



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Dirección General de Estudios de Posgrado
Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y
Geográfica
Unidad de Posgrado

Influencia de las buenas prácticas de gestión en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad basado en la norma ISO 45001 – 2018 en la empresa Alfred H. Knight del Perú – Cercado de Lima 2021

TESIS

Para optar el Grado Académico de Magíster en Gestión Integrada
en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente

AUTOR

María Roxana GONZALES AZABACHE

ASESOR

Dr. Ernesto Osvaldo ADUVIRE PATACA

Lima, Perú

2022



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Gonzales, M. (2022). *Influencia de las buenas prácticas de gestión en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad basado en la norma ISO 45001 – 2018 en la empresa Alfred H. Knight del Perú – Cercado de Lima 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Ingeniería Geológica, Minera, Metalúrgica y Geográfica, Unidad de Posgrado]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	María Roxana Gonzales Azabache.
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42913365
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-6475-7112
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	Dr. Ernesto Osvaldo Aduvire Pataca
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	00505273
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-0214-0125
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	Dora Isabel Pino Arana
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	21561683
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	Edson Fernando del Aguila Guerrero
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	42095544
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	Carlos Enrique Rodriguez Vigo
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	21555151
Datos de investigación	

Línea de investigación	C.0.6.7. Seguridad Minera y Gestión de Riesgos
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Edificio: País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Lima Avenida: Guillermo Dansey 1890 Latitud: -12.0478592 Longitud: -77.068151
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021-2022
URL de disciplinas OCDE	Salud ocupacional: https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#3.03.10



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

SUSTENTACIÓN PÚBLICA

En la Universidad Nacional Mayor de San Marcos - Lima, a los veintiocho días del mes de noviembre del año dos mil veintidos, siendo las once horas, se reúnen los suscritos Miembros del Jurado Examinador de Tesis, nombrado mediante Dictamen N° 000664-2022-UPG-VDIP-FIGMMG/UNMSM del 16 de noviembre del 2022, con la finalidad de evaluar la sustentación oral de la siguiente tesis:

TÍTULO

«INFLUENCIA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN SALUD Y SEGURIDAD BASADO EN LA NORMA ISO 45001 -2018 EN LA EMPRESA ALFRED H. KNIGHT DEL PERÚ - CERCADO DE LIMA 2021»

Presentado por la Bach. **MARÍA ROXANA GONZALES AZABACHE**, para optar el **GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER** en **GESTIÓN INTEGRADA EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE**.

El Secretario del Jurado Examinador de la Tesis, analiza el expediente N° UNMSM-20210069159, de fecha 23 de setiembre del 2021, en el marco legal y Estatutario de la Ley Universitaria, acreditando que tiene todos los documentos y que cumplió con las etapas del trámite según el «Reglamento General de Estudios de Posgrado», aprobado con Resolución Rectoral N° 04790-R-18 del 08 de agosto del 2018.

Luego de la Sustentación, se procede con la calificación de la Tesis, de acuerdo al procedimiento respectivo y se registra en el acta correspondiente de conformidad al Art. 100 del precitado Reglamento, correspondiéndole al graduando la siguiente calificación:

----- Bueno (15) -----

Habiendo sido aprobada la sustentación de la Tesis, el Presidente recomienda a la Facultad se le otorgue el **GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER** en **GESTIÓN INTEGRADA EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE** a la Bach. **MARÍA ROXANA GONZALES AZABACHE**.

Siendo las 12:00 horas, se dio por concluido al acto académico.

DRA. DORA ISABEL PINO ARANA
Presidente

MG. EDSON FERNANDO DEL AGUILA GUERRERO
Secretario

MG. CARLOS ENRIQUE RODRIGUEZ VIGO
Miembro

DR. ERNESTO OSVALDO ADUVIRE PATACA
Asesor



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA, MINERA, METALÚRGICA Y GEOGRÁFICA
UNIDAD DE POSGRADO

Lima, 17 de Octubre del 2022

INFORME N° 000124-2022-UPG-VDIP-FIGMMG/UNMSM

INFORME DE ORIGINALIDAD

DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO

Dr. Carlos Del Valle Jurado

OPERADOR DEL PROGRAMA INFORMÁTICO DE SIMILITUDES

Tec. Stephanie Elizabeth Pastor Reyes

DOCUMENTO EVALUADO:

Tesis para optar el grado académico de magíster en gestión integrada en seguridad, salud ocupacional y medio ambiente titulado: **"INFLUENCIA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN SALUD Y SEGURIDAD BASADO EN LA NORMA ISO 45001 – 2018 EN LA EMPRESA ALFRED H. KNIGHT DEL PERÚ – CERCADO DE LIMA 2021"**

AUTOR DEL DOCUMENTO:

BACH. MARÍA ROXANA GONZALES AZABACHE

FECHA DE RECEPCIÓN DEL DOCUMENTO:

17/10/2022

FECHA DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA INFORMÁTICO DE SIMILITUDES:

17/10/2022

SOFTWARE UTILIZADO

Turnitin

CONFIGURACIÓN DEL PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES

- Excluye textos entrecomillados
- Excluye fuentes para buscar similitud
- Excluye Bibliografía
- Excluye cadenas menores a 35 palabras

PORCENTAJE DE SIMILITUDES SEGÚN PROGRAMA DETECTOR DE SIMILITUDES

Nueve por ciento (09 %)

FUENTES ORIGINALES DE LAS SIMILITUDES ENCONTRADAS

• Submitted to Pennsylvania State System of Higher Education	2%
• hdl.handle.net	2%
• repositorio.ucv.edu.pe	2%
• www.tempus.unb.br	1%
• cybertesis.unmsm.edu.pe	1%
• Submitted to Universidad Nacional Mayor de San Marcos	1%
• www.istas.net	<1%





UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Universidad del Perú. Decana de América
FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA, MINERA, METALÚRGICA Y GEOGRÁFICA
UNIDAD DE POSGRADO

- Submitted to Universidad Continental <1%

OBSERVACIONES

Ninguna

CALIFICACIÓN DE ORIGINALIDAD

Documento cumple criterios de originalidad, sin observaciones

- 17/10/2022

CARLOS DEL VALLE JURADO
DIRECTOR DE LA UNIDAD DE POSGRADO

cc:

CDJ/spr



DEDICATORIA

Dedico de manera especial esta tesis a Dios y a mis hijos Cristhofer Eduardo y Lucero Guadalupe, ellos me enseñaron a ser una madre fuerte, siempre mirar hacia adelante y llegar juntos a cada meta propuesta.

A mis padres y hermanos por apoyarme en cada paso que doy siempre están conmigo, en especial a mi madre por tu comprensión, apoyo, pero sobre todo gracias por ser mi ejemplo a seguir. Es difícil encontrar las palabras adecuadas para expresarte mi gratitud por el sinfín de ocasiones que respaldaste el camino en el que dirigí mi futuro, independientemente del resultado, te agradezco por enseñarme a que todo se consigue con perseverancia y esfuerzo.

María Roxana Gonzales Azabache

AGRADECIMIENTO

No puedo dejar de agradecer a Dios por otorgarme el placer de tener una familia, asimismo agradecer a mi familia por ser mi motivación para cumplir mis metas y proyectos, agradecida con mis hijos Cristhofer Eduardo y Lucero Guadalupe por su apoyo, amor y paciencia durante todo este tiempo, gracias a mi asesor por su apoyo.

.

María Roxana Gonzales Azabache

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
ÍNDICE GENERAL	iii
LISTA DE TABLAS	vi
LISTA DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Situación Problemática.....	1
1.2. Formulación del Problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.	5
1.3. Justificación de la Investigación.....	5
1.3.1. Justificación teórica.....	5
1.3.2. Justificación metodológica.....	5
1.3.3. Justificación práctica.....	6
1.4. Objetivos de la Investigación	6
1.4.1. Objetivo General.	6
1.4.2. Objetivos Específicos.....	6
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación.....	7
2.1.1. Teoría de la Evolución del Cambio.....	7
2.1.2. Teoría General de Sistemas.....	7
2.1.3. Teoría de la elección racional.....	8
2.2. Antecedentes del Problema	8

2.3.	Bases teóricas	10
2.3.1.	Buenas prácticas de gestión	10
2.3.2.	Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	12
2.4.	Hipótesis de la investigación	14
2.4.1.	Hipótesis general	14
2.4.2.	Hipótesis específicas	14
2.5.	Identificación de las variables	15
2.5.1.	Variable independiente.....	15
2.5.2.	Variable dependiente.....	15
CAPÍTULO III. METODOLOGÍA		16
3.1.	Tipo y Diseño de Investigación	16
3.2.	Unidad de análisis.....	16
3.3.	Población de estudio.....	17
3.4.	Tamaño de muestra.....	17
3.5.	Selección de muestra	18
3.6.	Técnicas de recolección de Datos.....	19
3.7.	Análisis e interpretación de la información	19
CAPÍTULO IV. RESULTADOS y DISCUSIÓN		21
4.1.	Cálculo de la confiabilidad de los instrumentos.....	21
4.2.	Análisis descriptivo	22
4.3.	Análisis inferencial.....	29
4.3.1.	Prueba de hipótesis de normalidad para las variables y dimensiones de estudio	29
4.4.	Pruebas de hipótesis	34
4.4.1.	Hipótesis General	34
4.4.2.	Hipótesis Específica 1	35
4.4.3.	Hipótesis Específica 2	36

4.4.4. Hipótesis Específica 3	38
4.5. Discusión de resultados	40
CONCLUSIONES	42
RECOMENDACIONES.....	43
REFERENCIAS	44
ANEXOS	52

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Datos estadísticos de enfermedades profesionales y accidentes laborales en el Perú	3
Tabla 2. Composición de la población	17
Tabla 3. Estratificación de la muestra	18
Tabla 4. Confiabilidad del instrumento de buenas prácticas de gestión	21
Tabla 5. Confiabilidad del instrumento de desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	21
Tabla 6. Variable buenas prácticas de gestión	22
Tabla 7. Dimensión Compromiso de la gerencia con la seguridad	23
Tabla 8. Dimensión Capacitación en seguridad.	24
Tabla 9. Dimensión Promoción de la participación de los empleados.....	25
Tabla 10. Variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	26
Tabla 11. Dimensión Cumplimiento de seguridad.....	27
Tabla 12. Dimensión Participación de seguridad.....	28
Tabla 13. Prueba de normalidad de las variables y dimensiones del estudio.....	29
Tabla 14. Criterios cuantitativos para la evaluación de las inferencias estadísticas.	34
Tabla 15. Correlación entre la variable de las buenas prácticas de gestión y la variable el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	35
Tabla 16. Correlación entre la dimensión compromiso de la dirección y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	36
Tabla 17. Correlación entre la dimensión capacitación en seguridad y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	37

Tabla 18. Correlación entre dimensión promoción de la participación de los empleados y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	39
--	----

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Variable buenas prácticas de gestión	22
Figura 2. Dimensión Compromiso de la gerencia con la seguridad.....	23
Figura 3. Dimensión Capacitación en seguridad.....	24
Figura 4. Dimensión Promoción de la participación de los empleados	25
Figura 5. Variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	26
Figura 6. Dimensión Cumplimiento de seguridad	27
Figura 7. Dimensión Participación de seguridad.	28
Figura 8. Dimensión Compromiso de la gerencia con la seguridad.....	30
Figura 9. Dimensión capacitación en seguridad.....	31
Figura 10. Dimensión Promoción de la participación de los empleados	31
Figura 11. Variable Buenas prácticas de gestión	32
Figura 12 Dimensión Cumplimiento de seguridad	32
Figura 13. Dimensión Participación de seguridad	33
Figura 14. Variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	33

“Influencia de las buenas prácticas de gestión en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad basado en la norma ISO 45001 – 2018 en la empresa Alfred H. Knight del Perú – Cercado de Lima 2021”

RESUMEN

Esta investigación se desarrolló teniendo como finalidad identificar de qué forma las buenas prácticas influyen en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú, a través de la medición de los trabajadores de la empresa respecto a las variables en estudio e implicar una manera alterna de optimizar la calidad de seguridad y salubridad en el sector minero. Fue realizada en el enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo causal explicativo; seleccionando una muestra de 103 colaboradores, quienes respondieron dos cuestionarios con el cual se obtuvo la información para ser tratada estadísticamente. Los hallazgos del estudio permitieron determinar que las prácticas de gestión son consideradas buenas por 43.7% de los trabajadores, mientras que el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad se considera bueno por 78.6% de los consultados. Asimismo, la influencia positiva y significativa entre las dimensiones: compromiso de la dirección ($\rho=0.763$; $p\text{-valor}=0.000$), capacitación en seguridad ($\rho=0.875$; $p\text{-valor}=0.000$) y promoción de la participación de los empleados ($\rho=0.851$; $p\text{-valor}=0.000$) y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad. Para culminar se pudo ver desarrollado en cuanto al compromiso de la dirección en acciones orientadas al mejoramiento de la seguridad, las actividades de capacitación y la participación de los empleados en el sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional han incidido favorablemente.

Palabras clave: buenas prácticas de gestión, desempeño, salud y seguridad, compromiso de la dirección, promoción de la participación de los empleados, capacitación.

“Influence of good management practices on the performance of workers in health and safety based on the ISO 45001 - 2018 standard in the company Alfred H. Knight del Perú – Cercado de Lima 2021”

ABSTRACT

This research was developed with the purpose of identifying how good practices influence the performance of workers in health and safety in the Alfred H. Knight company in Peru, through the measurement of the company's workers with respect to the variables under study and imply a alternative way to improve health and safety conditions in the mining industry. A quantitative vision was carried out, using a non-experimental and causal explanatory scheme; selecting a sample of 103 collaborators, who answered two questionnaires with which the information was obtained to be treated statistically. The findings of the study made it possible to determine that management practices are considered good by 43.7% of the workers, while the performance of workers in health and safety is considered good by 78.6% of those consulted. Likewise, it was determined that good management practices positively influence the performance of workers in health and safety in the company ($\rho = 0.859$; $p\text{-value} = 0.000$), as well as a positive and significant influence between the dimensions: commitment to management with safety ($\rho = 0.763$; $p\text{-value} = 0.000$), safety training ($\rho = 0.875$; $p\text{-value} = 0.000$) and promotion of employee participation ($\rho = 0.851$; $p\text{-value} = 0.000$) and the variable performance of workers in health and safety. It was concluded that the actions that the company has developed regarding the commitment of the management in actions aimed at improving safety, training activities, and promoting the participation of employees in the occupational health and safety management system have favorably affected the performance of workers in terms of health and safety in the organization.

