



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS  
INTERNACIONALES**

**TESIS**

**“LA GESTIÓN GERENCIAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD  
EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CORPORACIÓN  
ENSACADE S.A.C. DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2020”**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. CRUZ FLORES DANAE GRACIELA**

**PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

**ASESOR:**

**MG. JUAN JOSE DEL CARMEN, PAUCAR ELERA**

**ICA – PERÚ**

**2021**

### **DEDICATORIA**

Dedico la presente tesis a mis padres quienes son muy importantes en todas mis decisiones personales como en las profesionales, pensando siempre en el futuro y la vida.

### **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a Dios por creer en él y por su fe dándome muestras de salud y vida para seguir cumpliendo todos mis objetivos personales y profesionales.

## **RECONOCIMIENTO**

Reconocimiento especial a la Universidad Alas Peruanas. De igual manera a todos los catedráticos por su vocación de servicio en el trabajo educativo de servicio al trabajo de lacada uno de ellos llega a ser

merecedores de una admiración por su altruismo.

## ÍNDICE

CARÁTULA	
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	vii
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xii
<b>CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>13</b>
<b>1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA</b>	<b>13</b>
<b>1.2 DELIMITACION DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
1.2.1 Delimitación Espacial	15
1.2.2 Delimitación Social	15
1.2.3 Delimitación Temporal	15
1.2.4 Delimitación Conceptual	15
<b>1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	<b>15</b>
1.3.1 Problema Principal	15
1.3.2 Problemas Secundarios	16
<b>1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>16</b>
1.4.1 Objetivo General	16
1.4.2 Objetivos Específicos	16
<b>1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>16</b>
1.5.1 Hipótesis General	16
1.5.2 Hipótesis Secundarias	17
1.5.3 Variables (Definición Conceptual y Operacional)	17
<b>1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>20</b>
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación	20
a) Tipo de Investigación	20

b) Nivel de Investigación	20
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación	20
a) Método de Investigación	20
b) Diseño de Investigación	20
1.6.3 Población y Muestra de la Investigación	20
a) Población	20
b) Muestra	21
1.6.4 Técnica e Instrumentos de Recolección de Datos	21
a) Técnica	21
b) Instrumentos	21
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la Investigación	22
a) Justificación	22
b) Importancia	23
c) Limitaciones	23
<b>CAPITULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>24</b>
2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	24
2.2 BASES TEÓRICAS	29
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS	42
2.4 BASES HISTÓRICAS	45
2.5 BASE LEGAL	46
<b>CAPITULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>48</b>
3.1 Análisis de Tablas y Figuras	48
3.2 Discusión de Resultados	55
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>62</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>63</b>
FUENTES DE INFORMACIÓN	64
ANEXOS	67
Matriz de Consistencia	
Instrumento Recolección de Datos (Validados por Expertos)	

## ÍNDICE DE TABLAS Y FIGURAS

### ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA 1</b>	Población de Estudio	20
<b>TABLA 2</b>	Muestra de Estudio	21
<b>TABLA 3</b>	Estadística de Confiabilidad	22
<b>TABLA 4</b>	Proceso de la Variable Independiente	48
<b>TABLA 5</b>	Proceso de la Variable Dependiente	50
<b>TABLA 6</b>	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Independiente	51
<b>TABLA 7</b>	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Independiente	52
<b>TABLA 8</b>	Proceso de la Dimensión 1 de la Variable Dependiente	53
<b>TABLA 9</b>	Proceso de la Dimensión 2 de la Variable Dependiente	54

### ÍNDICE DE FIGURAS

<b>FIGURA 1</b>	Resultado la Variable Independiente	49
<b>FIGURA 2</b>	Resultado la Variable Dependiente	50
<b>FIGURA 3</b>	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente	51
<b>FIGURA 4</b>	Resultado de la Dimensión 2: Variable Independiente	52
<b>FIGURA 5</b>	Resultado de la Dimensión 1: Variable Independiente	53
<b>FIGURA 6</b>	Resultado de la Dimensión 2: Variable Dependiente	54

## RESUMEN

El proceso investigativo tuvo como finalidad fundamental para el investigador obtener el Título de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales; siguiendo toda la estructura planteada para el desarrollo de la tesis y proponiendo como variables de estudio la gestión de la calidad y los procesos productivos; variables que son muy importantes para el desarrollo de la empresa.

La tesis **“LA GESTIÓN GERENCIAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CORPORACIÓN ENSACADE S.A.C. DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2020”**; cuyo sentido fue investigar como la gestión gerencial influye en la seguridad y salud en el trabajo, entendiendo que una buena gestión en la organización permitirá alcanzar sus objetivos en el tiempo propuesto, para que una gestión sea optima dependerá de la persona que lo gestione utilizando los medios o herramientas necesarias y adecuadas para poder desarrollarlas con éxito logrando una influencia en los colaboradores para que puedan desempeñarse correctamente en todas sus funciones y siguiendo los lineamientos de la empresa para la seguridad y salud de todos sus colaboradores.

