personal en obra?					
14	¿Considera importante que la empresa se interese por los puntos fuertes y débiles del personal?					
15	¿Considera importante que se resalten los valores positivos de los empleados?					
16	¿Considera que la empresa debe reconocer e incentivar al personal que demuestre tener una conducta en beneficio de la empresa?					

<b>17</b>	¿Considera que es importante anticiparse a los trabajos a realizar?					
<b>18</b>	¿Es importante la capacidad de reaccionar de manera oportuna a los retos laborales?					
	<b>DIMENSIÓN 4: Compensación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>19</b>	¿Considera que el encargado de la obra debe fomentar el trabajo en equipo?					
<b>20</b>	¿Considera que trabajar en equipo permite que los trabajadores desempeñen un rol en función de sus conocimientos?					
<b>21</b>	¿Considera usted que el trabajo que realiza se corresponde con su remuneración?					
<b>22</b>	¿Considera que la empresa debe brindar beneficios a sus trabajadores?					
<b>23</b>	¿Considera usted que su empresa mantiene una cultura empresarial que se aplique en toda la organización?					
<b>24</b>	¿Se considera usted una parte importante de las decisiones que toma la empresa?					

**Gracias.**

## Certificados de Validación

Experto N°01

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

#### VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / items	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IDENTIFICACION DE PELIGROS</b>								
1	¿Considera que la empresa implementa medidas de control para minimizar la identificación de peligros?	X		X		X		
2	¿Considera que es importante establecer medidas de control que ayudena la identificación de peligros?	X		X		X		
3	¿Considera importante que exista señalización preventiva de seguridad en los diferentes ambientes de trabajo?	X		X		X		
4	¿Considera importante que la empresa realice desinfección periódica de los ambientes de trabajo?	X		X		X		
5	¿Considera importante que la empresa tome las medidas preventivas frente a los peligros asociados, como es la Covid- 19?	X		X		X		
6	¿Considera importante que la empresa realice medidas de control de bioseguridad en obra para evitar posibles contagios?	X		X		X		
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>								
7	¿Considera necesario que se evalúen las condiciones de riesgo para evitar algún incidente laboral?	X		X		X		
8	¿Considera importante que el personal conozca cuáles son las condiciones de riesgo asociadas a su labor?	X		X		X		
9	¿Considera importante que se ejecuten medidas de control de seguridad?	X		X		X		
10	¿Considera que las medidas de control que ha implantado la empresa son efectivas?	X		X		X		
11	¿Considera que existen actividades que son más riesgosas que otras?	X		X		X		
12	¿Considera que la empresa hace frente a los posibles peligros laborales identificados?	X		X		X		

<b>CAPACITACION EN SEGURIDAD</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
13	¿Considera importante que se soliciten exámenes médicos ocupacionales?	X		X		X	
14	¿Considera importante que se realicen pruebas de desarte antes de iniciar a laborar en el proyecto?	X		X		X	
15	¿Considera importante que la empresa brinde charlas de seguridad frecuentemente?	X		X		X	
16	¿Cree que es importante que las charlas de seguridad las brinde un profesional capacitado en el tema a tratar?	X		X		X	
17	¿Cree que es importante que se den a conocer al personal las normas de prevención e identificación de peligros?	X		X		X	
18	¿Considera importante que se cumplan las normas de prevención establecidas por la empresa?	X		X		X	
<b>MEDIDAS DE PREVENCIÓN</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
19	¿Es importante que toda empresa maneje eficientes mecanismos de prevención con relación a la seguridad y salud laboral?	X		X		X	

<b>Nº</b>	<b>DIMENSIONES / ítems</b>	<b>Claridad<sup>1</sup></b>	<b>Pertinencia<sup>2</sup></b>	<b>Relevancia<sup>3</sup></b>	<b>Sugerencias</b>
20	¿Considera usted que los mecanismos de control que aplica la empresa incluyen la planificación de actividades preventivas?	X	X	X	
21	¿Considera que toda empresa debe enfocarse en disminuir sus estadísticas de incidentes o accidentes laborales?	X	X	X	
22	¿Considera que contar con un SG-SST ayuda a eliminar o disminuir los porcentajes de incidentes/accidentes laborales?	X	X	X	
23	¿Es importante que toda empresa transmita comportamientos seguros mediante medidas preventivas de seguridad y salud laboral?	X	X	X	
24	¿Considera que toda empresa debe controlar el cumplimiento de las normas de seguridad?	X	X	X	