Keywords: good management practices, performance, health and safety, management commitment, promotion of employee participation, training.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Situación Problemática

La minería juega un papel fundamental en la economía global, con contribuciones especialmente prominentes en las economías en desarrollo y en transición a través de la inversión, la exportación, los impuestos y el empleo (Consejo Internacional de Minería y Metales, 2015); sin embargo, también es una de las industrias más peligrosas, con una alta incidencia de muertes y lesiones (Parker et al., 2017). Debido a ello, los intentos de mejorar la seguridad de los mineros han generado continuos avances tecnológicos para controlar, detectar y eliminar peligros (Castillo et al., 2020), pero el número, la frecuencia y la gravedad de los accidentes mineros siguen siendo altos (Liu et al. 2015), lo que sugiere la necesidad de ampliar la gestión de la seguridad más allá de un enfoque tecnológico.

En estudios llevados en el ámbito internacional, por Roman et al. (2017), señalaron que las pérdidas para las compañías del ramo minero del Reino Unido por accidentes vinculados con el trabajo fueron entre un 5 al 10% de los beneficios y cerca del 7,5% de los costos operativos, con una conexión del costo indirecto y directo de los percances de trabajo es cercana a una unidad monetaria por cada once que son invertidas. De todos los costos indirectos que se involucran a los percances de trabajo existen los perjuicios a los activos, merma de periodo de operaciones, tiempo adicional de trabajo, gastos legales y la labor estacional, los periodos de estudio, periodo del jefe, penalidades, detrimento de las habilidades y los conocimientos previos. (Bianchini et al., 2017).

En consecuencia, los problemas de seguridad han sido prominentes durante mucho tiempo en la industria de la minería, con un gran número de lesiones e incidentes fatales cada año entre los trabajadores del sector (Lu, Taksa y Jia, 2020). Los trabajadores de la minería también sufren altos niveles de estrés, y este, al ser difícil de manejar puede conducir a problemas de seguridad reducida (Parker et al., 2017). Aunque las conductas de los trabajadores son la clave en el proceso de manejo del estrés, se han realizado pocas investigaciones para investigar el efecto de las conductas de afrontamiento en el estrés y la seguridad de los trabajadores de la minería. Por tanto, el objetivo de este documento es identificar los medios subyacentes

que vinculan los resultados de gestión y seguridad mediante la evaluación de los efectos de la aplicación de prácticas de gestión en la salud y seguridad ocupacional (SSO) sobre el comportamiento seguro de los trabajadores en salud y seguridad de la organización.

Asimismo, entre los intentos que abordan la alta incidencia de morbilidad y lesiones en la industria de la minería, se ha prestado cada vez más atención al compromiso de la administración para complementar el enfoque tradicional en los avances tecnológicos en la gestión de la seguridad. Sin embargo, se necesita más investigación para explicar la influencia del compromiso gerencial percibido, y las investigaciones existentes se basan comúnmente en los enfoques tradicionales centrados en el conocimiento, las habilidades y la motivación de seguridad (Ye et al., 2020).

Dentro del contexto del cometido de la salud y seguridad profesional, los inconvenientes vinculados con los riesgos en las zonas de trabajo acontecen como resultado de que empleadores no evidencian los procedimientos laborales según la normativa de seguridad, ya que es primordial que las compañías deban identificar y establecer acciones de conocimiento y comunicación que permitan que se lleven por parte del trabajador según las pautas recomendadas (Pettita et al., 2017). En virtud de todo esto, es fundamental contar con un clima de seguridad que se mantenga en la jornada laboral y así lograr identificar los motivos por los cuales se provocan los accidentes en las áreas de trabajo, para ubicar acciones necesarias para aminorar la frecuencia estos comportamientos (Mohandes y Zhang, 2021).

Por otra parte, en el Perú según investigaciones de Cruz y Huerta (2015) se ha evidenciado un crecimiento económico de manera vertiginosa en el sector de construcción en los últimos 10 años, lo que ha conllevado que surjan marcos regulatorios en materia de seguridad y salud de los colaboradores. Entre uno de ellos están las normas de seguridad y salubridad en el Trabajo, que se hicieron efectivas no hace poco. De igual manera, ahora se pueden encontrar estadísticas relacionadas con SSO desde el surgimiento de la Ley 29783 (Visualizar Tabla 1).

Tabla 1.

Datos estadísticos de enfermedades profesionales y accidentes laborales en el Perú

Año	Incidente peligroso	Accidente fatal	Accidente no fatal	Enfermedad profesional
2011	624	145	4,728	102
2012	826	190	15,508	107
2013	983	178	18,961	61
2014	870	128	14,750	35
2015	867	179	20,968	93
2016	726	150	20,913	30
2017	615	160	15,665	35
2018	501	151	20,479	40
2019	701	242	34,873	27
2020	361	155	21,887	100

Fuente: Ministerio del Trabajo (2011-2020)

En función de lo antes expuesto, se evidencia que la seguridad y la salud ha pasado hacer parte fundamental en las gestiones de las compañías, por lo que deben llevar evaluar los riesgos a fin de definir los riesgos que están expuestos en las zonas de trabajo y así establecer las medidas que controlen de manera efectiva, garantizando que dichos riesgos no generen daño al hombre, y así no se incrementen sus costos operativos a causa de dichos accidentes.

En este sentido, son factores determinantes de las buenas prácticas de gestión la responsabilidad gerencial con la seguridad, la formación en seguridad y el impulso de a participar por parte de los empleados, aspectos que pueden incidir directamente sobre el cometido de seguridad de los trabajadores, a través del conocimiento, la resolución de problemas de manera planificada y la motivación de seguridad. Por su parte, el desempeño en seguridad se compone de dos elementos principales: el cumplimiento de seguridad y la participación de seguridad (Tong et al, 2020). Sin embargo, se han encontrado pocos estudios que relacionen las buenas prácticas gerenciales con el desempeño en seguridad o el comportamiento inseguro.

A nivel normativo, la Salud y Seguridad Ocupacional (OHS) ha dispuesto ciertas diligencias para advertir contusiones y dificultades de salud al personal y brindar zonas

de trabajo seguros (ISO 14001: 2015). Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), hay más de dos millones trescientos mil individuos que pierden su vida anualmente en labores empresariales y se generan más de 300 millones de incidentes laborales. El impacto en las compañías la mayoría de estos accidentes pudieron haberse impedido. Por esto, se requiere que se aborden esta temática.

Dada la relevancia de las Normas Internacionales ISO, la Organización Internacional de Normalización (ISO) ha creado un Comité de Proyecto que consta de un equipo de especialistas en SSO para desarrollar ISO 45001 - Sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional - requisitos, que fue publicado en 2018. Entre los beneficios que ISO prevé provendrán de la implementación de ISO 45001: 2018, algunos temas cobran mayor importancia, como el aumento de productividad, reducción de costos de paros y pérdidas de producción, reducción de costos con seguros y jornadas laborales perdidas, mejora de la calidad de productos o servicios, entre otros.

En el caso de estudio en la empresa Alfred H. Knight del Perú organización dedicada a la inspección, análisis y consultoría del sector minero, se han observado situaciones de comportamientos centrados en las emociones que estimulan constantemente el estrés emocional y físico en los trabajadores que afectan el cumplimiento de la seguridad, por lo que se hace necesario determinar las relaciones entre las buenas prácticas de gestión llevada a cabo por la empresa y el desempeño de los trabajadores en el área de SSO, para facilitar la adopción de comportamientos de afrontamiento efectivos por parte de los trabajadores, incluidos ejercicios de formación de equipos, programas de capacitación en seguridad y manejo del estrés.

Bajo el escenario antes planteado, en el presente estudio se busca determinar la influencia las practicas correctas de gestión en la ejecución del recurso humano en la compañía objeto de estudio. Los hallazgos podrían mejorar las prácticas gerenciales adoptadas en la actualidad, la comprensión del manejo del desempeño de los trabajadores e implicar una forma alternativa de mejorar la salud.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. *Problema general.*

¿De qué manera las buenas prácticas de gestión influyen en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?

1.2.2. *Problemas específicos.*

¿De qué manera el compromiso de la gerencia con la seguridad influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?

¿De qué manera la capacitación en seguridad influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?

¿De qué manera influye la promoción de la participación de los empleados en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?

1.3. Justificación de la Investigación

1.3.1. *Justificación teórica*

Con respecto al teórico, se justifica ya que se fundamenta en dos modelos estudiados para el llevar la gestión integrada de la seguridad, salud ocupacional y medio ambiente, utilizado en la administración de organización: la perspectiva de buenas prácticas del manejo empresarial y el desempeño de los trabajadores en las áreas de seguridad y salubridad.

1.3.2. *Justificación metodológica*

Por lo que concierne a la parte metodológica, toda vez que la ejecución de una investigación causal explicativa mediante elaboración y aplicación de un instrumento ad hoc validado para medir las variables de estudio a partir de las percepciones de un grupo social, el cual puede servir como base para futuras investigaciones relacionadas con esta problemática.

1.3.3. Justificación práctica

En la práctica, se justifica alcanzar una reflexión para llevar una gestión de seguridad y salud adaptable, con procesos que fomenten la colaboración de los empleados y actuaciones que faciliten alcanzar mejores hallazgos. De igual manera es distinguido, puesto que la enseñanza fundamentada en la praxis empírica del estudio les brinda un apoyo a los miembros de la empresa sujeto de estudio a potenciar sus capacidades y ampliar sus perspectivas para realizar una labor más eficaz con respecto a la seguridad y salud.

1.4. Objetivos de la Investigación

1.4.1. Objetivo General.

Determinar de qué manera las buenas prácticas de gestión influyen en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

1.4.2. Objetivos Específicos.

Determinar de qué manera el compromiso de la gerencia con la seguridad influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Determinar de qué manera la capacitación en seguridad influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Determinar de qué manera la promoción de la participación de los empleados influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Marco filosófico o epistemológico de la investigación

2.1.1. Teoría de la Evolución del Cambio

En cuanto a los diferentes enfoques a nivel epistemológico que se han creado para dar explicación a las prácticas de la gestión organizacional como temática a estudiar en las ciencias que abordan la gerencia, son abordada desde distintas perspectivas para brindar respuesta a la problemática vinculada a la gestión de la innovación y los requisitos de calidad (Avendaño y Flores, 2016). Por lo tanto, las tendencias actuales en investigación ven a las compañías como entes sociales en constantes transformaciones (Medina et al., 2019). A modo de ejemplo existe una variedad de términos que surgieron de las ciencias sociales y biológicas, estudios que definen a la gestión como un desarrollo de la sociedad, así pues, se encuentra en manos de la supervisión humana con el fin de otorgar una solución a su solicitud de requerimientos y administrar el aspecto humano de las instalaciones (Boza, 2011).

De igual manera, Flores y Avendaño (2016) manifestaron que la visión del neodarwinismo se diferencia de otras a partir de investigaciones a mediados del siglo XX. Al inicio se brinda una explicación sobre una visión panorámica del cambio en función de su evolución histórico y filosófica, donde se evidencian los cambios en las industrias y el desarrollo de la tecnología mediante el tiempo. Y en segunda visión, se abordan los cambios que se dan en la sociedad actual, que podemos observar mediante los estudios administrativos, la economía y las ciencias sociales.

Por lo tanto, Da Silva et al. (2017) señalaron que lo sofisticado de la sociedad de hoy en día produce una evolución fundamental que altera las tareas de las compañías y su facultad para alcanzar el resultado esperado con su entorno. Por esto, es necesario que las empresas asuman este modelo con éxito a fin de que se pueda evolucionar en el tiempo el negocio de la empresa como tal.

2.1.2. Teoría General de Sistemas

El enfoque epistemológico de la teoría de sistema se encuentra sustentando por el esfuerzo que realizan los empleados en salud y seguridad, donde se analiza la

vinculación en el entorno y la persona, relacionando el papel principal entre la forma que se gestiona y su conocimiento (Urdaneta et al, 2019). En función de esto, la visión fundamentada en esquemas utilizado en el correcto manejo de administración se percibe como un método que se deriva del vínculo de los requerimientos de información de la empresa y el incremento del rendimiento para impulsar la utilización de los medios posibles (Velázquez y De La Peña, 2018).

Debido a ello, la teoría total de sistemas es visto como una modalidad heurística con muchas aplicaciones y usos, fundamentado en la revisión organizada de los procesos, que facilite a los que las emplean en las empresas descubrir un sinfín de desviaciones de manera muy rápida que posteriormente facilitará llevar la corrección pertinente con una visión más amplia del problema (De La Peña y Velázquez, 2018).

2.1.3. Teoría de la elección racional

La teoría de la elección racional se propone predecir las elecciones de los individuos, por lo que se ha convertido en el paradigma dominante en las ciencias sociales, especialmente en la gestión de recursos humanos (Carvalho, 2013). Para este autor sus proposiciones principales están: las personas siempre han tratado de buscar solución a sus necesidades, por lo cual tratan de buscar la mayor ganancia en función de los recursos escasos; las personas cuando tienen la información es cuando toman su decisión. Por otra parte, para que la elección sea racional, esta debe ser preferida por la persona, donde participa el gusto y la conveniencia (Blanco, 2016).

2.2. Antecedentes del Problema

Lu et al. (2020), Llevaron a cabo una investigación llamada “Influencia de las prácticas de gestión en el desempeño en seguridad: el caso del sector minero en China”. La finalidad de este proyecto fue detectar los procedimientos implícitos que conectan la administración y el desempeño de la seguridad analizando la intervención de ciertas praxis de diligencias y gestión del personal en las conductas de seguridad de los trabajadores. Los datos de un examen a 493 trabajadores reflejaron el desempeño de la directiva, la capacitación y la participación de los empleados influyen en el desempeño. Además, se probó que estos métodos lograrían tener un valor más elevado para los trabajadores abonados por su labor producida equivalente a el tiempo

trabajado. La contribución del estudio se centra en brindar un ayuda primordial a sus empleados para distinguir los sistemas que potenciaran el área de seguridad de su empresa.

Tong et al. (2020), efectuaron un proyecto investigativo titulado “Exploración de las relaciones entre desempeño de seguridad y comportamiento inseguro en la industria petrolera china”. A fin de lograr el propósito de comprender el vínculo creado del funcionamiento de seguridad y la conducta incorrecta, se examinaron las dimensiones para la puesta en práctica de la seguridad y la implicación de la misma para llevar a cabo su utilización en la empresa de petróleo y la merma profesional. Las dimensiones se establecieron con Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). Posteriormente se usó el formato matemático para estudiar la interfaz de los elementos para 238 empleados de vanguardia. Por medio de los datos obtenidos, se determinó que la conducta incorrecta de los empleados no será eliminada solo utilizando los dos aspectos del funcionamiento de seguridad. La investigación nos indica que las prácticas de seguridad están relacionadas a las conductas erróneas. Pese a esto, se halló que la merma laboral era un elemento relevante entre los dos elementos mencionados y la conducta incorrecta de seguridad.