En el Planteamiento del Problema; se detalló la descripción de la realidad problemática, identificando ciertas problemáticas respecto a la aplicación de las variables de estudios propuestas en el trabajo de investigación, justamente estos problemas fueron la motivación o impulso para desarrollar un proceso investigativo objetivo buscando la solución para una buena aplicación de las variables de estudio y que permita a la empresa un desarrollo sostenible y que sean acorde a su procesos o

actividades internas y externas. Del análisis del problema se delimitó la investigación, se establecieron los problemas y los objetivos, como las hipótesis y variables de la investigación. En la parte metodológica de la investigación se estableció el tipo y nivel del trabajo siendo aplicada y explicativo respectivamente, se estableció el método y el diseño del proceso investigativo siendo analítico y correlacional respectivamente, se determinó la población del estudio (45) colaboradores y la muestra de estudio como es no Probabilístico se utilizó la misma cantidad (45), se determinó la técnica y su instrumento como herramientas metodológicas aplicado a los colaboradores de la empresa de manera directa y con preguntas precisas que permitieron evitar sesgos en la recolección de datos, para luego ser procesadas, analizadas y representadas en tablas, figuras e interpretación. También se argumentó la justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el marco teórico; se presentaron antecedentes relacionados al trabajo, se planteó un análisis conceptual de las variables de estudio siendo estos conceptos teóricos argumentos con valiosa información de autores especialistas referentes a la calidad total y los procesos productivos, el marco teórico por su amplitud requiere de un proceso objetivo y analítico para determinar los fundamentos, conceptos y argumentos que enriquezcan las variables propuestas y que sirvan como base argumentativa para el investigador en su sustentación. En esta parte también se establecen una serie de términos básicos extraídos de las bases teóricas, se argumentan las bases históricas relacionadas a la variable independiente y dependiente, y de la misma forma se argumenta la base legal.

En la presentación, análisis e interpretación de resultados; se analizó y se discutió la información obtenido de la aplicación del instrumento, los datos procesados fueron presentados en tablas y figuras y su posterior interpretación de los resultados.

Estos resultados permitieron realizar la contrastación de las hipótesis. Finalmente se determinó aportes en la conclusión y recomendación.

**Palabras Claves:** Gestión, Gerencia, Seguridad, Salud y Trabajo

## ABSTRACT

The investigative process had as a fundamental purpose for the researcher to obtain the Bachelor's Degree in Administration and International Business; following the entire structure proposed for the development of the thesis and proposing quality management and production processes as study variables; variables that are very important for the development of the company.

The thesis "MANAGEMENT MANAGEMENT AND HEALTH AND SAFETY AT WORK IN THE COMPANY CORPORACIÓN ENSACADE S.A.C. OF THE PROVINCE OF PISCO, 2020 "; whose purpose was to investigate how managerial management influences health and safety at work, understanding that good management in the organization will allow it to achieve its objectives in the proposed time, so that a management is optimal will depend on the person who manages it using the Necessary and adequate means or tools to be able to develop them successfully, achieving an influence on the collaborators so that they can perform correctly in all their functions and following the company's guidelines for the safety and health of all its collaborators.

In the Statement of the Problem; The description of the problematic reality was detailed, identifying certain problems regarding the application of the study variables proposed in the research work, precisely these problems were the motivation or

impulse to develop an objective investigative process looking for the solution for a good application of the study variables and that allow the company a sustainable development and that are in accordance with its internal and external processes or activities. From the analysis of the problem, the investigation was delimited, the problems and objectives were established, such as the hypotheses and variables of the investigation. In the methodological part of the research, the type and level of the work was established, being applied and explanatory respectively, the method and design of the research process was established, being analytical and correlational respectively, the study population (45) collaborators and the sample were determined. study as it is not Probabilistic, the same amount was used (45), the technique and its instrument were determined as methodological tools applied to the company's collaborators directly and with precise questions that allowed avoiding bias in data collection, to then be processed, analyzed and represented in tables, figures and interpretation. The justification, importance and limitations of the research were also argued.

In the theoretical framework; Antecedents related to the work were presented, a conceptual analysis of the study variables was proposed, these theoretical concepts being arguments with valuable information from specialist authors regarding total quality and production processes, the theoretical framework, due to its breadth, requires an objective process and analytical to determine the foundations, concepts and arguments that enrich the proposed variables and that serve as an argumentative basis for the researcher in their support. This part also establishes a series of basic terms extracted from the theoretical bases, the historical bases related to the independent and dependent variable are argued, and the legal basis is argued in the same way.

In the presentation, analysis and interpretation of results; the information obtained from the application of the instrument was analyzed and discussed, the processed data

were presented in tables and figures and their subsequent interpretation of the results. These results made it possible to test the hypotheses. Finally, contributions were determined in the conclusion and recommendation.

Keywords: Management, Management, Safety, Health and Work

## INTRODUCCIÓN

La tesis cuyo aspecto principal es explicar cómo la gestión gerencial influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade SAC; la gestión gerencial es un proceso técnico que permite controlar los recursos organizacionales y así lograr resultados en función al tiempo relacionados a procesos de motivación como de capacitación de los colaboradores. La gestión gerencial incluye los medios, actitudes y predisposición a la buena gestión técnica y operativa para la seguridad y salud de los colaboradores. Estos aportes determinantes se relacionan con la seguridad y salud en el trabajo, para que los colaboradores puedan ser eficientes en base a la productividad laboral y la mejora continua, indicadores que miden los niveles de producción y del trabajo en equipo de las actividades y funciones de cada colaborador en la empresa. La medición por parte del departamento relaciones humanas sobre el desempeño que debe estar enfocado en tomar en cuenta ciertas medidas para mejorar la seguridad y la salud de los trabajadores. Primero se debe realizar un proceso evaluativo si es necesario fortalecer o replantear los sistemas de seguridad dentro de la organización y los programas de salud de cada empleado. El desarrollo del trabajo de investigación se ejecutó cumpliendo con las páginas

preliminares, el planteamiento del problema, el marco teórico, la presentación, análisis e interpretación de resultados. Siendo tres capítulos que argumentan objetivamente el trabajo de investigación.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA:**

Actualmente, los negocios se desenvuelven funcionalmente por diversos cambios donde estos son permanentes y las empresas tienen que adaptarse, por eso todas las empresas deben identificar y analizar aquellos factores que aparecen en los entornos para no tener percances en sus procesos internos. Es importante conocer estos cambios para que no limiten las actividades que se desarrollan y cuyos resultados puedan perjudicar la rentabilidad y la sostenibilidad de la organización. De la misma forma deben estar preparadas para afrontar a la competencia, planificando y desarrollando diversas estrategias para poder fortalecer el desempeño de los colaboradores, mejorar su productividad y para marcar una diferencia competitiva.