**VARIABLE 2: GESTIÓN DE LSO RECURSOS HUMANOS**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>PLANIFICACIÓN</b>								
25	¿Considera importante que la empresa para la que trabaja toma en cuenta los valores personales?	X		X		X		
26	¿Siente usted que valoran su trabajo?	X		X		X		
27	¿Considera importante comportarse de manera ética en su centro de trabajo?	X		X		X		
28	¿Considera que la moral de las personas es un aspecto a tomar en cuenta en el centro laboral?	X		X		X		
29	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están de acuerdo a su puesto de trabajo?	X		X		X		
30	¿Considera que puede cumplir con sus funciones junto con las de suequipo de trabajo?	X		X		X		
<b>CAPACITACION Y DESARROLLO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
31	¿Recibe usted capacitaciones periódicas relacionadas a sus labores?	X		X		X		
32	¿Considera usted que es autónomo al momento de desarrollar sus funciones?	X		X		X		
33	¿Considera importante alcanzar los logros establecidos por la empresa?	X		X		X		
34	¿Cree que el líder o jefe de grupo es quien tiene la responsabilidad de llevar al éxito las tereas de su equipo?	X		X		X		
35	¿Aplica usted el concepto de Lecciones Aprendidas para desempeñar su trabajo?	X		X		X		
36	¿Considera importante realizar una evaluación del trabajo ya ejecutado?	X		X		X		
<b>EVALUACIÓN Y RENDIMIENTO</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
37	¿Considera que la empresa debe aplicar métodos, estrategias para la evaluación del rendimiento del personal en obra?	X		X		X		
38	¿Considera importante que la empresa se interese por los puntos fuertes y débiles del personal?	X		X		X		



Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
39	¿Considera importante que se resalten los valores positivos de los empleados?	X		X		X		
40	¿Considera que la empresa debe reconocer e incentivar al personal que demuestre tener una conducta en beneficio de la empresa?	X		X		X		
41	¿Considera que es importante anticiparse a los trabajos a realizar?	X		X		X		
42	¿Es importante la capacidad de reaccionar de manera oportuna a los retos laborales?	X		X		X		
	<b>COMPENSACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
43	¿Considera que el encargado de la obra debe fomentar el trabajo en equipo?	X		X		X		
44	¿Considera que trabajar en equipo permite que los trabajadores desempeñen un rol en función de sus conocimientos?	X		X		X		
45	¿Considera usted que el trabajo que realiza se corresponde con su remuneración?	X		X		X		
46	¿Considera que la empresa debe brindar beneficios a sus trabajadores?	X		X		X		
47	¿Considera usted que su empresa mantiene una cultura empresarial que se aplique en toda la organización?	X		X		X		
48	¿Se considera usted una parte importante de las decisiones que toma la empresa?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

13 de

octubre del

Apellidos y nombres del juez evaluador:

2020.  
DNI: 07328419



Especialista: Metodólogo [ X ]    Temático [ ]

Grado: Maestro [ ]    Doctor [ X ]

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

Dr. Zensida De La Cruz Casas

DOCTORA EN EDUCACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IDENTIFICACION DE PELIGROS</b>								
1	¿Considera que la empresa implementa medidas de control para minimizar la identificación de peligros?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que es importante establecer medidas de control que ayuden a la identificación de peligros?	✓		✓		✓		
3	¿Considera importante que exista señalización preventiva de seguridad en los diferentes ambientes de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera importante que la empresa realice desinfección periódica de los ambientes de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera importante que la empresa tome las medidas preventivas frente a los peligros asociados, como es la Covid- 19?	✓		✓		✓		
6	¿Considera importante que la empresa realice medidas de control de bioseguridad en obra para evitar posibles contagios?	✓		✓		✓		
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>								
7	¿Considera necesario que se evalúen las condiciones de riesgo para evitar algún incidente laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Considera importante que el personal conozca cuáles son las condiciones de riesgo asociadas a su labor?	✓		✓		✓		
9	¿Considera importante que se ejecuten medidas de control de seguridad?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que las medidas de control que ha implantado la empresa son efectivas?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que existen actividades que son más riesgosas que otras?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la empresa hace frente a los posibles peligros laborales identificados?	✓		✓		✓		
<b>CAPACITACION EN SEGURIDAD</b>								
13	¿Considera importante que se soliciten exámenes médicos ocupacionales?	✓		✓		✓		
14	¿Considera importante que se realicen pruebas de descarté antes de iniciar a laborar en el proyecto?	✓		✓		✓		
15	¿Considera importante que la empresa brinde charlas de seguridad frecuentemente?	✓		✓		✓		
16	¿Cree que es importante que las charlas de seguridad las brinde un profesional capacitado en el tema a tratar?	✓		✓		✓		
17	¿Cree que es importante que se den a conocer al personal las normas de prevención e identificación de peligros?	✓		✓		✓		
18	¿Considera importante que se cumplan las normas de prevención establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
<b>MEDIDAS DE PREVENCION</b>								