Ye et al. (2020), Desarrollaron un proyecto investigativo titulado “El papel mediador del capital psicológico entre la percepción del compromiso de la dirección y comportamiento de seguridad”. El proyecto investigativo se apoyó en la doctrina social cognitiva (Bandura, 1986) con el fin de estudiar el estado de desarrollo psicológico positivo individual como una conexión del procesamiento de ideas y la conducta de seguridad; uso información de exámenes de 400 empleados de primera fila en las labores de minería de carbón en China para comprobar la teoría. Los datos obtenidos posibilitaron exponer que existen cuatro elementos del desarrollo cognitivo: resiliencia, autoeficacia, positivismo y esperanza, precisan la repercusión de la dedicación obtenida de la gestión en la implementación de la seguridad y la aportación. La contribución de esta investigación se basó en el uso de fluctuantes como la concepción de la dedicación y las conductas de seguridad que crean ideas de acuerdo al rendimiento de los empleados en la seguridad y salud profesional en el sector industrial.

Podestá (2018), realizó un minucioso estudio denominado “Calidad y cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II Essalud Vitarte. Lima 2017”, con la finalidad de establecer la conexión entre la seguridad en salud de los trabajadores y calidad de un centro hospitalario estatal. La modalidad utilizada fue una deductiva; diseño no experimental de nivel correlacional desarrollado con el uso de la prueba de Calidad de Parasuraman y el sondeo de cultura de seguridad en salud de Pérez. Se concluyó que la calidad del servicio se relaciona significativamente con la cultura de seguridad. El aporte del referido estudio es que relación a dos variables como la calidad y la cultura de seguridad la cual pueden ser consideradas dentro del contexto de la organización en la cual se está llevando a cabo la investigación.

Huapaya (2015), Formulo un trabajo de tesis titulada “Influencia de la modalidad “MHL” dirigida a la disminución de incidentes, por medio de una mentalidad prudente, acciones e instalaciones confiables en las áreas de elaboración de sulfato de cobre ($\text{CuSO}_4 \cdot 5\text{H}_2\text{O}$)”. Este estudio tuvo como finalidad analizar el uso de una modalidad de administración elaborada por el experto e impacto en la disminución de percances en el trabajo por medio de una mentalidad preventiva. Es una investigación de naturaleza cuantitativa, utilizo dos evaluaciones aplicadas a los empleados de las instalaciones. El investigador finalizo precisando que repercusión de la modalidad usada en la coyuntura de SSO se interrelación a la situación y la jefatura de la administración; el respaldo y el estado operacional. La contribución de la investigación se centra en hacer hincapié en la idea de gestionar parámetros y evaluar su desempeño.

2.3. Bases teóricas

2.3.1. Buenas prácticas de gestión

Se denominan como tales aquellos conocimientos de índole grupal que han justificado ser beneficiosas en el impulso del esfuerzo de los empleados y supervisión del cuerpo normativo que desarrollan las industrias, que conlleva a mejorar los niveles de vinculación interna y la satisfacción de la clientela (Boza, 2011). También esta, Marqués (2017) la define como aquel conjunto de tareas que producen resultados optimo que sirve como control para la industria, que también son utilizadas en otras prácticas por otras unidades que mejoren la gestión en beneficio de todos sus miembros. Conllevando a que todos los colaboradores asimilen y compartan la

responsabilidad en cuando a los recursos y sus normas con el fin de alcanzar un mejoramiento del desempeño para así lograr los propósitos de la compañía (Boza, 2011).

De igual manera. Mohandes y Zhang (2021) han indicado la seguridad ocupacional (SSO) y salud es un área que investiga las lesiones y enfermedades del personal que busca prevenir los riesgos en su puesto de trabajo. Dicha área tiene amplio alcance porque es abordada por varias disciplinas académicas, que buscan garantizar las zonas de trabajo en la compañía (Badri, Boudreau y Soussi, 2018).

En cuanto al propósito de los programas de seguridad y salud ocupacional buscan mejorar los entornos ocupacionales seguros y saludables y también busca proteger a todas las personas involucradas que en cualquier momento se puede ver afectado por la industria. De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud OMS (2015), es vista como aquel estado de bienestar social, físico, mental y no solamente la carencia de enfermedad. Por ende, la salud ocupacional es un área multidisciplinaria de la del campo de la medicina laboral que se encarga de que el trabajador no sufra daño alguno. (Darabont y Antonov, 2017).

En vinculación con las buenas prácticas de gestión enfocadas a los que respecta a la SSO, el propósito fundamental de estos programas es prevenir lesiones, padecimientos y caídos en el lugar de trabajo, así como los problemas económicos que esta situación causa a los colaboradores y dueños de la industria (OHSAS, 2017). Liu et al (2020) Las buenas prácticas sugieren las siguientes dimensiones:

- a) La responsabilidad del marco gerencial con la seguridad: este consiste en la percepción que tiene los gerentes frente al área de seguridad en función de proteger a sus empleados (McConagle et al, 2016). Es aquí donde el personal percibe que los jefes están interesados en el bienestar de ellos y que buscan el beneficio para todos (Huang et al., 2016).
- b) Formación en seguridad: la formación es una herramienta primordial para mantener informado a los colaboradores de la compañía, referente a los controles y peligros en las zonas de trabajo (Liu et al., 2020). También entre sus funciones está la de brindar a los colaboradores iniciativa hacia los programas de seguridad y salud a fin de que participen en su implementación y desarrollo.

- c) El impulso de la participación de los colaboradores: Este se refiere a que los colaboradores de la compañía están involucrados con todas las actividades de seguridad (OHSAS, 2017). Siendo importante que las empresas deben alentar a su personal a cumplir con las normas de seguridad. Para esto se requiere tiempo y recursos para fomentar la participación en dichos programas

Según McConagle et al. (2016), la directiva con la seguridad, hace alusión a la utilidad mostrada por los directivos y relevancia puesta en salvaguardar la integridad física del personal, es el aspecto más relevante del entorno profesional, debido a que es un medidor central designado de las medidas de seguridad de los empleados y los accidentes en una inmensa lista de labores.

2.3.2. Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

Esta variable se define como los comportamientos individuales realizados en el trabajo que contribuyen a la propia seguridad de un individuo y la de sus compañeros de trabajo y la organización en su conjunto, en lugar de una métrica organizativa para los resultados de seguridad que se centre en el número de lesiones o accidentes por año (Liu et al. 2020). A través de su estudio, se busca distinguir los comportamientos de desempeño de seguridad de los resultados de aquellos comportamientos, ya que cada comportamiento puede involucrar diferentes relaciones con antecedentes distales y determinantes proximales (Christian, Bradley, Wallace y Burke, 2009; Lu et al, 2020). Sus aspectos son:

- a) El desempeño de seguridad: esta se vincula con las tareas para conseguir un ambiente seguro en la compañía, donde se deben velar por los equipos de protección y sus normativas laborales (Lu et al, 2020). Las compañías deben cumplir con lo regulado seguridad y salud a fin de cumplir con las exigencias de los organismos nacionales e internacionales responsables de velar en esta materia (Tong. et al, 2020).
- b) La participación de seguridad: se refiere a la participación voluntaria en actividades que fomenten el desarrollo de un entorno orientado a la seguridad sin contribuir directamente a la seguridad personal, como ayudar a los compañeros de trabajo (Tong. et al., 2020). De acuerdo con OHSAS (2017), es la cooperación del equipo de trabajo. Esta institución proporciona los siguientes criterios sobre cómo debería ser la participación de los trabajadores en un programa: animarse a

participar y sentirse cómodo informando problemas de salud y seguridad; tener acceso a toda la información necesaria para participar de manera efectiva en el programa de SSO y tener la oportunidad de participar en todas las etapas del diseño e implementación del programa.

Las relaciones entre el cumplimiento de la seguridad y la participación, ya que afectan la ocurrencia de accidentes y lesiones se han investigado para diversas industrias, incluidas las industrias de procesos (Lu et al., 2020). A partir de esto, se ha demostrado que los altos niveles de cumplimiento y participación de la seguridad de los trabajadores conducen a tasas más bajas de accidentes y lesiones (Christian et al., 2009; Tong et al., 2020).

Para la salud en el trabajo tiene como propósito impulsar y mantener un equilibrio en la salud mental, social y física de los colaboradores en las diversas actividades; la prudencia de dicho personal de desviaciones de la salud originadas por sus condiciones laborales; la protección de los colaboradores frente a los riesgos derivados de factores adversos a la salud; (Darabont y Antonov, 2017). Cuando se han logrado alcanzar cada uno de estos criterios antes mencionados, es cuando el supervisor puede medir el esfuerzo que se ha llevado en materia de seguridad y salud en las áreas laborales, donde es importante resaltar que la responsabilidad es de todos los participantes que laboran en un centro de trabajo.

2.3.3. Norma ISO 45001

ISO 45001 es la primera norma internacional que propone un marco para la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional (SSO). Fomenta el desarrollo de una cultura de prevención, a diferencia de OHSAS 18001, que se centró más en la resolución de problemas identificados, y establece la SSO como un tema estratégico para la alta dirección de una empresa (Heras et al., 2020).

Sobre la base de la experiencia adquirida con las normas existentes (OHSAS 18001 y OIT OSH 2001), esta nueva norma tiene por objeto no sólo cumplir los requisitos legales, sino también, lo que es más importante, mejorar el rendimiento de las organizaciones en las siguientes áreas: proteger la salud física, psicológica y mental de los trabajadores, controlar los riesgos, proporcionar protección contra lesiones y/o enfermedades de salud, y proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable (Karanikas et al., 2022).

La primera innovación de ISO 45001 es colocar el tema de SSO en el nivel de alta dirección de la organización. La norma introduce varias formas nuevas de pensar sobre la gestión de actividades: conocer el contexto de las actividades, identificar a las partes interesadas pertinentes, enumerar los riesgos y oportunidades y priorizar las medidas preventivas. Si, por ejemplo, la empresa examina más de cerca la frecuencia de exposición a los riesgos, la gravedad de los impactos o el nivel de conocimiento de los proveedores sobre las instrucciones de seguridad, puede anticipar los principales problemas que pueden afectar, ya sea positiva o negativamente, al logro de los objetivos de salud y seguridad (Jannah et al., 2020).

La segunda novedad de ISO 45001 se refiere al enfoque de SST en sí: un enfoque basado en procesos, con mejora continua utilizando el modelo PDCA (Plan-Do-Check-Act), etc. Los autores del documento partieron de la premisa de que las organizaciones combinan los estándares del sistema de gestión, por ejemplo, asociando las acciones de SST con la prevención de accidentes ambientales, o combinando SST con cuestiones de calidad y medio ambiente: de ahí el concepto de "QSE" ("Quality Safety Environment"), que se ha vuelto ampliamente reconocido (Darabont et al., 2017). En la práctica, la metodología para definir e implementar la política de SST según ISO 45001 es la misma que para ISO 9001 e ISO 14001. Esta metodología permite evaluar el rendimiento global, reduciendo así los riesgos de discrepancias en los enfoques de calidad, seguridad y medio ambiente (Calderón, 2021).

2.4. Hipótesis de la investigación

2.4.1. Hipótesis general

Las buenas prácticas de gestión influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

2.4.2. Hipótesis específicas

El compromiso de la dirección influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

La capacitación en seguridad influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

La promoción de la participación de los empleados influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

2.5. Identificación de las variables

2.5.1. *Variable independiente*

Buenas Prácticas de gestión empresarial: Son vistas como aquellas experiencias que se dan de manera grupal que son exitosas, ya que se buscan mejorar el desempeño de los colaboradores, mediante la aplicación de normativas legales que deben cumplir las compañías (Boza, 2011)

2.5.2. *Variable dependiente*

Desempeño del personal en salud y seguridad: comportamientos individuales realizados en la labor que contribuyen a la propia seguridad de un individuo y la de sus compañeros de trabajo y la organización en su conjunto, en lugar de una métrica organizativa para los resultados de seguridad que se centre en el número de lesiones o accidentes por año (Liu et al. 2020).

CAPÍTULO III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y Diseño de Investigación

El enfoque que se empleó fue el cuantitativo, donde se toma la medición de las variables investigadas mediante indicadores medibles (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Se evidencia en virtud de que se indagó medir a través de una herramienta de obtención de información y datos las percepciones del personal de la compañía abordada, respecto a las buenas prácticas de gestión y desempeño de los empleados en salud y seguridad.

El tipo considerado fue el estándar, en conformidad de que meta fue el aumento de la comprensión de las normas necesarias vinculadas con elemento investigativo (Baena, 2017). En el ámbito académico, se empleó una investigación estándar, ya que se consideró ubicar evidencia que facilite visualizar la influencia entre las variables abordadas. También, se tomó el tipo transversal, visto que solo se tomó los datos en una sola vez para estudiar la temática abordada (Hernández et al, 2014).

De igual manera, el esquema investigativo a utilizar se ajustó con una investigación no experimental, donde el investigador no controla o trastornar la fluctuante independiente (Arias, 2016), no obstante, se fundamenta en la deducción para establecer conclusiones (Hernández et al., 2014). Por otro lado, teniendo en cuenta su nivel o magnitud de estudio, se trata del método de un estudio causal explicativo, teniendo en claro de que se buscó explicar las causas por las cuales ocurren determinadas situaciones, hechos o fenómenos (Hernández et al, 2014).

El esquema de análisis empleado es el hipotético deductivo, que se define como un proceso que verifica la pregunta de estudio o una teoría científica fundamentado en el conteo de observaciones alcanzadas a través de observación, mediante la deducción, facilita prever sus consecuencias futuras que pueden ser aceptados o erradicadas con pruebas empíricas (Hernández et al., 2014).

3.2. Unidad de análisis

Es la totalidad de trabajadores de la empresa Alfred H. Knight del Perú ubicada en Cercado de Lima.

3.3. Población de estudio

Según Hernández et al. (2014), señala que esta se refiere a una serie de elementos que se van a investigar, con determinados elementos normales y visibles de forma singular. En función de esto el estudio estará conformado por 150 colaboradores de la compañía en estudio, de acuerdo con lo descrito en la Tabla 2:

Tabla 2.

Composición de la población

Área	Número de personas
Laboratorio y almacén de muestras	59
Área de certificación	1
Área comercial	1
Contabilidad	4
Calidad	5
Gerencia de proyectos	1
Logística y mantenimiento	6
Supervisión	43
IT (Tecnologías de Información)	1
Laboratorio de ensayos físicos y repartición de muestras	10
Recursos Humanos y Sistema Integral de Gestión	11
Proyecto Niton	3
Total	150

3.4. Tamaño de muestra

Para la muestra, Baena (2017) manifiesta que es una parte que viene a representar la población, que muestra características similares, por lo que sus elementos son representativos y desde allí se puede realizar inferencias. En cuanto a la selección de cada una de las unidades observables estudiadas, se llevó a cabo un muestreo, que en este caso fue probabilístico, en virtud de que todos tendrán la misma posibilidad de ser escogido (Hernández et al, 2014).