La empresa pasa por problemas, en la parte interna, esto recae en los procesos productivos donde se identifica una serie de errores por parte del personal debido a la falta de capacitación y control a los colaboradores, esto provoca en la empresa una inestabilidad en su crecimiento empresarial y una percepción negativa en los clientes. En la parte externa los problemas están relacionados con la imagen de la empresa ante los diversos clientes, su poca participación en desarrollar proyectos de medio ambiente,

culturales y sociales dentro de la sociedad en la que se desarrolla. Toda empresa debe contribuir con el desarrollo de la sociedad en sus diversas actividades.

Se determina que un aspecto fundamental en la empresa es la organización del recurso humano, donde muchas veces los gestores no consideran a este aspecto como prioridad para el crecimiento estable empresarial, considerándolo como innecesario y se enfocan en otros aspectos, es sabido que la parte humana es fundamental antes que otros recursos. Gestionar y administrar una organización no son acciones y decisiones fáciles, para ello se requiere mucha experiencia, conocimientos, habilidades y liderazgo capaz de poder influir en las actitudes como en los comportamientos de los colaboradores y que compartan los mismos objetivos que se pretenden alcanzar. Otro problema que aqueja a la empresa es la deficiente comunicación entre las áreas que hace parte de un mismo proceso, por ello es muy importante establecer un plan de comunicación para la parte interna.

Ante un mundo globalizado y competitivo, las empresas necesitan buscar un valor agregado para estar posicionado en el mundo de los negocios. Por eso, es necesario contar con empleados calificados y con cualidades y comportamientos que se adecuen a diversas funciones y de esta manera poder alcanzar sus objetivos establecidos. Toda organización que busca la competitividad sobresale por sus colaboradores con actitud, eficiente, proactivo y así mismo líderes que aportan en mejorar las actividades internas y la eficiencia de cada colaborador. Todas las compañías modernas diseñan planes y determinan metas que influyen en empresas de nivel y buscan nuevos mercados para su desarrollo empresarial.

## **1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.2.1 Delimitación Espacial:**

En este aspecto se refiere a la ubicación de la Corporación Ensacade S.A.C. y donde se realizó el estudio, y su proceso investigativo, que corresponde a la ciudad de Pisco.

### **1.2.2 Delimitación Social:**

Hace referencia a la parte humana de la organización, de ellos depende el normal funcionamiento de las actividades propias establecidas y de lograr una buena imagen empresarial.

### **1.2.3 Delimitación Temporal:**

Forma parte en el desarrollo del trabajo en función al periodo de tiempo en el que se pudo desarrollar la estructura de la que comprende todo la investigación y corresponde al periodo 2021.

### **1.2.4 Delimitación Conceptual:**

Consiste en los detalles o conceptos que sustentan las variables propuestas, cuya información fue investigada y analizada para poder configurar las bases teóricas donde se encuentran las variables presentes, además de ello se validó la información que respaldó los puntos relacionados a la metodología investigativa como el tipo, nivel, método y diseño.

## **1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN:**

### **1.3.1 Problema Principal:**

¿En qué medida la gestión gerencial influye en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020?

### **1.3.2 Problemas Secundarios:**

#### **Problema Secundario 1:**

¿De qué manera el desarrollo organizacional influye en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020?

#### **Problema Secundario 2:**

¿De qué manera la planificación estratégica influye en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020?

## **1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

### **1.4.1 Objetivo Principal:**

Explicar cómo la gestión gerencial influye en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

### **1.4.2 Objetivos Específicos:**

#### **Objetivo Secundario 1:**

Determinar cómo el desarrollo organizacional influye en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

#### **Objetivo Secundario 2:**

Determinar cómo la planificación estratégica influye en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

## **1.5 HIPÓTESIS:**

### **1.5.1 Hipótesis Principal:**

La gestión gerencial influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

### **1.5.2 Hipótesis Secundarios:**

#### **Hipótesis Secundario 1:**

El desarrollo organizacional influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

#### **Hipótesis Secundario 2:**

La planificación estratégica influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

### **1.5.3 Variables:**

#### **Definición Conceptual de las Variables:**

##### **Gestión Gerencial:**

Un buen funcionamiento empresarial recae en una óptima gestión y de las condiciones formativas del gestor; de esta función depende los planes donde se establecen los lineamientos que todo empleado debe saber y ejecutar para hacer de la organización eficiente.

##### **Dimensiones:**

##### **- Desarrollo Organizacional:**

Es un mecanismo de acción en el cual se ejecutan diversas herramientas que hacen posible obtener buenos resultados logrando un crecimiento de la empresa.

##### **- Planificación Estratégica:**

Es un documento técnico y de gestión donde se detalla los pilares fundamentales que una organización propone para la consecución de los objetivos.

##### **Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Un apartado principal de seguro que puede proporcionar y el ofrecimiento de la salud de los trabajadores, de ellos dependerá el funcionamiento de las áreas que la

componen. Estas normas proporcionan a los trabajadores los instrumentos para garantizar la seguridad.

**Dimensiones:**

- **Cultura organizacional:**

Este aspecto identifica a los empleados en base a sus valores dentro de la organización, generando en ellos un estilo de vida favorable.