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
19	¿Es importante que toda empresa maneje eficientes mecanismos de prevención con relación a la seguridad y salud laboral?	✓		✓		✓		
20	¿Considera usted que los mecanismos de control que aplica la empresa incluyen la planificación de actividades preventivas?	✓		✓		✓		
21	¿Considera que toda empresa debe enfocarse en disminuir sus estadísticas de incidentes o accidentes laborales?	✓		✓		✓		
22	¿Considera que contar con un SG-SST ayuda a eliminar o disminuir los porcentajes de incidentes/ accidentes laborales?	✓		✓		✓		
23	¿Es importante que toda empresa transmita comportamientos seguros mediante medidas preventivas de seguridad y salud laboral?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que toda empresa debe controlar el cumplimiento de las normas de seguridad?	✓		✓		✓		

## VARIABLE 2: GESTIÓN DE LSO RECURSOS HUMANOS

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>PLANIFICACION</b>								
25	¿Considera importante que la empresa para la que trabaja toma en cuenta los valores personales?	✓		✓		✓		
26	¿Siente usted que valoran su trabajo?	✓		✓		✓		
27	¿Considera importante comportarse de manera ética en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Considera que la moral de las personas es un aspecto a tomar en cuenta en el centro laboral?	✓		✓		✓		
29	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están de acuerdo a su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
30	¿Considera que puede cumplir con sus funciones junto con las de su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
<b>CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b>								
31	¿Recibe usted capacitaciones periódicas relacionadas a sus labores?	✓		✓		✓		
32	¿Considera usted que es autónomo al momento de desarrollar sus funciones?	✓		✓		✓		
33	¿Considera importante alcanzar los logros establecidos por la empresa?	✓		✓		✓		
34	¿Cree que el líder o jefe de grupo es quien tiene la responsabilidad de llevar al éxito las tareas de su equipo?	✓		✓		✓		
35	¿Aplica usted el concepto de Lecciones Aprendidas para desempeñar su trabajo?	✓		✓		✓		
36	¿Considera importante realizar una evaluación del trabajo ya ejecutado?	✓		✓		✓		
<b>EVALUACIÓN Y RENDIMIENTO</b>								
		Si	No	Si	No	Si	No	

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
37	¿Considera que la empresa debe aplicar métodos, estrategias para la evaluación del rendimiento del personal en obra?	✓		✓		✓		
38	¿Considera importante que la empresa se interese por los puntos fuertes y débiles del personal?	✓		✓		✓		
39	¿Considera importante que se resalten los valores positivos de los empleados?	✓		✓		✓		
40	¿Considera que la empresa debe reconocer e incentivar al personal que demuestre tener una conducta en beneficio de la empresa?	✓		✓		✓		
41	¿Considera que es importante anticiparse a los trabajos a realizar?	✓		✓		✓		
42	¿Es importante la capacidad de reaccionar de manera oportuna a los retos laborales?	✓		✓		✓		
<b>COMPENSACION</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
43	¿Considera que el encargado de la obra debe fomentar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
44	¿Considera que trabajar en equipo permite que los trabajadores desempeñen un rol en función de sus conocimientos?	✓		✓		✓		
45	¿Considera usted que el trabajo que realiza se corresponde con su remuneración?	✓		✓		✓		
46	¿Considera que la empresa debe brindar beneficios a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
47	¿Considera usted que su empresa mantiene una cultura empresarial que se aplique en toda la organización?	✓		✓		✓		
48	¿Se considera usted una parte importante de las decisiones que toma la empresa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

...13...de...10...del 2020

Apellidos y nombres del juez evaluador: ALEGRE MILLA MARITA TEODOSIA    DNI: 09619433