El tipo de muestreo aplicado se denomina aleatorio simple estratificado, el cual es una técnica de muestreo que se utiliza cuando en la población se pueden distinguir subgrupos o subpoblaciones, además, el grupo evaluado debe ser infinita o finita con reposición de elementos (Hernández et al, 2014). Se considera además estratificado, para incluir de forma proporcional trabajadores de diferentes áreas de la empresa.

Los criterios de inclusión fueron los siguientes: ser trabajador de la empresa, por un tiempo como mínimo de seis meses en la organización, que haya permitido de manera voluntaria participar en el estudio y que hayan completado en su total su totalidad los instrumentos de recolección de información.

Como criterios de exclusión se mencionan: trabajadores de la empresa con una relación menor a seis meses, que no hayan manifestado interés en participar en el estudio o que no hayan completado en su total su totalidad los instrumentos de recolección de información.

Para la selección de la muestra, se empleo la fórmula del cálculo de muestra por atributos en una población finita (Hernández, 2014), dicha formula es:

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

Para el tamaño de la población los valores a utilizar serán:

N= 150

p = 0,50 (50% de aciertos)

q = 0,50 (50% de fracasos)

e = 5%

Z = 1,96 (correspondiente a un 95% de nivel de confianza)

$$\frac{(150)x(1.96)^2x(0.5)x(0.5)}{(0.05)^2x(150-1) + (1.96)^2x(0.5)x(0.5)} = 109$$

Tabla 3.

Estratificación de la muestra

Área	Número de personas
Laboratorio	41
Almacén de muestras	2
Área de certificación	1
Área comercial	1
Contabilidad	3
Calidad	4
Gerencia de proyectos	1
Logística y mantenimiento	4

Supervisión	31
DPM	1
IT (Tecnologías de Información)	1
Laboratorio de ensayos físicos	7
Repartición de muestras	2
Recursos Humanos	2
Sistema Integral de Gestión	6
Proyecto Niton	2
Total	109

Al aplicar los criterios de inclusión y exclusión, la muestra final estuvo compuesta por 103 individuos ya que seis personas no completaron la totalidad de las herramientas de recopilación de información.

3.5. Técnicas de recolección de Datos

En el estudio se empleó como técnica fue la encuesta. Según Ide & Schöbel (2016), que, vistas como herramienta utilizada en el estudio social, cuyo fin fue alcanzar información referente a un grupo definido, en vinculación con las opiniones de estos sobre la temática abordada, de tal forma se evidencie información relevante sobre los propósitos establecidos en el estudio.

En cuanto al instrumento seleccionado fue el cuestionario. Según Ide & Schöbel (2016), aquí se plantean una serie de interrogantes para conocer la opinión de los participantes involucrados en la investigación. Asimismo, el cuestionario diseñado fue de tipo politómico (ver Anexos 2 y 3). Para su validación, el instrumento será medido por parte de tres expertos (Ver Anexos 4, 5 y 6). El contenido de los ítems para la medición de cada una de las variables están basadas en los requisitos establecidos en la norma ISO 45001 respecto a las buenas prácticas de gestión y el desempeño de los trabajadores en SSO:

3.6. Análisis e interpretación de la información

Fue realizado mediante el software SPSS versión 26, en la cual se realizar en primer lugar el análisis descriptivo donde se obtuvieron tablas y gráficos para dar respuestas los propósitos de la investigación. en segundo lugar, se alcanzó el análisis

inferencial, que el investigador Hernández et al (2014) define un proceso de estadística que analiza las resultantes de una prueba particular sobre el grupo evaluado, donde se llevó a cabo la verificación de la hipótesis mediante el test de normalidad para establecer si los datos siguen o no una distribución normal, para luego establecer el grado de vinculación mediante coeficiente de Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Cálculo de la confiabilidad de los instrumentos

Después de aplicar los instrumentos correspondientes para el estudio sobre las buenas prácticas de gestión influyen en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú en el año 2021, se procedió a describir los resultados a los que se llegó en la investigación, mediante la aplicación de los diversos análisis estadísticos de tipo descriptivo e inferencial, así como la aplicación de los métodos estadísticos correspondientes para comprobar las hipótesis. Para comenzar, se llevó a cabo el cálculo de los índices de confiabilidad de los instrumentos mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, el cual tiene como premisa que si el resultado se acerca al valor uno mayor es la confiabilidad. los resultados de esta práctica se muestran en las tablas 4 y 5 para cada uno de los instrumentos.

Tabla 4.

Confiabilidad del instrumento de buenas prácticas de gestión

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.894	20

Fuente: Base de datos SPSS, versión 26

Tabla 5.

Confiabilidad del instrumento de desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.855	29

Fuente: Base de datos SPSS, versión 26

Con base en los resultados, el instrumento de *buenas prácticas de gestión* consiguió una confiabilidad de 0.894 y la herramienta de *desempeño de los trabajadores en salud y seguridad* llegó a una confiabilidad de 0.855, evidenciando una confiabilidad aceptable en ambos instrumentos.

4.2. Análisis descriptivo

Para esta actividad, se determinó una escala de valoración de la siguiente manera:

Valoración mala:	Entre 5.00 y 3.50 puntos promedio
Valoración regular:	Entre 3.49 y 2.50 puntos promedio
Valoración buena:	Entre 2.49 y 1.00 puntos promedio

En la Tabla 6 y la Figura 1 se observan los resultados descriptivos de la variable gestión de de prevención de riesgos laborales:

Tabla 6.

Variable buenas prácticas de gestión

		Valor absoluto	Valor relativo	Valor relativo válido	Valor relativo acumulado
Válido	Bueno	45	43.7	43.7	43.7
	Regular	55	53.4	53.4	97.1
	Malo	3	2.9	2.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

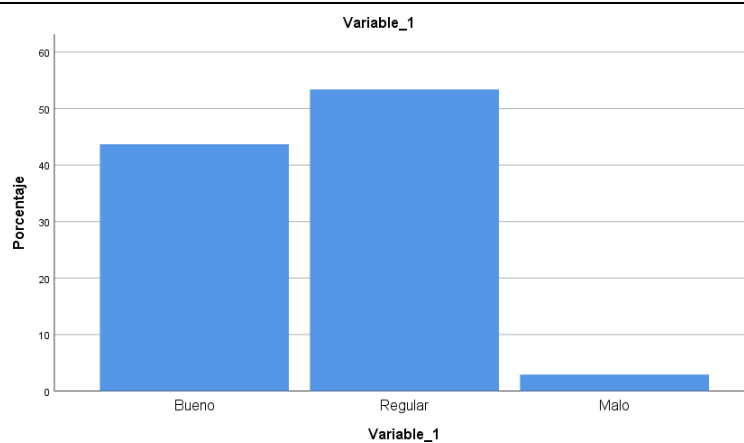


Figura 1. Variable buenas prácticas de gestión
Fuente: Base de datos SPSS, versión 26.0

Análisis de resultados

El análisis mostrado en la Tabla 6 y representado gráficamente en la Figura 1, indica que el 2.9% de los consultados consideró que las prácticas de gestión llevadas a cabo por la organización son malas, mientras que el 53.4% opinó que es regular y un 43.7% manifestó que es se lleva a cabo una buena gestión. Esto evidencia que la mayoría de los trabajadores perciben que si se cumplen con buenas prácticas de gestión en la empresa en estudio.

A su vez, la variable buenas prácticas de gestión cuenta con tres dimensiones: (a) compromiso de la gerencia; (b) capacitación en seguridad y (c) promoción de la participación de los empleados. Cada una de ellas fue sometida a su respectivo análisis:

Tabla 7.

Dimensión Compromiso de la gerencia con la seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	24	23.3	23.3	23.3
	Regular	52	50.5	50.5	73.8
	Malo	27	26.2	26.2	100.0
	Total	103	100,0	100,0	

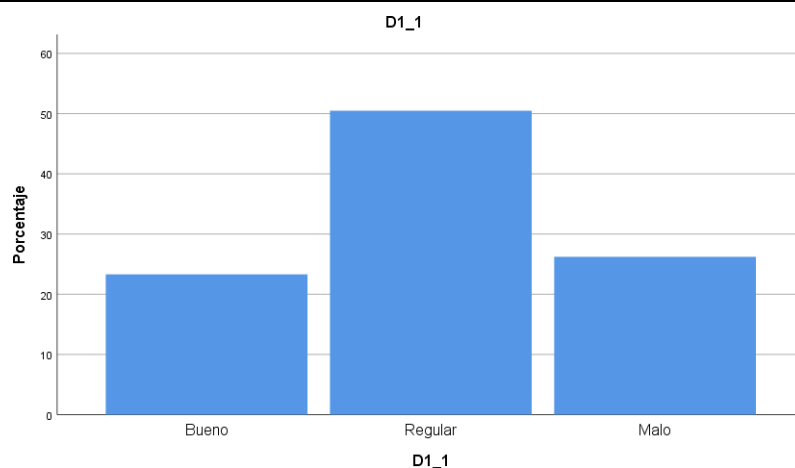


Figura 2. Dimensión Compromiso de la gerencia con la seguridad

Fuente: Base de datos SPSS, versión 26.0

Análisis de resultados

El análisis mostrado en la Tabla 7 y representado gráficamente en la Figura 2, indica que los encuestados manifestaron con respecto al compromiso de la dirección de la compañía, con la opción mala un 26.6%, mientras que con la opción regular un 50.5% y el resto con la opción buena un 23.,3%. Esto permite observar que hay una tendencia favorable entre los trabajadores que perciben que sí existe un compromiso de la dirección de la empresa en estudio.

Tabla 8.

Dimensión Capacitación en seguridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	77	74.8	74.8	74.8
	Regular	19	18.4	18.4	93.2
	Malo	7	6.8	6.8	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

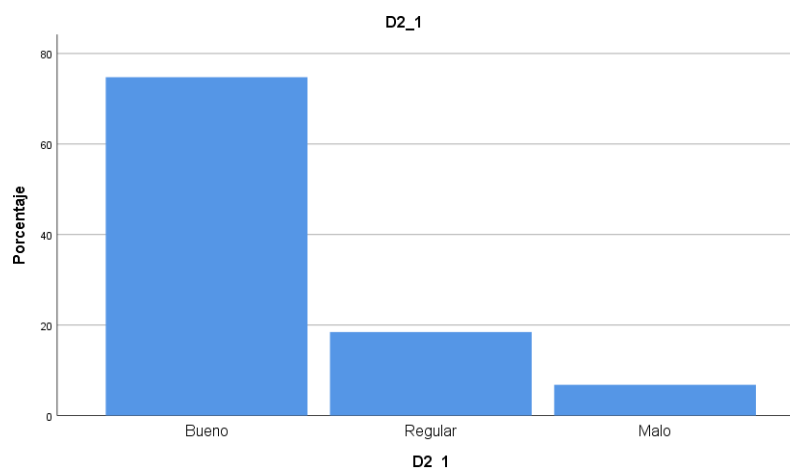


Figura 3. Dimensión Capacitación en seguridad
Fuente: Base de datos SPSS, versión 26.0

Análisis de resultados

Visualizamos en en la Tabla 8 y representamos gráficamente en la Figura 3, los encuestados manifestaron con respecto a la capacitación en seguridad llevada por la compañía, con la opción mala un 6.8%, mientras que con la opción regular un 18.4% y el resto con la opción buena un 74.8%. Esto evidencia que la mayoría de los

trabajadores perciben que si realizan capacitaciones en materia de seguridad por parte de la empresa en estudio.

Tabla 9.

Dimensión Promoción de la participación de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	60	58,3	58,3	58,3
	Regular	33	32,0	32,0	90,3
	Malo	10	9,7	9,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

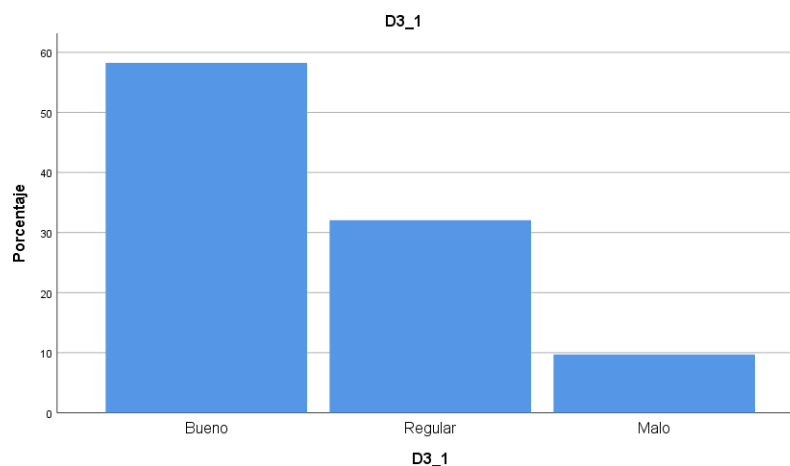


Figura 4. Dimensión Promoción de la participación de los empleados

Fuente: Base de datos SPSS, versión 26.0

Análisis de resultados

Podemos ver en la Tabla 9 y representado gráficamente en la Figura 4, los encuestados manifestaron con respecto a las promociones de la participación de los empleados en la compañía, con la opción mala un 9.7%, mientras que con la opción regular un 32.0% y el resto con la opción buena un 58.3%. Esto evidencia que la mayoría de los trabajadores perciben que sí se cumple con la promoción de la participación en materia de seguridad en la empresa en estudio.

Tabla 10.

Variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	81	78.6	78.6	78.6
	Regular	20	19.4	19.4	98.1
	Malo	2	1.9	1.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

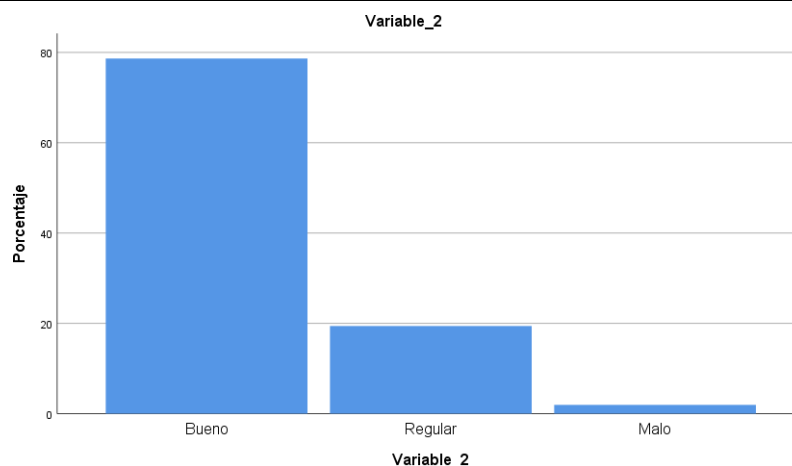


Figura 5. Variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

Fuente: Base de datos SPSS, versión 26.0

Análisis de resultados

En la Tabla 10 y la Figura 5 se visualiza los encuestados manifestaron con respecto al desempeño de los trabajadores en salud y seguridad, con la opción mala un 1.9%, mientras que con la opción regular un 19.4% y el resto con la opción buena un 78.6%. Esto evidencia que la empresa promueve el desempeño en materia seguridad entre los trabajadores y su salud respectiva.