- **Desarrollo del Talento Humano:**

Cuando se identifican trabajadores potenciales la empresa busca en ellos fortalecer sus habilidades y conocimientos para que puedan desarrollarlo y transmitirlo a los demás.

**Definición Operacional de las Variables:**

**Gestión Gerencial:**

La gestión gerencial al ser una estrategia corporativa que logra potenciar las competencias de los trabajadores de una organización, requiere la adopción de decisiones en cuanto a la repartición y fijación de los recursos, el control de las operaciones. (Moreno, M. 2018)

**Seguridad y Salud en el Trabajo:**

La seguridad y salud en el trabajo si bien se puede considerar al trabajo como una fuente de salud en la cual conseguimos diversos aspectos positivos como: salario, socializar con otras personas, desarrollo mental y físico, entre otras actividades.

(Díaz, J. 2020)

- Operacionalización de Variables:

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN GERENCIAL	Los procesos que conducen a una gestión gerencial, permiten guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y actividades.	La gestión gerencial al ser una estrategia corporativa que logra potenciar las competencias de los trabajadores de una organización, requiere la adopción de decisiones en cuanto a la repartición y fijación de los recursos, el control de las operaciones. (Moreno, M. 2018)	Desarrollo Organizacional	Mejorar las Habilidades	Ítem: Perfección
				Incrementa el Desempeño	Ítem: Desarrollar
			Planificación Estratégica	Alcanzar los Objetivos	Ítem: Logro
				Toma de Decisiones	Ítem: Iniciativa
VARIABLE DEPENDIENTE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	La OIT establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. Estas normas proporcionan a los trabajadores los instrumentos para garantizar la seguridad.	La seguridad y salud en el trabajo si bien se puede considerar al trabajo como una fuente de salud en la cual conseguimos diversos aspectos positivos como: salario, socializar con otras personas, desarrollo mental y físico, entre otras actividades. (Díaz, J. 2020)	Cultura Organizacional	Normas de la Empresa	Ítem: Método
				Valores de la Empresa	Ítem: Aptitudes
			Desarrollo del Talento Humano	Rendimiento Empresarial	Ítem: Productivo
				Capacitación de Personal	Ítem: Formación

## 1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN:

### 1.6.1 Tipo y Nivel de Investigación:

#### a) Tipo de Investigación:

**Sánchez, & Reyes., (2015)** Responde al tipo aplicada, da importancia sus argumentos conceptuales y de sus resultados en la práctica que se puedan obtener.

#### b) Nivel de Investigación:

**Sánchez, & Reyes, (2015)** Asume el nivel explicativo, su propósito es detallar los principales aspectos del hecho investigado.

### 1.6.2 Método y Diseño de la Investigación:

#### a) Método de Investigación:

**Arbaiza, (2014)** Relaciona el método analítico, donde se estudia y evalúa el hecho investigado descomponiendo sus partes.

#### b) Diseño de Investigación:

**Arbaiza, (2014)** El diseño del estudio es correlacional, donde se evalúa la relación entre dos o más variables en una investigación.

### 1.6.3 Población y Muestra de la Investigación:

#### a) Población:

**Valderrama, (2014)** Es un conjunto finito o infinito que muestran propiedades en común, y estas pueden ser observadas.

**TABLA 1**

*Población de estudio de la empresa*

Ensacade	Año
	2021
Colaboradores	45

**Nota:** Datos obtenidos de la gerencia (2021)

**b) Muestra:**

**Valderrama S. (2015)** Tiene que ver con una representación propia de la población sobre sus características. La muestra es No Probabilístico, porque el número de la población puede ser manejable por el investigador. También es de “Corte Censal” por ser una muestra pequeña. Por tal, esta ha quedado establecida por (45) colaboradores a encuestar.

**TABLA 2***Muestra de estudio*

Ensacade	Año
	2021
Colaboradores	45

*Nota: Datos obtenidos de la población de estudio***1.6.3 Técnica e Instrumento de Recolección de Datos:****a) Técnica:**

**Sabino C. (1992)** Se seleccionó a la encuesta que permite recolectar datos o información de interés.

**b) Instrumento:**

**Sabino C. (1992)** Deriva según la técnica, es el cuestionario, que contiene preguntas objetivas y precisas.

- **Validez y Confiabilidad del Instrumento:**

**Hernández, S., & Fernández, C., & Baptista, P., (2014)** Para validar objetivamente se recurre a profesionales expertos en metodología e investigación. Respecto a la confiabilidad se asume una prueba piloto y de sus resultados se aplica a la fórmula de Alfa de Cronbach.

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$\frac{26}{26-1} \left( 1 - \frac{11.20}{60.60} \right)$$

$$= 0.853$$

**TABLA 3**  
*Estadística de confiabilidad*

Gestión Gerencial	Nº Examinado
<b>Seguridad y Salud en el Trabajo</b>	<b>26</b>
Resultado	0.853

**Nota:** Datos obtenidos de la formula Alfa de Cronbach

### 1.6.5 Justificación e Importancia de la Investigación:

#### a) Justificación de la Investigación:

##### - Justificación Teórica:

Toda la parte conceptual que argumenta la investigación en especial los conceptos de las variables; puede aportar a la parte administrativa nuevos conocimientos o métodos para poder gestionar a la empresa con una visión estratégica y de cambio.

##### - Justificación Práctica:

Poner en ejecución los conceptos que argumenta a la variable independiente y dependiente; puede contribuir a mejorar el desempeño de todos los colaboradores y ellos se podrán identificar con la empresa, esto puede generar una buena interrelación.

- **Justificación Metodológica:**

La justificación se enfoca en los aspectos fundamentales de la metodología del trabajo, de la misma forma en el tamaño muestral y por último con la selección adecuada de la técnica y de esta herramienta su instrumento para poder recolectar toda la información necesaria para la parte estadística.