Especialista: Metodólogo [ ]    Temático []

Grado: Maestro []    Doctor [ ]

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

  
Firma del Experto Informante

Experto N°03

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

VARIABLE 1: SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>IDENTIFICACION DE PELIGROS</b>								
1	¿Considera que la empresa implementa medidas de control para minimizar la identificación de peligros?	✓		✓		✓		
2	¿Considera que es importante establecer medidas de control que ayuden a la identificación de peligros?	✓		✓		✓		
3	¿Considera importante que exista señalización preventiva de seguridad en los diferentes ambientes de trabajo?	✓		✓		✓		
4	¿Considera importante que la empresa realice desinfección periódica de los ambientes de trabajo?	✓		✓		✓		
5	¿Considera importante que la empresa tome las medidas preventivas frente a los peligros asociados, como es la Covid- 19?	✓		✓		✓		
6	¿Considera importante que la empresa realice medidas de control de bioseguridad en obra para evitar posibles contagios?	✓		✓		✓		
<b>EVALUACION DE RIESGOS</b>								
7	¿Considera necesario que se evalúen las condiciones de riesgo para evitar algún incidente laboral?	✓		✓		✓		
8	¿Considera importante que el personal conozca cuáles son las condiciones de riesgo asociadas a su labor?	✓		✓		✓		
9	¿Considera importante que se ejecuten medidas de control de seguridad?	✓		✓		✓		
10	¿Considera que las medidas de control que ha implantado la empresa son efectivas?	✓		✓		✓		
11	¿Considera que existen actividades que son más riesgosas que otras?	✓		✓		✓		
12	¿Considera que la empresa hace frente a los posibles peligros laborales identificados?	✓		✓		✓		
<b>CAPACITACION EN SEGURIDAD</b>								
13	¿Considera importante que se soliciten exámenes médicos ocupacionales?	✓		✓		✓		
14	¿Considera importante que se realicen pruebas de descarte antes de iniciar a laborar en el proyecto?	✓		✓		✓		
15	¿Considera importante que la empresa brinde charlas de seguridad frecuentemente?	✓		✓		✓		
16	¿Cree que es importante que las charlas de seguridad las brinde un profesional capacitado en el tema a tratar?	✓		✓		✓		
17	¿Cree que es importante que se den a conocer al personal las normas de prevención e identificación de peligros?	✓		✓		✓		
18	¿Considera importante que se cumplan las normas de prevención establecidas por la empresa?	✓		✓		✓		
<b>MEDIDAS DE PREVENCION</b>								
19	¿Es importante que toda empresa maneje eficientes mecanismos de prevención con relación a la seguridad y salud laboral?	✓		✓		✓		

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
20	¿Considera usted que los mecanismos de control que aplica la empresa incluyen la planificación de actividades preventivas?	✓		✓		✓		
21	¿Considera que toda empresa debe enfocarse en disminuir sus estadísticas de incidentes o accidentes laborales?	✓		✓		✓		
22	¿Considera que contar con un SG-SST ayuda a eliminar o disminuir los porcentajes de incidentes/ accidentes laborales?	✓		✓		✓		
23	¿Es importante que toda empresa transmita comportamientos seguros mediante medidas preventivas de seguridad y salud laboral?	✓		✓		✓		
24	¿Considera que toda empresa debe controlar el cumplimiento de las normas de seguridad?	✓		✓		✓		

## VARIABLE 2: GESTIÓN DE LSO RECURSOS HUMANOS

Nº	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
	<b>PLANIFICACION</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
25	¿Considera importante que la empresa para la que trabaja toma en cuenta los valores personales?	✓		✓		✓		
26	¿Siente usted que valoran su trabajo?	✓		✓		✓		
27	¿Considera importante comportarse de manera ética en su centro de trabajo?	✓		✓		✓		
28	¿Considera que la moral de las personas es un aspecto a tomar en cuenta en el centro laboral?	✓		✓		✓		
29	¿Considera que sus funciones y responsabilidades están de acuerdo a su puesto de trabajo?	✓		✓		✓		
30	¿Considera que puede cumplir con sus funciones junto con las de su equipo de trabajo?	✓		✓		✓		
	<b>CAPACITACIÓN Y DESARROLLO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
31	¿Recibe usted capacitaciones periódicas relacionadas a sus labores?	✓		✓		✓		
32	¿Considera usted que es autónomo al momento de desarrollar sus funciones?	✓		✓		✓		
33	¿Considera importante alcanzar los logros establecidos por la empresa?	✓		✓		✓		
34	¿Cree que el líder o jefe de grupo es quien tiene la responsabilidad de llevar al éxito las tareas de su equipo?	✓		✓		✓		
35	¿Aplica usted el concepto de Lecciones Aprendidas para desempeñar su trabajo?	✓		✓		✓		
36	¿Considera importante realizar una evaluación del trabajo ya ejecutado?	✓		✓		✓		
	<b>EVALUACIÓN Y RENDIMIENTO</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
37	¿Considera que la empresa debe aplicar métodos, estrategias para la evaluación del rendimiento del personal en obra?	✓		✓		✓		
38	¿Considera importante que la empresa se interese por los puntos fuertes y débiles del personal?	✓		✓		✓		