A su vez, la variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad cuenta con dos dimensiones: (a) cumplimiento de seguridad; (b) capacitación en seguridad y (c) participación en seguridad. Cada una de ellas fue sometida a su respectivo análisis:

Tabla 11.

Dimensión Cumplimiento de seguridad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	83	80.6	80.6	80.6
	Regular	18	17.5	17.5	98.1
	Malo	2	1.9	1.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

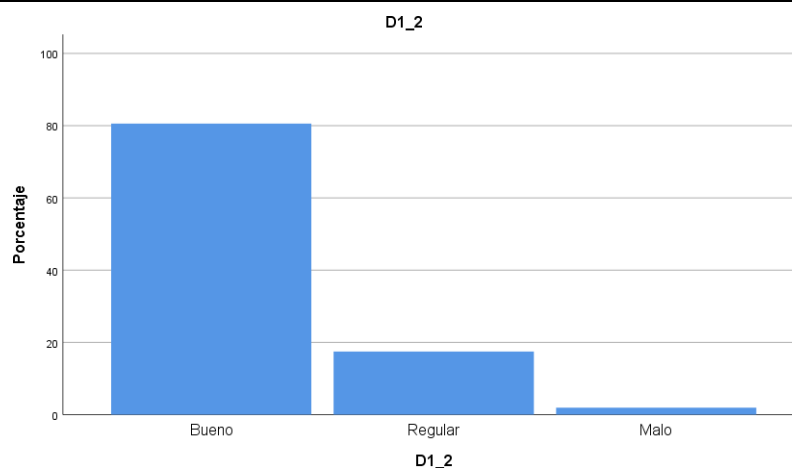


Figura 6. Dimensión Cumplimiento de seguridad

Fuente: Base de datos SPSS, versión 26.0

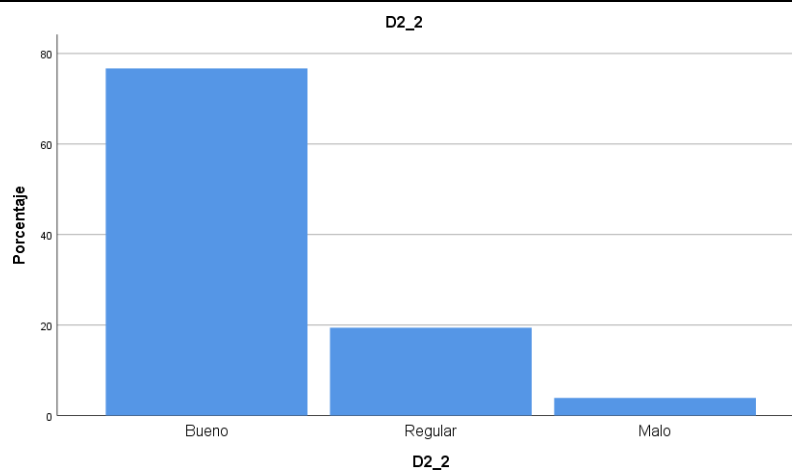
Análisis de resultados

En la Tabla 11 se manifiesta y representa gráficamente en la Figura 6, los encuestados manifestaron con respecto al cumplimiento de seguridad, con la opción mala un 2.9%, mientras que con la opción regular un 53.4% y el resto con la opción buena un 43.7%. Esto evidencia que se manifiesta satisfacción entre el personal de la organización respecto a las acciones que lleva a cabo la empresa para el cumplimiento de la seguridad.

Tabla 12.

Dimensión Participación de seguridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	79	76.7	76.7	76.7
	Regular	20	19.4	19.4	96.1
	Malo	4	3.9	3.9	100.0
	Total	103	100.0	100.0	

*Figura 7. Dimensión Participación de seguridad.*

Fuente: Base de datos SPSS, versión 26.0

Análisis de resultados

En la Tabla 12 se puede ver y en la Figura 7 se ve representada, los encuestados manifestaron con respecto a las acciones relacionadas con la participación del personal en la seguridad, con la opción mala un 3.9%, mientras que con la opción regular un 19.4% y el resto con la opción buena un 76.7%.

4.3. Análisis inferencial

4.3.1. Prueba de hipótesis de normalidad para las variables y dimensiones de estudio

Para la ejecución de la prueba de normalidad de las variables se tomarán en cuenta los siguientes criterios:

H₀: Las variables y las dimensiones tienen una distribución normal.

H₁: Las variables y las dimensiones no presentan una distribución normal

Tabla 13.

Prueba de normalidad de las variables y dimensiones del estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Dimensión Compromiso de la gerencia con la seguridad	.254	103	.000
Dimensión Capacitación en seguridad	.452	103	.000
Dimensión Promoción de la participación de los empleados	.361	103	.000
Variable Buenas prácticas de gestión	.334	103	.000
Dimensión Cumplimiento de seguridad	.486	103	.000
Dimensión Participación de seguridad	.464	103	.000
Variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	.477	103	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis de resultados

Tomando en cuenta que la población evaluada excede a los 50 datos, se manejó el método de Kolmogorov-Smirnov para realizar la prueba de normalidad. Por lo tanto, en la Tabla 13 denota que todas las variables y dimensiones, indican que los datos no presentan una distribución normal, lo que conlleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, datos que facilitan elaborar las evaluaciones de correlación en su versión no paramétrica por medio del coeficiente correlación de Spearman, el cual evalúa la relación monótona entre dos variables continuas u ordinales que no manifiesten una distribución normal. En una relación monótona, las

variables tienden a cambiar al mismo tiempo, pero no necesariamente a un ritmo constante (Hernández et al. 2014)

Posteriormente, se muestran los gráficos de las diferentes dimensiones y variables donde se muestran su la distribución de los datos, que se abordado en esta investigación. En relación con la primera variable, en la Figura 8 se muestra los resultados de la dimensión compromiso de la gerencia con la seguridad:

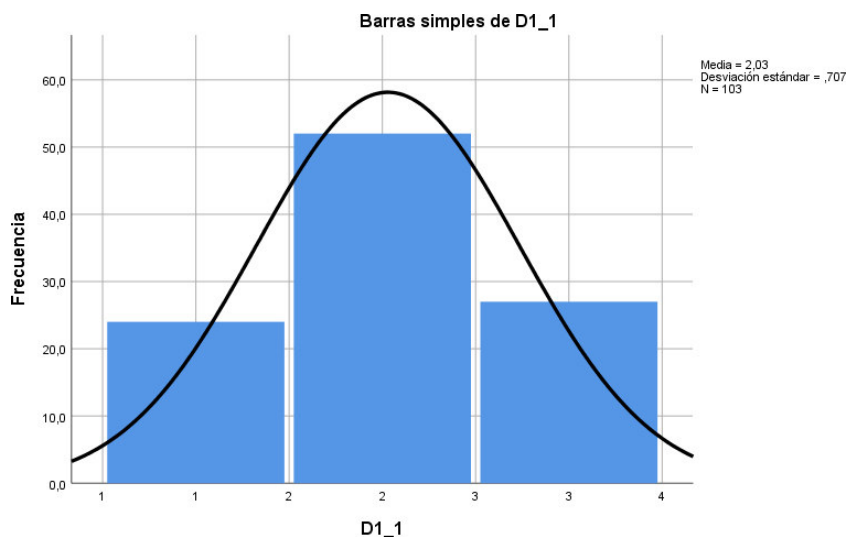


Figura 8. Dimensión Compromiso de la gerencia con la seguridad
Fuente: Base de Datos SPSS versión 26.

En la Figura 9 se muestra los resultados de la dimensión capacitación en seguridad:

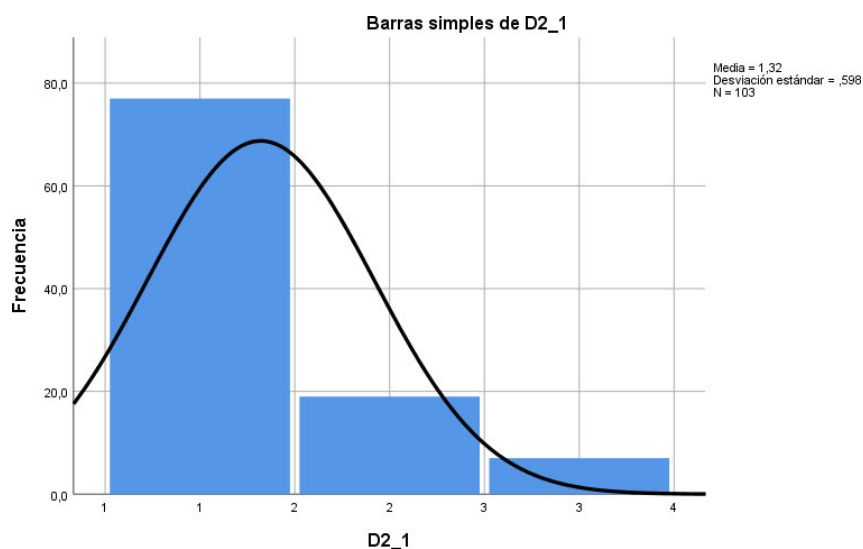


Figura 9. Dimensión capacitación en seguridad
Fuente: Base de Datos SPSS versión 26.

En la Figura 10 se muestran los datos de la dimensión Promoción de la participación de los empleados:

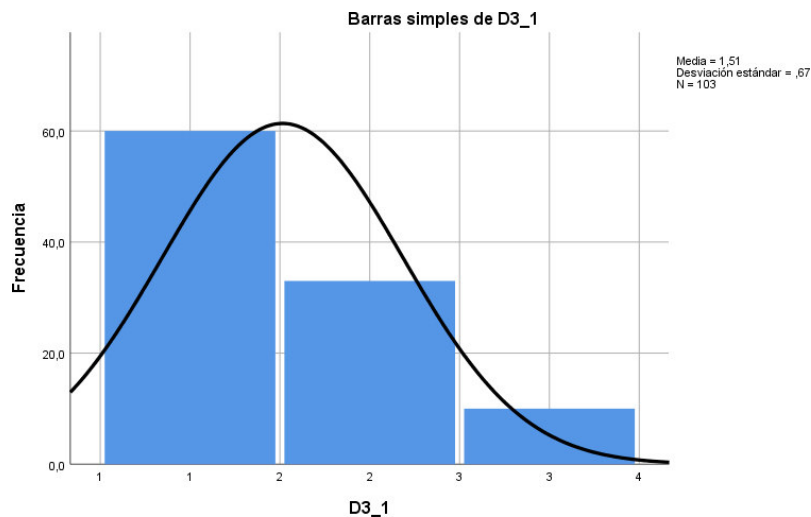


Figura 10. Dimensión Promoción de la participación de los empleados
Fuente: Base de Datos SPSS versión 26.

En la Figura 11 se evidencia la información de la variable Buenas prácticas de gestión:

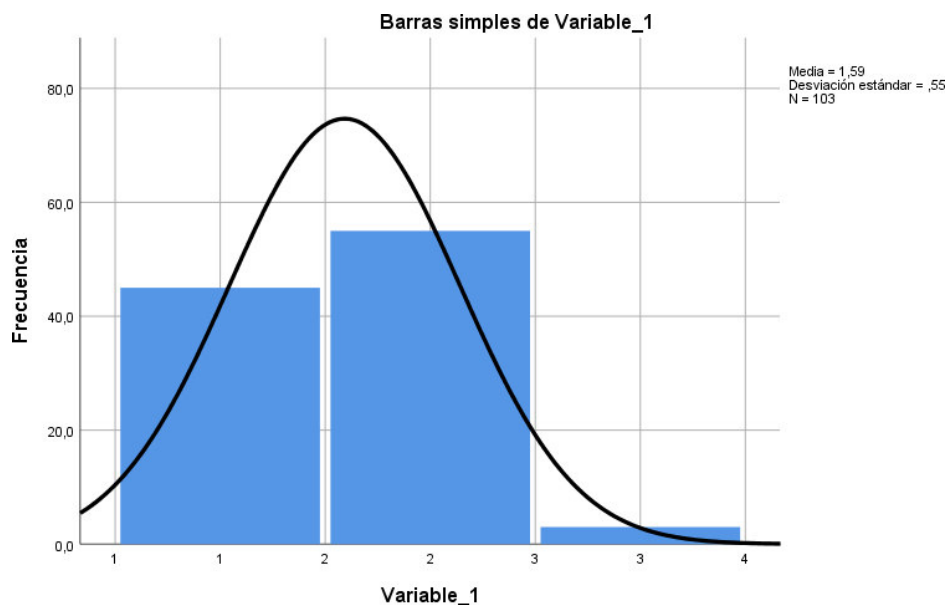


Figura 11. Variable Buenas prácticas de gestión
Fuente: Base de Datos SPSS versión 26.

En la Figura 12 se muestra los resultados de la dimensión Cumplimiento de seguridad:

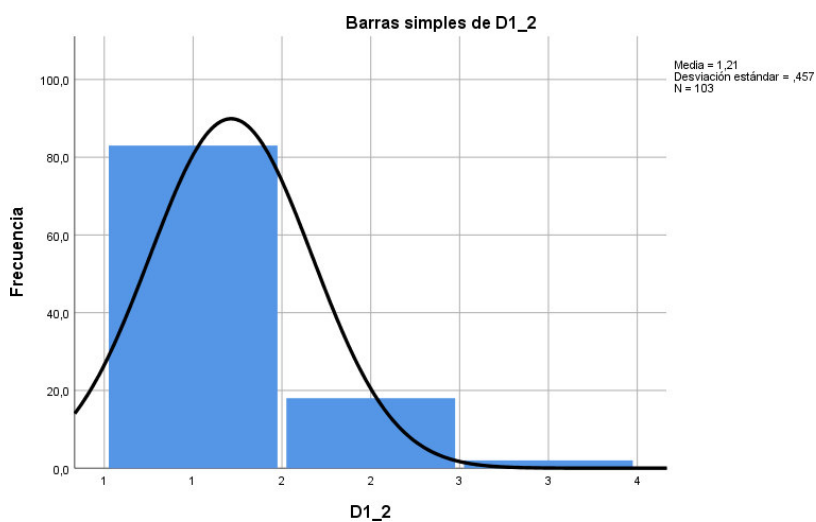


Figura 12 Dimensión Cumplimiento de seguridad
Fuente: Base de Datos SPSS versión 26.