**b) Importancia de la Investigación:**

El fundamento principal y de interés del proceso investigado en la Corporación ENSACADE S.A.C., están enfocados en dos indicadores de desarrollo; el objetivo de aportar los medios y herramientas para las competencias de los empleados y la buena relación entre los niveles jerárquicos que se debe gestionar en la entidad no solamente sobre factores que están relacionados con la parte económica sino en aspectos sensibles de todo ser humano o generar en ellos una identidad cultural que los hagan sentir parte fundamental del desarrollo sostenible de la empresa. En este punto es importante que la empresa participe en diversas actividades o acciones que estén relacionadas con la sociedad, esto siempre le generara imagen por parte de los ciudadanos.

**c) Limitaciones:**

- Limitación en la empresa, debido a que el personal no era flexible en ofrecer información de la empresa.
- Limitación en aplicar el cuestionario, debido a que todo el personal no accedían para desarrollar el cuestionario.
- Limitación en la información, debido a que en la ciudad de Pisco no hay librerías donde se pudiera encontrar libros que estén referidos a las variables.
- Limitación en el desarrollo, debido a la problemática social que vivimos respecto a las restricciones del gobierno por la pandemia.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN:

##### 2.1.1 Antecedentes Internacionales:

Jácome M. (2015). La tesis denominada: ***“La gerencia y la gestión comunicacional en la administración del semanario La Prensa en la ciudad de Guaranda”***. País: Ecuador

El autor concluyó: Los beneficios y desaciertos de la organización influyen de argumentos donde se relacione los empleados, de lo propio el resultado sería negativo debido a que no se pudo lograr las metas establecidas. Las competencias de gestionar una entidad son fundamental para conseguir aspectos positivos en favor del desarrollo empresarial. Es consecuente para el éxito el fortalecimiento de la parte humana en base a talleres que promuevan sus habilidades y conocimientos, y en relación a la sociedad se relaciona con su responsabilidad social aportando un desarrollo sostenible y mutuo entre ambas partes ya que estas se benefician.

Tórrez M. (2015). Tesis titulada: ***“La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa Matagalpa Coffee Group, en el municipio de Matagalpa”***. País: Nicaragua

La autora concluyó: El proceso de administración en la entidad no desarrolla planes de estrategias relacionadas a la parte operativa para ser consecuente con las metas programadas en función al tiempo corto, mediano y largo plazo. Es necesario mencionar que la empresa no gestiona una cultura donde los planes son base fundamental para su desarrollo. La calidad se sustenta en los controles donde el objetivo primordial es lograr una producción sin errores, ya que esto le costaría sobre costos a los ya establecidos, hay que señalar que la entidad carece de parámetros de calidad y esto limita sus procesos productivos.

Uyaguari C. (2014). La presente tesis: ***“Modelo de gestión para el departamento de recursos humanos de la empresa ejecución de proyectos Ejeproym de la ciudad de cuenca y su mejoramiento administrativo”***. País: Ecuador

La autora concluyó: Las principales características que enmarcan la cultura de la empresa no son comunicadas de la forma más correcta a sus colaboradores como a los clientes, por lo que las actividades que se desarrollan y la propia imagen de la organización no se conocen. La entidad no gestiona programas que fortalezcan el desarrollo de sus capacidades de los trabajadores, esto produce una limitación en la eficiencia de cada empleado en sus funciones, y de hecho influye en la administración, en los procesos, en su imagen, en la relación entre todos los colaboradores, etc. A ello se debe sumar la falta de incentivos ya sea tangibles como de reconocimiento.

Patiño M. (2014). Tesis: ***“La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora”***. País: México

El autor concluyó: Según la relación entre los múltiples accidentes y muertes de trabajadores cumpliendo sus labores, su repercusión sobre el medio ambiente debido a planes sobre la seguridad ocupacional dentro de una organización cuya producción se dedica a fertilizantes, es que se decidió analizar a una empresa que forma parte del municipio de Cajeme. En esta entidad no se ha hecho un análisis sobre la integridad ocupacional de todo aspecto de producción donde los trabajadores exponen su vida, los parámetros establecidos para su medición fueron: poder determinar los aspectos que norman la calidad y protección. Identificar que se cumpla las medidas de protección y que se desarrolle adecuadamente. Analizar si la infraestructura de la empresa proporciona una vital seguridad a los empleados en sus funciones de gestión, operativa o de planta.

Ramírez I. (2016). Tesis: ***“Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el gobierno autónomo descentralizado municipal del Cantón Santa Elena, provincia de santa Elena”***. País: Ecuador

El autor concluyó: Los representantes de la institución edil no realizan bien las medidas de protección contra la integridad de sus empleados, la gestión no tiene información que le sea de antecedente de estos hechos negativos, debido a esto no se pueden establecer parámetros bien definidos ni tomar decisiones acertadas que permitan solucionar estos problemas que van en contra de la vida de cada personal. Las instalaciones del Municipio tienen problemas con la excesiva documentación, desorden y el almacenamiento de productos químicos. La falta de una programación para la dotación a los trabajadores de equipos de protección personal en áreas específicas de mayor riesgo como la Coordinación de Alumbrado Público.

### 2.1.2 Antecedentes Nacionales:

Salazar L. (2018). Cuya tesis es: ***“Influencia de seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila”***. País: Perú

El autor concluye: Quedando establecido la correlación significativa donde  $p$  – *valor* es menor a 0.005, por tal la protección como la labor de los colaboradores se relacionan. Señalando en este aspecto al recurso humano que cumple con los indicadores para evitar riesgos en su vida mejor será su eficiencia. Existe relación sobre los proceso de cuidado y la efectividad del trabajo, esto demuestra que  $p$  es menor a 0.05, esto demuestra si se cumple con informa bien a los empleados para prevenir riesgos este desarrolla bien su labor sin temor alguno.