N°	DIMENSIONES / ítems	Claridad <sup>1</sup>		Pertinencia <sup>2</sup>		Relevancia <sup>3</sup>		Sugerencias
		✓		✓		✓		
39	¿Considera importante que se resalten los valores positivos de los empleados?	✓		✓		✓		
40	¿Considera que la empresa debe reconocer e incentivar al personal que demuestre tener una conducta en beneficio de la empresa?	✓		✓		✓		
41	¿Considera que es importante anticiparse a los trabajos a realizar?	✓		✓		✓		
42	¿Es importante la capacidad de reaccionar de manera oportuna a los retos laborales?	✓		✓		✓		
	<b>COMPENSACION</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
43	¿Considera que el encargado de la obra debe fomentar el trabajo en equipo?	✓		✓		✓		
44	¿Considera que trabajar en equipo permite que los trabajadores desempeñen un rol en función de sus conocimientos?	✓		✓		✓		
45	¿Considera usted que el trabajo que realiza se corresponde con su remuneración?	✓		✓		✓		
46	¿Considera que la empresa debe brindar beneficios a sus trabajadores?	✓		✓		✓		
47	¿Considera usted que su empresa mantiene una cultura empresarial que se aplique en toda la organización?	✓		✓		✓		
48	¿Se considera usted una parte importante de las decisiones que toma la empresa?	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

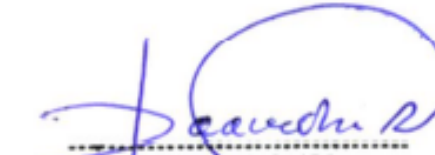
15 de Octubre del 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: **Saavedra Ayasta Alex Hoover**

DNI: 16782869

Especialista: Metodólogo [ ]    Temático [ X ]

Grado: Maestro [ X ]    Doctor [ ]



-----  
**ALEX HOOVER**  
**SAAVEDRA AYASTA**

<sup>1</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

<sup>2</sup> **Pertinencia:** Si el ítem pertenece a la dimensión.

<sup>3</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

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

-----  
Firma del Experto Informante





25	3	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	4	5	3	2	4	3	5	4	4	4	5	5	4
26	1	2	3	1	2	2	4	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
27	1	2	2	3	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	1	1	1	2	2
28	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4
29	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	1	2	2
30	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
31	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5
32	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
33	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	1	1	1	5	2	1	3	2	1	1
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5
35	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
36	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	3
37	2	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1
38	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
39	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
40	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5
41	1	2	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2
42	2	1	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	2
43	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5
44	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1
45	3	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	2	4	5	5	4	5	5
46	4	4	4	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	1	3	2	5	4	4	4	5	5	4	5
47	4	5	5	2	4	4	4	2	3	2	3	1	3	2	1	3	3	3	2	2	4	5	4	5
48	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	3	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
49	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	2	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4
50	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4
51	1	2	3	1	2	2	1	2	3	2	1	1	1	2	1	1	2	3	1	1	1	2	1	1
52	5	5	4	5	5	5	2	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	4	5	5
53	5	5	3	5	4	5	2	3	5	5	5	4	3	1	5	5	4	4	3	3	3	2	5	4