En la Figura 13 se muestra los resultados de la dimensión Participación de seguridad:

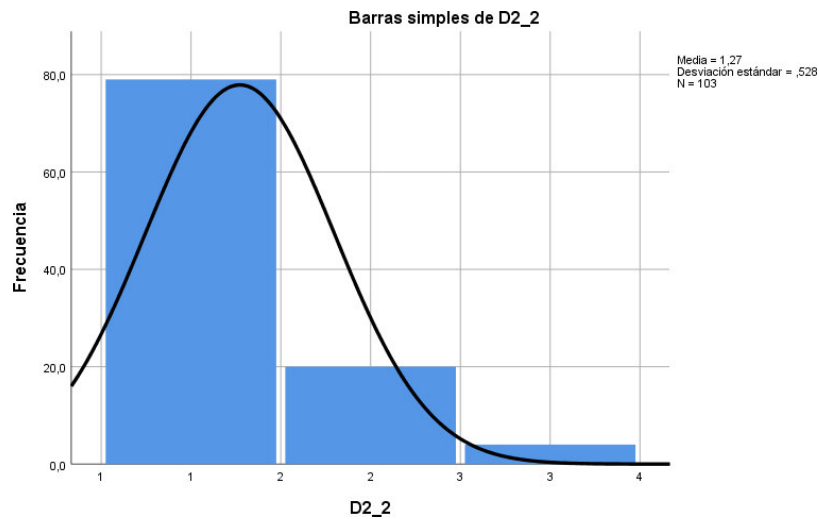


Figura 13. Dimensión Participación de seguridad
Fuente: Base de Datos SPSS versión 26.

En la Figura 14 se muestra los resultados de la variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad:

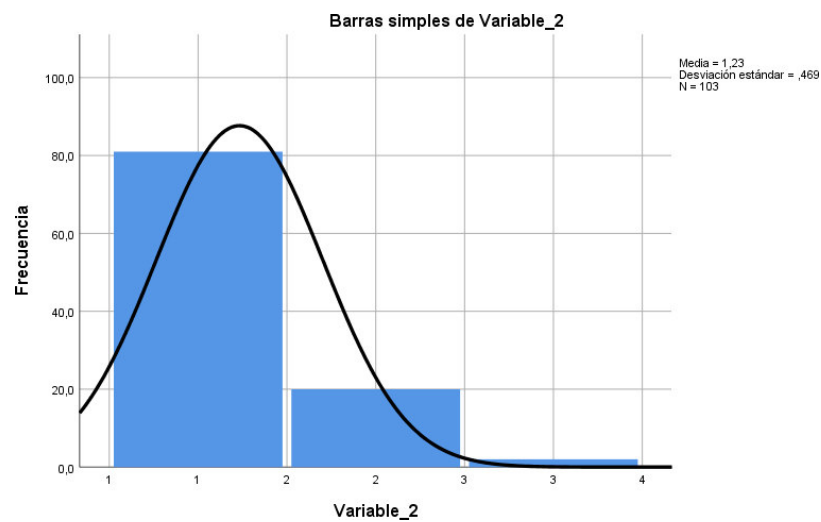


Figura 14. Variable Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad
Fuente: Base de Datos SPSS versión 26.

4.4. Pruebas de hipótesis

Para la evaluación de las inferencias se va a tomar en cuenta la siguiente escala de valoración (Ver Tabla 14):

Tabla 14.

Criterios cuantitativos para la evaluación de las inferencias estadísticas.

Rango de correlación	Evaluación
1	Perfecta
Entre 0.999 y 0.851	Muy alta
Entre 0.850 y 0.500	Alta
Entre 0.499 y 0.250	Media
Menor a 0.249	Baja

Fuente: Hernández et al. (2014)

4.4.1. Hipótesis General

Ho: Las buenas prácticas de gestión no influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Ha: Las buenas prácticas de gestión influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Regla de decisión

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p superior a nivel de significación α (0.05), se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p inferior a nivel de significación α (0.05), se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15.

Correlación entre la variable de las buenas prácticas de gestión y la variable el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

			Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	Buenas prácticas de gestión
Rho de Spearman	Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1.000 . 103	.859 .000 103
	Buenas prácticas de gestión	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	.859 .000 103	1.000 .000 103

Análisis de resultados

Se evidencia que la variable de buenas prácticas de gestión y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad poseen una influencia positiva, con lo que demuestra que las buenas prácticas de gestión influyen positivamente en el cumplimiento de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

4.4.2. Hipótesis Específica 1

Ho: El compromiso de la dirección no interviene positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú

Ha: El compromiso de la dirección influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Regla de decisión

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p superior a nivel de significación α (0.05), se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p inferior a nivel de significación α (0.05), se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 16.

Correlación entre la dimensión compromiso de la dirección y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

			Dimensión compromi so de la gerencia con la seguridad	Variable el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad
Rho de Spearman	Dimensión	Coeficiente de	1.000	.763
	compromiso de	correlación		
	la gerencia con	Sig. (bilateral)	.	.000
	la seguridad	N	103	103
	Variable	Coeficiente de	.763	1.000
	desempeño de	correlación		
	los trabajadores	Sig. (bilateral)	.000	.
	en salud y	N	103	103
	<u>seguridad</u>			

Análisis de resultados

Se evidencia que la dimensión compromiso de la dirección y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad dispone una influencia positiva, comprobando que si existe influencia alta entre ambas.

4.4.3. Hipótesis Específica 2

Ho: La capacitación en seguridad no participa positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Ha: La capacitación en seguridad influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Regla de decisión

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p superior a nivel de significación α (0.05), se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p inferior a nivel de significación α (0.05), se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 17.

Correlación entre la dimensión capacitación en seguridad y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

			Dimensión Capacitación en seguridad	Variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad
Rho de Spearman	Dimensión Capacitación en seguridad	Coeficiente de correlación	1.000	.875
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	103	103
	Variable el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	Coeficiente de correlación	.875	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	103	103

Análisis de resultados

Se evidencia que la dimensión capacitación en seguridad y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad recibe una influencia positiva, de modo que se niega la hipótesis nula y se confirma la hipótesis alterna ($\rho=0.875$; $p\text{-valor}= 0.000$). Probando que, si ocurre una influencia elevada entre ambas, con lo que se afirma que la capacitación en seguridad influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

4.4.4. Hipótesis Específica 3

Ho: La promoción de la participación de los empleados influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Ha: La promoción de la participación de los empleados influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

Regla de decisión

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p superior a nivel de significación α (0.05), se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula.

Si con la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman se obtiene un valor p inferior a nivel de significación α (0.05), se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 18.

Correlación entre dimensión promoción de la participación de los empleados y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad

			Dimensión promoción de la participación de los empleados	Variable el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad
Rho de Spearman	Dimensión	Coefficiente de	1.000	.851
	promoción de la	correlación		
	participación de los	Sig. (bilateral)	.	.000
	empleados	N	103	103
	Variable el	Coefficiente de	.851	1.000
	desempeño de los	correlación		
	trabajadores en	Sig. (bilateral)	.000	.
	salud y seguridad	N	103	103

Análisis de resultados

Se demostró que la dimensión promoción de la participación de los empleados y la variable desempeño de los trabajadores en salud y seguridad cuenta con una influencia positiva, de modo que se erradica la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna ($\rho=0.851$; $p\text{-valor}=0.000$). Exponiendo que, si hay influencia alta mutua, con lo que se afirma que la promoción de la participación de los empleados influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.

4.5. Discusión de resultados

La hipótesis general de la investigación, las buenas prácticas de gestión influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú, fue aceptada, a partir de los resultados obtenidos y presentados en la Tabla 14, en el que se muestra una influencia positiva muy alta entre las variables ($\rho=0.859$; $p\text{-valor}=0.000$), con lo que se explica que las mejoras en el cumplimiento de buenas prácticas de gestión relacionadas con la salud y seguridad ocupacional contribuirán a mejorar el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa objeto de estudio. Estos hallazgos confirman los estudios de Lu et al. (2020), quienes demostraron que el compromiso de la gerencia con la seguridad, la capacitación en seguridad y promoción de la participación de los empleados, afectan el desempeño de seguridad de los empleados directamente y mediante el conocimiento de seguridad y motivación. Los resultados relacionados con las hipótesis específicas planteadas fueron los siguientes:

En relación a la primera hipótesis específica, que planteó que el compromiso de la gerencia con la seguridad influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú, los resultados obtenidos determinaron que la dimensión compromiso de la gerencia con la seguridad tiene influencia significativa y de manera positiva con el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad, de acuerdo con los resultados presentados en la Tabla 15 ($\rho=0.763$; $p<0.05$). De esta manera se interpreta que a mayor compromiso de la gerencia con las acciones relacionadas con la seguridad, existirá un mejor desempeño de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Estos resultados coinciden con el estudio de Ye et al. (2020), quienes demostraron que el compromiso de la gerencia con la seguridad se correlaciona positivamente con el cumplimiento de la seguridad de los trabajadores, así como en la autoeficacia, esperanza, optimismo y resiliencia, además de explicar cómo el compromiso percibido de la gerencia influye en el cumplimiento de la seguridad y participación.

En lo que respecta a la segunda hipótesis específica, que propuso que la capacitación en seguridad influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú, los hallazgos mostrados en la Tabla 16 indican una influencia significativa muy alta y positiva entre la

dimensión capacitación en seguridad y la variable desempeño de los trabajadores ($\rho=0.875$; $p<0.05$). De esta forma, se interpreta que a mayor cumplimiento de las acciones de capacitación en seguridad, se alcanzará un mejor desempeño de los trabajadores en salud y seguridad, lo cual coincide con los resultados de la investigación de Huapaya (2015), quien demostró que la capacitación influye favorablemente sobre el liderazgo de la gestión; el soporte y calidad de operaciones; de igual manera, la gestión de indicadores y la evaluación del rendimiento son indicadores que influyen en la reducción de accidentes laborales mediante una cultura de prevención.

Asimismo, la tercera hipótesis específica, que planteó que la promoción de la participación de los empleados influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú, los resultados mostrados en la tabla 17 permiten apreciar una influencia significativa, positiva y muy alta entre la dimensión participación de los empleados y la variable desempeño de los trabajadores ($\rho=0.851$; $p<0.05$). De esta forma, a mayor incidencia de actividades que promuevan participación de los empleados en la gestión de salud y seguridad ocupacional, se producirá un mejor desempeño de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Estos resultados coinciden con la investigación de Tong et al. (2020), quienes hallaron que el cumplimiento de la seguridad tiene una mayor influencia en el comportamiento inseguro de los trabajadores. Sin embargo, se encontró que el agotamiento laboral era un moderador significativo entre estos la participación del personal, el cumplimiento y el comportamiento inseguro..

CONCLUSIONES

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar de qué manera las buenas prácticas de gestión influyen en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú. se presenta a continuación los hallazgos que permiten elaborar las conclusiones obtenidas en el estudio:

- Se logró determinar que las buenas prácticas de gestión tienen influencia en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú, aceptando la hipótesis de la investigación. De esta manera, los resultados indican que las acciones que la empresa ha desarrollado en cuanto al compromiso de la dirección en acciones orientadas al mejoramiento de la seguridad, las actividades de capacitación y la promoción de la participación de los empleados en el sistema de gestión de salud y seguridad ocupacional han incidido favorablemente.
- Se demostró que el compromiso de la dirección tiene influencia en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad de la compañía en estudio. Estos resultados demuestran que la empresa ha sido efectiva en el establecimiento de los medios y condiciones adecuadas para la realización de las actividades laborales, la integración de la dirección a las actividades de gestión, la responsabilidad administrativa y la evaluación de riesgos, así como el enfoque de la gestión hacia el bienestar y la seguridad de los trabajadores.
- Se demostró que la capacitación en seguridad influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la industria estudiada. De estos resultados se desprende la importancia de que la empresa aplique los métodos adecuados para mantener y asegurar las acciones relacionadas con la gestión en la formación del personal en materia de salud y seguridad ocupacional, la información respecto a las novedades y cambios en el sistema de gestión y la realización de actividades complementarias relacionadas con el conocimiento en salud y seguridad ocupacional.
- Además, se demostró que la promoción de la participación de los empleados tiene influencia en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la compañía estudiada. De esta manera, la promoción de la participación tiene influencia en la gestión del sistema de seguridad de la organización, la formación de la cultura de prevención.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la organización en cuanto a las acciones de formación para fortalecer el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad, implementar otros elementos del área como la ISO 45001 y la ISO 14001 que favorezca el bienestar de los colaboradores y así mejore la rentabilidad de la compañía en sus costos.
- Además, en lo referente a la promoción de la participación del personal para influir efectivamente en el desempeño de los colaboradores en salud y seguridad en la compañía, se recomienda comparar experiencias de otras industrias para desarrollar tareas nuevas que faciliten mejorar la gestión de seguridad laboral y contribuya con la mejor toma de decisiones en cuanto al entorno de salud y seguridad ocupacional
- También, se sugiere llevar iniciativas de reconocimiento a los colaboradores por metas conseguidas relacionadas a la salud y la seguridad en el trabajo, mediante incentivos que los motive a participar en todas las actividades sobre la temática tratada.

REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica* Caracas: Editorial Episteme.
- Avendaño, V. y Flores M. (2016). Modelos teóricos de gestión del conocimiento: descriptores, conceptualizaciones y enfoques. *Entreciencias: Diálogos en la Sociedad del Conocimiento*, 4 (10), 1-14.
<https://doi.org/10.21933/J.EDSC.2016.10.181>
- Azcárate, V. (2014). *Técnicas de Seguridad* (Universidad Pública de Navarra).
[https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6268/TFM VANESA AZCARATE. Técnicas de Seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://academica-e.unavarra.es/bitstream/handle/2454/6268/TFM_VANESA_AZCARATE.Técnicas%20de%20Seguridad.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Badri, A. Boudreau, B. y Soussi, A. (2018). Occupational health and safety in the industry 4.0 era: A cause for major concern? *Safety Science*, 109 (11), 403-411. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2018.06.012>
- Benavides, C. y Quintana, B. (2005). *Proceso y sistemas organizativos para la gestión del conocimiento: El papel de la calidad total*. Boletín Económico del ICE, 28 (38), 37-52. <https://docplayer.es/1344549-Proceso-y-sistemas-organizativos-para-la-gestion-del-conocimiento.html>
- Bianchini, A., Donini F. y Pellegrini, M. (2017). An innovative methodology for measuring the effective implementation of an Occupational Health and Safety Management System in the European Union. *Safety Science*, 92 (022017), 26-33. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2016.09.012>
- Blanco, A. (2016). *Ética, política y teoría en cuestiones fiscales*. Revista de la Facultad de Derecho, No. 40, ene.-jun. 2016, 51-75.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/rfd/n40/n40a03.pdf>
- Boza, B. (2011). Buenas Prácticas en Gestión Pública Sistemas de Gestión Interna. (Banco Mundial/Ciudadanos al Día).
<http://www.ciudadanosaldia.org/publicaciones/archivo/libros-y->

<manuales/item/203-buenas-pr%C3%A1cticas-en-gesti%C3%B3n-p%C3%BAblica-sistemas-de-gesti%C3%B3n-interna-2011.html>

- Calderón, D. (2021). *El papel del auditor interno en la implementación de los sistemas integrados de gestión HSEQ - ISO 9001:2015, ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018*. [Universidad Militar Nueva Granada]. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/41313>
- Carvajal, A. (2006). El enfoque evolucionista del cambio tecnológico. *Revista de Filosofía de la Universidad de Costa Rica*, 44, (111-112), 2006, 129-141. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2711108>
- Carvalho, C. (2013). *Teoría de la Decisión Tributaria*. Sub Dirección de Investigación Académica y Publicaciones INDESTA -SUNAT. <http://repositorio.sunat.gob.pe/bitstream/SUNAT/37/1/TEOR%C3%8DA%20DE%20LA%20DECISI%C3%93N%20TRIBUTARIA.pdf>
- Castillo, D., Schuler, C., Chaumont, C., Webb, S. y Sinelnikov, S. (2020). 2018 National Occupational Injury Research Symposium: Advancing worker safety in the 21st century through research and practice. *Journal of Safety Research*, 74 (1), 145-147. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2020.06.017>
- Chamochumbi, C. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Recuperado de: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/599/Seguridad%20e%20Higiene%20Industrial-1-79.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Christian, M., Bradley, J., Wallace, J., y Burke, M. (2009). Workplace safety: A meta-analysis of the roles of person and situation factors. *Journal of Applied Psychology*, 94 (5), 1103–1127. <https://doi.org/10.1037/a0016172>
- Consejo Internacional de Minería y Metales. (2015). *Un nuevo informe del ICMM: El papel de la minería en las economías nacionales*. Recuperado de <http://www.euromines.org/news/new-icmm-report-role-mining-national-economies>
- Cruz, I. y Huerta, R. (2015). Occupational Safety and Health in Peru. *Annals of Global Health*, 81 (4), 568-575. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.08.027>

- Da Silva, L. Guevara, A., Belmiro, J., Goncalves, P. & Fernandes, K. (2017). Evolutionary theory framework to understand change in organizational routines. *Revista Espacios*, 38 (24). 26-37. <https://www.revistaespacios.com/a17v38n24/a17v38n24p26.pdf>
- Darabont, D. y Antonov, A. 2017. Key elements on implementing an occupational health and safety management system using ISO 45001 standard. *MATEC Web of Conferences* 121 (11007). Recuperado de: <https://doi.org/10.1051/matecconf/201712111007>
- Darabont, D., Moraru, R., Antonov, A., Bejinariu, C. (2017). Managing new and emerging risks in the context of ISO 45001 standard. *Sustainable Development*, 18(1), 11-14. <https://www.proquest.com/openview/5f348f153c35caf395cb1c22ebca84e8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1046413>
- De La Peña, G. y Velázquez, R. (2018). Algunas reflexiones sobre la teoría general de sistemas y el enfoque sistémico en las investigaciones científicas. *Revista Cubana Educación Superior*, 2 (2018). 31-44. <http://www.rces.uh.cu/index.php/RCES/article/view/211/254>
- Domínguez, V. y López, M. (2017). Teoría General de Sistemas, un enfoque práctico. *Tecnociencia: Economía y Administración* 10 (3). 125-133. http://tecnociencia.uach.mx/numeros/v10n3/Data/Teoria_General_de_Sistemas_un_enfoque_practico.pdf.
- Gul, M. y Fatih, M. (2018). A comparative outline for quantifying risk ratings in occupational health and safety risk assessment. *Journal of Cleaner Production*, 196 (092018), 653-664. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.06.106>
- Heras, I., Boiral, O., Ibarloza, A. (2020). ISO 45001 and controversial transnational private regulation for occupational health and safety. *International Labour Review*, 159 (3), 397-421. <https://doi.org/10.1111/ilr.12163>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill, Ed. México.

- Herrick, R. (2016). Higiene industrial. *Enciclopedia de Salud y Seguridad En El Trabajo*, 38.
<https://www.inSSL.es/documents/94886/161958/Capítulo+30.+Higiene+industrial>
- Huang, Y., Lee, J., McFadden, A., Murphy, L., Robertson, M. Cheung, J. y Zohar, D. (2016). Beyond safety outcomes: An investigation of the impact of safety climate on job satisfaction, employee engagement and turnover using social exchange theory as the theoretical framework. *Applied Ergonomics*, 55 (1), 248-257. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2015.10.007>
- Huapaya (2015). *Influencia del método “MHL” en la reducción de accidentes, mediante una cultura de prevención, actos y condiciones seguras en las plantas de producción de sulfato de cobre (CuSO₄.5H₂O)*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8510>
- Ide, J., & Schöbel, A. (2016). Robustness for uncertain multi-objective optimization: a survey and analysis of different concepts. *OR Spectrum*, 38 (1).
<https://link.springer.com/article/10.1007/s00291-015-0418-7>
- Jannah, M. (2020). Effect of ISO 9001, ISO 45001 and ISO 14000 toward Financial Performance of Indonesian Manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (10), 894-902. https://www.researchgate.net/profile/Mochammad-Fahlevi/publication/346577288_Effect_of_ISO_9001_ISO_45001_and_ISO_14000_toward_Financial_Performance_of_Indonesian_Manufacturing/links/5fecbd4e299bf140885de280/Effect-of-ISO-9001-ISO-45001-and-ISO-14000-toward-Financial-Performance-of-Indonesian-Manufacturing.pdf
- Karanikas, N., Weber, D., Bruschi, K. y Brown, S. (2022). Identification of systems thinking aspects in ISO 45001:2018 on occupational health & safety management. *Safety Science*, 148 (1), 105671.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105671>
- Liu, L., Wen, F., Xu, X. y Wang, L. (2020) Effective resources for improving mental health among Chinese underground coal miners: Perceived organizational

- support and psychological capital. *Journal of Occupational Health*, 57 (1), 58-68. <https://doi.org/10.1539/joh.14-0082-OA>
- Lu, Y., Taksa L. y Jia, H. (2020). Influence of management practices on safety performance: The case of mining sector in China. *Safety Science*, 132 (104947). <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104947>
- Marqués, F. (2017). Buenas prácticas en capacitación y desarrollo de altos directivos públicos en probidad, transparencia y acceso a la información en la administración del estado. Caso del Servicio Civil Chileno (Universidad de Chile). <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/149560>
- McConagle, A., Essenmacher L., Hamblin, L., Luborsky, M. Upfal, M. y Arnetz, J. (2016). Management Commitment to Safety, Teamwork, and Hospital Worker Injuries. *Journal of Hospital Administration*, 5 (6), 46-52. <https://doi.org/10.5430/jha.v5n6p46>
- Medina, A. Nogueira, D., Hernández, A. y Comas, R. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*. 27 (2), 328-342. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2011). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/SAT_DICIEMBRE_2011.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2012). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/SAT_DICIEMBRE_2012.pdf
- Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2013). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.

http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/SAT_DICIEMBRE_2013.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2014). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/2014/SAT_DICIEMBRE_2014.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2015). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/SAT_DICIEMBRE_2015.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2016). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/SAT_DICIEMBRE_2016.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2017). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/SAT_DICIEMBRE_2017.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*.
http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/estadisticas/sat/SAT_DICIEMBRE_2018.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2019). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y*

enfermedades ocupacionales. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/425843-boletin-estadistico-mensual-edicion-diciembre-2019>

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2020). *Boletín estadístico mensual de notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales*. <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/1646255-boletin-estadistico-mensual-notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-incidentes-peligrosos-y-enfermedades-ocupacionales-n-12-ano-09-edicion-diciembre-2020a>

Mohandes, S. y Zhang, X. (2021). Developing a Holistic Occupational Health and Safety risk assessment model: An application to a case of sustainable construction project. *Journal of Cleaner Production*, 291 (125934). <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2021.125934>

OHSAS. (2017). *La norma OHSAS 18801: una herramienta para la gestión de la seguridad y salud ocupacional*. <https://www.isotools.org/pdfs-pro/ebook-ohsas-18001-gestion-seguridad-salud-ocupacional.pdf>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2017). *Lean Manufacturing Techniques For Ready Made Garments Industry*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---africa/---ro-abidjan/---sro-cairo/documents/publication/wcms_621950.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2020). *Safety and health at work*. Recuperado de: <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--en/index.htm>

Organización Mundial de la Salud OMS (2015). Entornos laborales saludables Interrelaciones entre Trabajo, Salud y Comunidad. *Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de La OMS :Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo.*, 25–40. Recuperado de: http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

Parker, D., Yamin, S., Min, X., Gordon, R., Most, I. y Stanley, R. Findings from the National Machine Guarding Program: Safety climate, hazard assessment, and safety leadership in small metal fabrication businesses. *Journal of*

Occupational and Environmental Medicine, 59 (12), 1172-1179. doi:
<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001166>

- Pettita, L., Probst, T., Barbaranelli, C. y Ghezzi, V. (2017). Disentangling the roles of safety climate and safety culture: Multi-level effects on the relationship between supervisor enforcement and safety compliance. *Journal of Accident Analysis and Prevention*, 99 (1), 77-89. Recuperado de: <https://doi.org/10.1016/j.aap.2016.11.012>
- Roman F., Porter, S., Tower, G. y Brown, A. (2017). Coercive pressures on occupational health and safety disclosures. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 7 (3), 318-336. <https://doi.org/10.1108/JAEE-04-2015-0032>
- Podestá, L. (2018). *Calidad y cultura de seguridad en salud en el personal médico del Hospital II Essalud Vitarte. Lima 2017*. Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/8221>
- Tong, R., Yang, X., Parker, T., Zhang, B. y Wang, Q. (2020). Exploration of relationships between safety performance and unsafe behavior in the Chinese oil industry. *Journal of Loss Prevention in the Process Industries*, 66 (104167). <https://doi.org/10.1016/j.jlp.2020.104167>
- Urdaneta, A., Prieto, R., Palacios, A. y Pulido, M. (2019). Gestión del conocimiento: Una concepción desde el enfoque sistémico. En: *Gerencia de las organizaciones. Un enfoque empresarial*. Bogotá: Ediciones Universidad Simón Bolívar. <https://doi.org/10.17081/bonga/2824.c3>
- Ye, X., Ren, S., Li, X. y Wang, Z. (2020). The mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior. *Journal of Safety Research* 72 81), 29-40. <https://doi.org/10.1016/j.jsr.2019.12.004>

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Buenas Prácticas de gestión.	Experiencia colectiva que ha demostrado ser exitosa en mejorar el desempeño organizacional, la eficiencia y el cumplimiento normativo, aumentando los niveles de relaciones internas y aumentando la satisfacción social y del cliente. (Boza, 2011).	Evaluación de las acciones gerenciales desarrolladas por la organización sujeto de estudio para asegurar el compromiso con la seguridad, las actividades formativas y la participación de los trabajadores en la salud y seguridad laboral.	Compromiso de la gerencia con la seguridad. Capacitación en seguridad. Promoción de la participación de los empleados.	- Establecimiento de medios y condiciones. - Responsabilidad administrativa. - Integración a la gestión. - Evaluación de riesgos. - Enfoque en el trabajador. - Gestión de la capacitación. - Información respecto a seguridad. - Actividades complementarias. - Gestión de la participación. - Cultura de prevención. - Impacto en el trabajador. - Retroalimentación y reconocimiento. - Comité de seguridad.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Descripción del instrumento Escala: ordinal Tipo Likert
Desempeño de los trabajadores en salud y seguridad	Comportamientos individuales realizados en el trabajo que contribuyen a la propia seguridad de un individuo y la de sus compañeros de trabajo y la organización en su conjunto, en lugar de una métrica organizativa para los resultados de seguridad que se centre en el número de lesiones o accidentes por año (Liu et al. 2020).	Medición de las percepciones de los trabajadores de la organización del sector minero estudiada en cuanto al cumplimiento de la seguridad y su participación en la gestión de salud y seguridad laboral.	Cumplimiento de seguridad. Participación de seguridad.	- Cumplimiento del reglamento. - Cumplimiento de actividades formativas. - Uso de equipos de protección personal. - Notificación de accidentes y riesgos. - Cumplimiento de los requisitos. - Evaluación del cumplimiento. - Participación en la gestión. - Comité de seguridad. - Identificación de peligros y riesgos. - Evaluación y medición del desempeño.	Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Descripción del instrumento Escala: ordinal Tipo Likert

Anexo 2. Matriz de consistencia

Título: INFLUENCIA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN SALUD Y SEGURIDAD BASADO EN LA NORMA ISO 45001 – 2018 EN LA EMPRESA ALFRED H. KNIGHT DEL PERÚ – CERCADO DE LIMA 2021			
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Metodología
Generales			
¿De qué manera las buenas prácticas de gestión influyen en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?	Determinar de qué manera las buenas prácticas de gestión influyen en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	Las buenas prácticas de gestión influyen positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	Tipo de investigación: Enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de tipo causal explicativo. Población: Trabajadores de la empresa del servicio del sector minero (150).
Específicos			
¿De qué manera el compromiso de la dirección influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?	Determinar de qué manera el compromiso de la dirección influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	El compromiso de la dirección influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	Muestra: selección aleatoria y estratificada de 109 trabajadores.
¿De qué manera influye la capacitación en seguridad y el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?	Determinar de qué manera la capacitación en seguridad influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	La capacitación en seguridad influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	Muestra final. 103 personas. Técnica e instrumentos de recolección de datos:
¿De qué manera influye la promoción de la participación de los empleados y el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú?	Determinar de qué manera la promoción de la participación de los empleados influye en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	La promoción de la participación de los empleados influye positivamente en el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad en la empresa Alfred H. Knight del Perú.	Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionarios Técnica de análisis de datos: Estadística descriptiva Estadística inferencial.

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos variable independiente

INSTRUMENTO PARA MEDIR LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL EN SALUD Y SEGURIDAD LABORAL EN LA EMPRESA ALFRED H. KNIGHT DEL PERÚ – CERCADO DE LIMA 2021

INSTRUCCIONES: A continuación, se presenta ideas sobre la implementación de diversas actividades relacionadas con el buen gobierno corporativo en materia de seguridad y salud en el trabajo. Use la escala a continuación para indicar qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con la afirmación:

OPCIONES DE RESPUESTA:

- | | | |
|----------|---|--------------------------------|
| 1 | = | Totalmente de acuerdo |
| 2 | = | De acuerdo |
| 3 | = | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4 | = | En desacuerdo |
| 5 | = | Totalmente en desacuerdo |

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	La empresa ha implementado las medidas que aseguren la vida, las condiciones de salud y el bienestar de los colaboradores en el lugar de trabajo.					
2.	La empresa garantiza los medios y condiciones para proteger la vida, la salud y el bienestar de quienes no están empleados o no prestan servicios en el aspecto laboral.					
3.	El ambiente de trabajo existente en la empresa es propicio para laborar de manera segura y saludable.					
4.	Se han llevado a cabo procesos para vincular las condiciones de trabajo con la seguridad de los empleados.					
5.	Las condiciones de trabajo ofrecen posibilidades reales para el logro de sus objetivos personales.					
6.	La empresa cumple con las consecuencias económicas y legales derivadas de un accidente o una enfermedad laboral por parte del trabajador al momento de desempeñar sus responsabilidades dentro de las instalaciones o fuera de estas.					
7.	La empresa cumple con los servicios de salud necesarios para la recuperación de los trabajadores que han tenido accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.					
8.	La empresa incentiva y añade la gestión de la seguridad y bienestar en la labor en la diligencia general de la asociación					
9.	La empresa determina las habilidades requeridas para cada trabajo.					
10.	La empresa se encargará de que todos los trabajadores de la organización sean formados en sus funciones y responsabilidades en materia de seguridad y salud.					