Bendezú D. (2019). Tesis: ***“Propuesta de mejora de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basados en la ley 29783, la norma Ohsas 18001, la norma Sectorial RM 111-2013, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento y de instalaciones eléctricas”***. País: Perú

El autor concluye: La proporción de accidentes genera un elevado gasto que la organización tiene que asumir, en referencia a un análisis realizado entre el 2021 y 2017 se produjo 74 accidentes laborales cuyo gasto pagado fue de 106,616.86 soles siendo el pago por año de 17,769.48 soles. En este presente estudio se establecieron costos directos cuantificables, basado en un COK de 12%, el VAN es de un total de 13,761.31 y en función al TIR a un 41% esto permite la viabilidad de su proceso de mejoramiento.

Trinidad M. (2019). Tesis: **“Sistema de información gerencial y la gestión administrativa de la Institución Educativa Honores del distrito de San Martín de Porres”**. País: Perú

La autora concluye: El presente establece que 94.1% de los empleados a veces utilizan programas informáticos que son de la entidad, esto influye para que no se cumplan las metas determinadas y esto viene limitando las labores. Según lo obtenido del proceso se considera un 98.5% del talento humano no desarrollan bien los sistemas de información esto genera demoras en soluciones a problemas y alcanzar los objetivos.

Moreno M. (2018). Tesis: **“incidencia de la gestión gerencial en la calidad de servicios de salud en la Red de Salud Otuzco”**. País: Perú

La autora concluye: De acuerdo a lo investigado y los resultados queda evidenciado sobre el área jerárquica la relación directamente con el buen servicio. También se establece significativamente que la planeación en la calidad de servicio en la institución. Existe incidencia directa de la organización en la calidad de servicio del centro de salud. Se resuelve que la dirección repercute positivamente sobre la excelencia en la red de Otuzco. Queda determinadamente en función del control si incide en la calidad de servicio de la entidad pública.

Cánepa R. (2016). Tesis: **“gestión gerencial y la pérdida de la certificación fairtrade en la Asociación de Recolectores Orgánicos de la nuez amazónica del Perú del departamento de Madre de Dios”**. País: Perú

El autor concluye: El mal control de la parte financiera provoco disminuir los recursos o dinero poner en deuda a la asociación, poniéndola en una situación de quiebra. El

desarrollo de la trazabilidad genero romper los acuerdos relacionados al comercio. La práctica en los procesos de producción no rindió aspectos negativos a medio ambiente, la asociación si hace uso de recursos sostenibles que provocan la protección natural de la biodiversidad. Se puede considerar que es regular la gestión gerencia de la asociación y para recuperar la certificación se deberá reestructurar todas las partes y formas para cumplir con las normas establecidas.

## **2.2 BASES TEÓRICAS:**

### **2.2.1 Gestión Gerencial:**

#### **2.2.1.1 Definición:**

**Martínez M. (2013)** Del desarrollo gerencial de una entidad aumenta, el proceso de lograr las metas en términos generales obliga en descomponer o ramificar en diferentes objetivos en función a los departamentos que conforman la empresa, y dando a conocer que cada unidad es independiente a tomar decisiones con criterio para beneficiar a la propia organización.

Para determinar que son buenas, las reglas y normas establecidas por la gerencia o el nivel más alto de la empresa se deben ejecutar prácticamente en función a la planificación donde se debe señalar los pasos correctos de las funciones de todas las áreas que son necesarias para el desarrollo empresarial.

La importancia de la gestión gerencial es positiva para las actividades de la empresa y de sus recursos que cada unidad de la empresa se fusionan para poder lograr los resultados esperados por la empresa. Justamente para poder llegar a un desarrollo se deben poner en práctica diversos planes

de acción interna y programas que beneficien de una manera positiva a los colaboradores y buen comportamiento dentro y fuera de la entidad.

Todas las dependencias gerenciales pueden adoptar múltiples decisiones para poder organizar adecuadamente los recursos de la empresa bajo ciertos controles operativos y dispuestos sobre los integrantes de la entidad y evitar problemas de gestión y especialmente en los procesos que demande la gerencia. Hay que considerar que una buena gestión depende de la capacidad y habilidades del gestor responsable. Es preciso saber transmitir el desarrollo de las estrategias, siendo los aspectos prioritarios de las acciones gerenciales diseñar los objetivos, la misión, la visión y las políticas de trabajo.

#### **2.2.1.2 Proceso Gerencial:**

**Martínez M. (2013)** En una empresa es muy importante la gestión gerencial, ya que es la clave para la organización tangible e intangible y administrarla en función de un desarrollo sostenible y controlado, estas acciones deben incidir en las áreas que las conforman para lograr buenos resultados:

- **Recursos para diseñar un Plan de Gestión Gerencial:**

Las actividades gerenciales, permiten determinar diversos objetivos a lograr ya sea dentro de la organización y en función al tiempo, sobre todo que contar con los recursos necesarios. Para este proceso se deben diseñar planes estratégicos que deben ser utilizados por todas las áreas de la empresa. La gerencia debe manejar adecuadamente una administración efectiva en los pilares del proceso administrativo, todos los

aspectos significativos propios de la empresa para establecer un buen desarrollo que genere estabilidad económica. Los primeros factores hacen la viabilidad de las acciones y el funcionamiento de la empresa y lo segundo es muy necesario porque de ello se requiere para el pago del personal y a los proveedores que suministran a la entidad. También, existen otros medios de interés para el desarrollo como los procesos de tecnología.