54	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5
55	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3	3	4	4	3	4
56	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1
57	1	2	1	1	1	1	1	3	2	1	2	1	3	1	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1
58	3	4	4	5	4	3	3	5	4	2	2	3	4	5	5	5	4	3	1	4	5	5	5	5
59	1	3	1	3	2	1	2	1	1	1	3	2	3	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1
60	1	1	3	2	3	2	1	1	3	2	2	3	4	1	1	3	4	1	4	3	2	4	3	4
61	4	3	3	3	5	4	3	5	5	3	3	3	5	1	2	1	3	1	1	1	4	3	5	5
62	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	3	2	1	1	2	1	2	2	2
63	3	3	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	4	5	4	4	4	5	4
64	4	5	4	5	3	4	3	4	2	3	4	5	2	3	4	1	2	3	4	5	4	5	4	4
65	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	2	1	4	4	4	3	2	4	4	4
66	3	4	5	3	4	2	3	4	5	1	2	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	2	3
67	3	2	3	3	2	3	1	3	3	2	4	4	3	2	1	4	5	3	2	3	2	3	3	3
68	5	5	4	3	5	5	5	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	2	5	3	5
69	1	2	1	1	2	2	1	3	1	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	2
70	3	3	2	2	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	4	5
71	2	3	2	3	2	3	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	1	3	2	4	5	4	5	2
72	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2
73	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1

## V2: Gestión Recursos Humanos

N°	Planificación						Capacitación y desarrollo						Evaluación del rendimiento						Compensación					
	it1	it2	it3	it4	it5	it6	it7	it8	it9	it10	it11	it12	it13	it14	it15	it16	it17	it18	it19	it20	it21	it22	it23	it24
1	1	2	4	3	5	4	1	1	3	2	4	3	5	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5
2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	1	2	3	1	2	3	3	2	1	3	2	1	4	3	2
3	1	4	2	1	4	2	4	2	4	3	4	3	1	3	1	3	2	1	2	3	1	3	2	1
4	2	1	3	5	4	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	5	2	3	1	2	3
5	3	4	3	4	4	5	2	1	4	3	1	2	3	1	4	1	2	4	1	2	5	3	4	4
6	4	3	3	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	5	2	5	3	5	4	4	4	3	4	5
7	3	1	3	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	4	4	3	5	2	5	4	1
8	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
9	1	4	2	5	2	2	2	3	2	3	4	1	3	2	2	2	4	3	1	4	2	3	2	5
10	2	2	3	5	5	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4
11	1	1	2	1	1	2	3	4	4	1	2	1	2	3	4	3	2	2	4	5	3	2	3	3
12	4	3	4	5	3	3	4	5	5	3	5	4	1	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	5
13	1	1	1	1	1	1	5	4	3	5	4	4	4	3	3	5	4	5	2	3	1	1	1	1
14	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1	3	2	1	3	2
15	3	4	3	2	3	2	5	3	2	4	4	5	5	3	4	3	3	5	1	3	2	1	3	2
16	3	4	3	3	4	5	1	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	4	5	4	5
17	3	2	3	4	3	4	5	4	4	2	2	1	3	4	3	2	4	3	4	4	3	2	2	4
18	3	2	1	3	3	3	4	3	3	2	2	4	2	1	4	4	4	1	2	3	4	4	1	2
19	2	5	3	5	4	3	4	3	3	4	4	5	1	1	3	1	1	1	2	4	5	3	4	5
20	5	5	4	3	4	5	2	1	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4	4	4	5	5	5	5
21	4	3	2	3	2	4	5	1	3	4	2	4	3	4	5	3	1	1	1	1	1	1	1	1
22	5	4	3	5	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	2	5
23	2	3	2	4	1	2	5	4	1	3	1	2	5	4	3	1	2	3	2	4	4	4	4	4
24	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	1	1	1
25	2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	5	3	2	2	4	2	5	4	4	5	4	4	4	4
26	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	2	3	2	1	1	1	1



56	1	2	1	2	1	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3
57	2	3	1	1	1	2	4	5	2	2	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	2	3	2
58	1	2	1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5
59	1	1	3	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	1	1	1	2	1	2
60	2	4	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
61	1	3	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2
62	1	2	2	3	4	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	4
63	2	1	4	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4
64	3	2	1	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	2	4	5	2	3	4	5	5	5	5
65	2	3	1	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	4	5	4	4
66	2	2	1	1	1	1	3	4	5	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4
67	2	4	1	2	2	4	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1
68	3	3	2	5	4	5	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1
69	3	1	1	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1
70	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	4	3
71	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	1	2	1
72	1	1	3	1	1	2	4	5	3	4	5	3	4	5	3	2	4	1	4	5	3	4	5	5
73	1	5	2	4	3	1	5	4	1	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4