11.	Desarrollado en el campo de la seguridad y salud en el trabajo, el sistema de gestión de la empresa cumple con los marcos legales y estándares internacionales vigentes.					
12.	La organización ha implementado las medidas necesarias para prevenir los riesgos profesionales durante cada etapa del proceso productivo, medio ambiente de trabajo, diseño de puestos, mantenimiento de equipos y maquinarias, así como el control de agentes tóxicos.					
13.	El sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de la empresa garantiza un compromiso visible de los empleadores con la salud y seguridad de los trabajadores					
14.	La empresa proporcionará a los trabajadores los equipos de protección personal adecuados según el tipo de trabajo y los riesgos específicos que implique su desempeño.					
15.	La empresa se guía por la selección de equipos y métodos de trabajo adecuados para garantizar la salud y la seguridad de los trabajadores. Reduce el trabajo monótono y repetitivo.					
16.	La empresa persiste en reducir las tareas monótonas y repetitivas para garantizar la salud y seguridad de los trabajadores.					
17.	Los trabajadores reciben información oportuna y adecuada y capacitación preventiva por parte de la empresa sobre las tareas a realizar, enfocándose en los riesgos potenciales para la vida y la salud de los trabajadores y sus familias.					
18.	La empresa cumple con un plan de capacitación al personal en cuanto a salud y seguridad en el trabajo.					
19.	La empresa ha elaborado y exhibe en lugar visible un mapa de riesgos con la participación de representantes de los trabajadores, delegados y el comité de seguridad y salud.					
20.	La empresa transmite a los trabajadores, de manera adecuada y efectiva, el protocolo de seguridad y salud laboral					
21.	La empresa incluye capacitaciones en seguridad ocupacional en temas de cultura preventiva y trabajo en equipo.					
22.	La empresa y sus empleados establecen mecanismos para asegurar una constante cooperación y coordinación en temas de seguridad y salud en el trabajo.					
23.	La empresa ha incluido en sus sistemas de gestión de seguridad y salud acciones para fomentar la cultura de prevención de riesgos entre los trabajadores.					
24.	Las acciones que la empresa ha desarrollado en materia de salud y seguridad ocupacional han mejorado la autoestima del equipo de trabajo.					

25.	Desde la dirección de la empresa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación para mejorar la seguridad y salud entre los trabajadores.					
26	El desarrollo de acciones orientadas a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional ha contribuido a mejorar las relaciones entre la empresa y los trabajadores.					
27	Se han creado métodos para evaluar los resultados de la gestión de salud y seguridad laboral por parte de los trabajadores y así conocer su opinión respecto al desempeño de la empresa.					
28	La empresa ha creado métodos de reconocimiento al personal que ha tenido desempeño destacado en acciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.					
29	La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud, cuyas funciones están definidas en la normativa interna.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 4. Instrumento de recolección de datos variable dependiente

INSTRUMENTO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN SALUD Y SEGURIDAD EN LA EMPRESA ALFRED H. KNIGHT DEL PERÚ – CERCADO DE LIMA 2021

INSTRUCCIONES: A continuación, se presentan afirmaciones de desempeño para diversas actividades relacionadas con el desempeño del personal de salud y seguridad. Use la escala a continuación para indicar qué tan de acuerdo o en desacuerdo está con la afirmación:

OPCIONES DE RESPUESTA:

- | | | |
|----------|---|--------------------------------|
| 1 | = | Totalmente de acuerdo |
| 2 | = | De acuerdo |
| 3 | = | Ni de acuerdo ni en desacuerdo |
| 4 | = | En desacuerdo |
| 5 | = | Totalmente en desacuerdo |

N.º	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
1.	Los trabajadores cumplirán voluntariamente con los reglamentos y normas de seguridad y salud en el área de trabajo.					
2.	Los empleados participarán voluntariamente en las medidas de formación, educación e información de la empresa en materia de gestión de la seguridad y la salud.					
3.	Cada trabajador utiliza herramientas y materiales de trabajo, equipos de protección personal y colectivo, información previa y capacitación proporcionada por la empresa.					
4.	Los trabajadores colaborarán en la verificación del correcto uso de las herramientas y materiales de trabajo de cada trabajador, equipos de protección personal y colectivos, previa información y capacitación brindada por la empresa.					
5.	Trabajadores reportan si tienen la necesidad de cambiarse adecuadamente los equipos de protección personal de acuerdo a las normas establecidas					
6.	Los trabajadores colaboran en la elaboración de los registros de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales e incidentes peligrosos ocurridos en el centro de labores.					
7.	Los trabajadores cumplen en informar la presencia de elementos riesgosos para la salud y seguridad en el área de trabajo.					
8.	Los trabajadores verifican el cumplimiento de los requisitos establecidos en el diseño de los puestos de trabajo, ambientes de trabajo, la selección de equipos y métodos de trabajo y la atenuación del trabajo monótono y repetitivo.					

9.	La empresa ha establecido procesos para evaluar el cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.					
10.	La empresa da a conocer a los trabajadores los resultados de la evaluación de cumplimiento de los requisitos legales y las normas internas de salud y seguridad ocupacional.					
11.	Los trabajadores de la empresa participan en la consulta, información y capacitación en todos los aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.					
12.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para establecer estándares de seguridad.					
13.	Los trabajadores manifiestan interés en participar en las actividades desarrolladas por la organización en materia de salud y seguridad laboral.					
14.	Los trabajadores de la empresa participan en la convocatoria a las elecciones y el funcionamiento del comité de seguridad y salud en el trabajo.					
15.	Los trabajadores eligen sus representantes ante el comité de seguridad y salud en el trabajo o sus supervisores de seguridad y salud en el trabajo.					
16.	Los trabajadores de la empresa participan en el reconocimiento de aquellos que cumplen funciones destacadas.					
17.	Los trabajadores de la empresa participan en la identificación de los peligros y la evaluación de los riesgos al interior de cada unidad empresarial y en la elaboración del mapa de riesgos.					
18.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas en la empresa para la identificación de las desviaciones de las buenas prácticas y condiciones aceptadas como seguras.					
19.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la corrección y reconocimiento del desempeño.					
20.	Los trabajadores han desarrollado iniciativas para mejorar la medición y evaluación periódica del desempeño con respecto a los estándares.					

Gracias por completar el cuestionario.

Anexo 5. Solicitud de validación del instrumento de recolección de datos

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS



**Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA
DIRECCIÓN GENERAL DE ESTUDIOS DE POSGRADO
FACULTAD DE INGENIERÍA GEOLÓGICA, MINERA,
METALÚRGICA Y GEOGRÁFICA
UNIDAD DE POSGRADO**

Señor: Dr. Mg _____

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Escuela de Posgrado, PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS AMBIENTALES CON MENCIÓN EN GESTIÓN INTEGRADA EN SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL Y MEDIO AMBIENTE, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar la investigación para optar el título profesional antes mencionado.

El título del proyecto de investigación es: **“INFLUENCIA DE LAS BUENAS PRÁCTICAS DE GESTIÓN EN EL DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES EN SALUD Y SEGURIDAD BASADO EN LA NORMA ISO 45001-2018 EN LA EMPRESA ALFRED H. KNIGHT DEL PERÚ – CERCADO DE LIMA 2021”** y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en tema de gestión pública y/o investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene lo siguiente:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.

- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.
- Protocolo de evaluación de los instrumentos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente,

María Roxana Gonzales Azabache

Firma

DNI: 42913365

Anexo 6. Certificado de validez de contenido del instrumento para medir las prácticas de gestión empresarial en salud y seguridad laboral en la empresa Alfred H. Knight del Perú, año 2021.

[illegible]

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		E	D	M	A	E	D	M	A	E	D	M	A	
10	La empresa adopta disposiciones para que todo trabajador de la organización esté capacitado para asumir deberes y obligaciones relativos a la seguridad y salud.													
11	El sistema de gestión de la empresa que se ha desarrollado en el área de salud y seguridad ocupacional cumple con el marco legal y las normas internacionales vigentes.													
12	La organización ha implementado las medidas necesarias para prevenir los riesgos profesionales durante cada etapa del proceso productivo, medio ambiente de trabajo, diseño de puestos, mantenimiento de equipos y maquinarias, así como el control de agentes tóxicos.													
13	El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa asegura un compromiso visible del empleador con la salud y seguridad de los trabajadores.													
14	La empresa dota a los trabajadores de los equipos de protección personal adecuados según el trabajo y riesgos específicos presentes en el desempeño de sus funciones.													
15	La empresa cumple con la selección de equipos y métodos de trabajo adecuados para garantizar la salud y seguridad del trabajador. la atenuación del trabajo monótono y repetitivo.													
16	La empresa cumple con la atenuación del trabajo monótono y repetitivo para garantizar la salud y seguridad del trabajador.													

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		E	D	M	A	E	D	M	A	E	D	M	A	
23	La empresa ha incluido en sus sistemas de gestión de seguridad y salud acciones para fomentar la cultura de prevención de riesgos entre los trabajadores.													
24	Las acciones que la empresa ha desarrollado en materia de salud y seguridad ocupacional han mejorado la autoestima del equipo de trabajo.													
25	Desde la dirección de la empresa se promueve el trabajo en equipo y la cooperación para mejorar la seguridad y salud entre los trabajadores.													
26	El desarrollo de acciones orientadas a mejorar las condiciones de salud y seguridad ocupacional ha contribuido a mejorar las relaciones entre la empresa y los trabajadores.													
27	Se han creado métodos para evaluar los resultados de la gestión de salud y seguridad laboral por parte de los trabajadores y así conocer su opinión respecto al desempeño de la empresa.													
28	La empresa ha creado métodos de reconocimiento al personal que ha tenido desempeño destacado en acciones relacionadas con la salud y seguridad ocupacional.													
29	La empresa cuenta con un comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, con funciones determinadas en el reglamento interno.													

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: **DNI:**.....

Especialidad del validador:.....

Lima, ...de... del 202...

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

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

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

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

Criterios:

E= Eliminar

D=Deficiente

M= Modificar

A= Aplicable

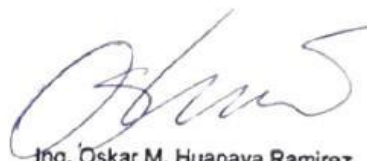
Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Oskar Michael Huapaya Ramirez DNI: 40861414

Especialidad del validador: Doctorando en Ciencias Ambientales / Magister en Gestión Integrada en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente / Ingeniero en Industrias Alimentarias / Especialista en Sistema de Gestión.

Lima, 18 de noviembre del 2021



Ing. Oskar M. Huapaya Ramirez
C.I.P.: 127193
Especialista en Sistemas de Gestión

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Criterios:
E= Eliminar
D=Deficiente
M= Modificar
A= Aplicable



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador ...Díaz Cartagena, Walter Javier..... DNI: 25726173

Especialidad del validador: ...Magister en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente y Doctor en Ciencias Ambientales.

Lima, 15 de Diciembre del 2021

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

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

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



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

Criterios:
E= Eliminar
D=Deficiente
M= Modificar
A= Aplicable

Anexo 7. Certificado de validez de contenido del instrumento para medir el desempeño de los trabajadores en salud y seguridad la empresa Alfred H. Knight del Perú, año 2021.

[illegible]

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: DNI:.....

Especialidad del validador:.....

Lima, ...de... del 202...

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

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

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

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

Criterios:

E= Eliminar

D=Deficiente

M= Modificar

A= Aplicable

Observaciones: NINGUNA

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Oskar Michael Huapaya Ramirez DNI: 40861414

Especialidad del validador: Doctorando en Ciencias Ambientales / Magister en Gestión Integrada en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente / Ingeniero en Industrias Alimentarias / Especialista en Sistema de Gestión.

Lima, 18 de noviembre del 2021



Ing. Oskar M. Huapaya Ramirez
C.P.: 127193
Especialista en Sistemas de Gestión

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

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

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

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

Criterios:

E= Eliminar

D=Deficiente

M= Modificar

A= Aplicable



Firma del Experto Informante.
Especialidad

Observaciones: _____

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

Apellidos y nombres del juez validador ...Díaz Cartagena, Walter Javier..... DNI: 25726173

Especialidad del validador: ...Magister en Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente y Doctor en Ciencias Ambientales.

Lima, 15 de Diciembre del 2021

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



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

Criterios:
 E= Eliminar
 D=Deficiente
 M= Modificar
 A= Aplicable

Anexo 8. Base de datos SPSS versión 26 para análisis estadístico

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	D1_1	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
2	D2_1	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
3	D3_1	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
4	Variable_1	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
5	D1_2	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
6	D2_2	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
7	Variable_2	Númerico	8	0		{1, Bueno}...	Ninguna	8	Derecha	Escala	Entrada
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											
26											
27											
28											
29											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unir datos ON | 23°C Nublado | 14:47 | 28/12/2021

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

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 7 de 7 variables

	D1_1	D2_1	D3_1	Variable_1	D1_2	D2_2	Variable_2	var	var	var	var	var	var	var	var	var	var	v
1	2	2	1	2	1	1	1											
2	3	2	2	2	1	1	1											
3	3	3	3	3	1	1	1											
4	2	2	2	2	1	1	1											
5	2	2	1	2	1	1	1											
6	3	1	3	2	1	1	1											
7	1	1	3	2	1	1	1											
8	1	1	1	1	1	1	1											
9	2	1	1	1	2	2	1											
10	2	1	1	1	1	1	1											
11	2	1	1	1	2	2	2											
12	3	1	2	2	1	1	1											
13	3	1	2	2	1	1	1											
14	2	1	1	1	2	2	2											
15	3	2	2	2	1	1	1											
16	2	2	1	2	1	1	1											
17	2	2	1	2	1	1	1											
18	1	1	1	1	1	1	1											
19	1	1	1	1	2	2	2											
20	3	1	2	2	1	2	2											
21	2	1	1	1	1	1	1											
22	2	1	1	1	1	1	1											
23	2	1	1	1	1	1	1											
24	2	1	1	1	1	1	1											
25	2	1	1	1	1	1	1											
26	2	1	1	1	2	3	1											
27	3	1	2	2	1	1	1											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Iniciodo ON | 23°C Nublado | 14:46 | 28/12/2021