- **Una buena Gestión Humana:**

Probablemente los gestores se pregunten como pueden saber si están realizando una buena gestión humana. Existe un proceso que tiene en cuenta la división departamental de una empresa y la finalidad de la gestión gerencial en base a unos objetivos fijados para cada departamento. Se debe trazar un plan y un programa concreto para cada división, así como asegurarse de que se desarrollen las operaciones y las actividades marcadas y posibilitando que cada empleado pueda contribuir al alcance de los objetivos. Es decir, ser parte de una generalidad, de unas normas y procesos que se terminarán adaptando en cada departamento, sin perder el espíritu y el sentido por el que fueron marcadas inicialmente. El último paso de este proceso es controlar que las acciones que se ponen en práctica coincidan con las que se establecieron en el plan. Todo ello siguiendo unas buenas pautas de comunicación interna, que permita que todos los empleados entiendan cuáles son sus objetivos de manera clara, y que se involucren en el proyecto mediante la motivación y la realización de las métricas y evaluaciones.

### 2.2.1.3 PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS E IMPORTANCIA DE LA GESTIÓN GERENCIAL:

**Moreno M. (2018)** Las características son muy importantes porque establecen los principios que se debe transmitir a los colaboradores para mejorar su desempeño y estos aspectos deben generar beneficios empresariales y una buena imagen organizacional, estos se detallan a continuación:

- Desarrollar una buena labor en equipo promueve de manera adecuada la participación de todos por lograr alcanzar las metas designadas.
- Es propicio realizar programas que permitan en los empleados determinar sus fortalezas y debilidades, de esta manera poder enfocar tales limitaciones.
- Para una gestión óptima es necesario contar con sistemas y métodos derivados de la tecnología para mejorar las actividades que se desarrollan.
- Se debe desarrollar programas que permitan una selección del personal considerando parámetros de evaluación sobre sus habilidades, destrezas, y de su propio conocimiento e interrelación con los demás.
- Diseñar controles y preparar a personas que puedan realizar esta tarea, y así se podrá conocer todos los errores que se puedan cometer por parte de los trabajadores durante sus funciones y competencias, y proponer un plan de acción para superar estos aspectos negativos.
- Una buena gestión gerencial divide y otorga ciertas atribuciones para que los colaboradores puedan tomar sus propias determinaciones, sin salirse de los principios y valores promovidos por la cultura de la organización y

que deben ser asumidos por los miembros que conforman todas las áreas.

El interés de la gerencia influye en el crecimiento empresarial y del buen control de todos los recursos que se tenga para sus actividades permitiendo:

- Una gestión sobre toda la organización y sus resultados independientes.
- Procesos flexibles y controlables, para poder incluir nuevos procesos y establecer normas de control para la producción y al personal.
- Establecer planes focalizados en el personal cuando se asuma un fracaso o problemas que ya no tienen solución, buscando que estos apartados negativos se conviertan en fortalezas para el mejoramiento y el cambio de actitud.
- A los supervisores y niveles superiores de la empresa para dirigir y controlar al personal para ser consecuentes con las metas a alcanzar, organizar los recursos con los que se cuenta y no desperdiciar nada provechoso que se asume como gasto para la entidad, influir a los colaboradores con un buen plan de comunicación y buenas estrategias de liderazgo capaz de influir y guiar a todos en el mismo camino para lograr buenas acciones productivas dentro de sus labores y competencias. El gerente debe ser una persona que siempre este incentivando y liderando los procesos o las actividades propias que gestiona o desarrolla la organización.

Dentro de una empresa la gestión organizacional forma parte de las estrategias empresariales que están destinadas a fortalecer todas las competencias de los colaboradores sin salirse de la parte humana y social

que se debe vivir dentro de una empresa. Es importante saber decidir para poder establecer normas y políticas que se deben cumplir y establecer una cultura de valores que se deben poner en la práctica como parte de las funciones de cada área.

#### **2.2.1.4 ELEMENTOS DE LA GESTIÓN GERENCIAL:**

**Moreno M. (2018)** Existen cinco elementos muy importantes que están ligados de manera óptima a la organización y son de base para la consecución y aplicación de los programas establecidos para un desarrollo empresarial exitoso, estos se precisan de la siguiente forma:

**- Planeación:**

Es la parte primordial donde los gestores ponen en de conocimiento para la formulación de los objetivos a conseguir y de sus estrategias para lograrlo; de igual forma establecen los mecanismos para que los trabajadores puedan asumir la propia identidad de la empresa, reflejado en la cultura organizacional.

**- Organización:**

Proceso que busca organizar los recursos de la entidad; como la distribución del personal, la disposición de los materiales e insumos, el manejo adecuado de la economía, y las normas en las que cada uno debe seguir para una administración que persigue el crecimiento de la empresa.

**- Dirección:**

Consiste en aplicar los medios más efectivos para incidir en los trabajadores y ellos en sus funciones, se pueden utilizar diversas

estrategias para este elemento como un plan de motivación, incentivos al personal, reconocimiento por su esfuerzo y por demostrar una actitud en base a sus habilidades y saberes creativos generando en ellos un desarrollo personal.

- **Control:**

Este aspecto busca controlar las labores propias de cada empleado y su desempeño eficiente, este proceso permite que la gestión sea de calidad y que se minimicen los errores; se hace un seguimiento de todo lo planificado en el primer elemento. El control es fundamental si se quiere optimizar los recursos de la empresa.

- **Liderazgo:**

Es la capacidad que tienen una persona para poder influir en los demás, en muchos aspectos, puede ser para guiar y orientar al personal a cumplir con sus labores o actividades de la mejor manera y sin cometer errores en los procesos.

El líder debe ser un individuo que tenga mucha experiencia en el manejo de situaciones complejas para poder analizar, entender y solucionar estos inconvenientes de la manera más rápida para que no afecte al normal funcionamiento dentro de la entidad y que no sea transmitido y asumido por los demás y pueda crear en ellos una mala repercusión.

#### **2.2.1.5 NIVELES GERENCIALES:**

**Encalada V. (2018)** Son las jerarquías que se establecen con la finalidad de poder organizar los recursos de la organización para poder lograr un posicionamiento rápido dentro de sus competencias, estos son:

- **Alta Dirección:**

Es el cargo más importante, debido a este, se encamina al logro y éxito empresarial, basado en sus perspectivas futuras y de lo que se quiere alcanzar.

- **Gerencia Media:**

Consiste en la parte estratégica, ya que de ellos depende el orden y cumplimiento de lo establecido en el nivel más alto.

- **Nivel Operativo:**

Se considera como la parte más activa o dinámica, ya que en este, se desarrolla un trabajo basado en las normas y reglas establecidas.

Los niveles gerenciales deben estar alineados a una misma dirección, conocida como metas u objetivos establecidos como empresa u organización y que dichos niveles deben estar comunicados entre sí.

## **2.2.2 Seguridad y Salud en el Trabajo:**

### **2.2.2.1 Definición:**

**Uribe J. (2015)** La seguridad en el trabajo es muy importante porque ello demuestra que la empresa tienen empatía con sus representados, del mismo modo la salud de todos significa que será productivos y cumplirán con sus tareas.

La empresa y cualquier organización de distinto sector debe diseñar un manual que este referido a la seguridad que se debe tener en cuenta para proteger la integridad de cada empleado, así mismo el estado saludable de cada miembro es de sumo interés porque de ello dependerá que el estado anímico sea óptimo.

Durante el tiempo se han normados leyes con la única finalidad de impulsar en las entidades una estrategia donde se incorpore dentro de la cultura empresarial las previsiones sobre la integridad de los integrantes de una institución ya que ellos son el pilar fundamental para el desarrollo conducente y de los beneficios para ambas partes.

Para muchas empresas, no le es importante este propósito y solo ven a sus colaboradores como algo subjetivo que se les paga por su trabajo, y no ven el interés de su salud y su repercusión a nivel personal o familiar y en muchos casos hasta se diría de una manera social. Es propio saber que la sociedad le suministra el recurso humano para sus procesos, gestión y producción.

#### **2.2.2.2 Obligaciones de los Empleados Impuestas por la Ley:**

**Uribe J. (2015)** Estas se reflejan en la motivación de sus integrantes y se expresa en los siguientes aspectos:

- Desarrollar mecanismos para la integridad laboral en función a su nivel de organización, los riesgos que presentan sus actividades, y la gran cantidad de empleados a su disposición.
- Ser consiente sobre la importancia de desarrollar planes estratégicos para prevenir accidentes dentro de la entidad y acciones médicas.
- Establecer responsables para identificar y controlar los peligros de su actividad laboral, y asegurarse que todos los trabajadores la conozcan.
- Elaborar manuales en seguridad y ser informados o entregados a todo el personal como parte de sus competencias y obligaciones para su conocimiento.

- Otorgar facultades a los supervisores para la evaluación de controles de seguro en los medios que utilizan los trabajadores y de la propia infraestructura en la que se labora.
- Es obligación que la parte administrativa reglamente indicadores de seguridad en el trabajo y que sea asumido por todos como parte de sus obligaciones y responsabilidades de manera individual y en equipo.

### **2.2.2.3 Cultura De Seguridad:**

**Díaz J. (2020)** Debe ser considerado como parte de los valores que se practican dentro de la empresa, estos siempre deben ser evaluados y considerado en sus manuales; esta cultura de prevención no debe distinguir niveles ni jerarquías; aquí lo importante es proteger a todos y a la entidad.

Este aspecto relacionado con la salud y sobre el cuidado, se puede argumentar como una proceso que cimienta el compromiso, la identidad, la iniciativa, la mejora continua, el liderazgo y el desarrollo que debe asumir cada trabajador pensando en la calidad de vida que es entregado en el lugar donde se labora y en lo que le puede ofrecer a la familia.

También se señala, que todas las perspectivas culturales de una sociedad pueden conllevar a que las personas puedan compartir cambios en sus acciones cuando están dentro de una organización, combinar las costumbres con los programas culturales laborales va a fortalecer en la persona una nueva forma de vida y esta lo aplicara en la sociedad.

Respecto a estos indicadores relacionados con la seguridad y el estado de cada individuo se puede señalar tres dimensiones:

- El ambiente de trabajo; este debe ser bueno pues conlleva a que la productividad sea estable y a favor de los objetivos que se tienen que cumplir, también depende del clima que se desarrolle.
- En función con el trabajador; quien debe saber y estar presto a identificar circunstancias que puedan perjudicar su vida y puedan repercutir a los demás integrantes.
- Según la disciplina; cuando se es correcto y se cumplen las reglas, esto evita muchos errores, y genera una mejora en el cumplimiento de normas.

#### **2.2.2.4 Importancia de la Seguridad:**

**Díaz J. (2020)** Muchos señalan que trabajar es parte de la salud y del bienestar psicológico y social de cada uno, ya que ellos perciben los beneficios que se le otorgan para satisfacer sus necesidades básicas y familiares; forma parte de la pirámide que se tiene que cumplir para lograr la satisfacción plena.

Es sabido que en las empresas las actividades que se desarrollan también pueden provocar males en la salud de los trabajadores, esto sucede cuando no se le otorga los implementos básicos para su protección y su labor. La empresa que no cumple con el cuidado de la integridad física y personal ve afectada su imagen corporativa y se desprestigia su responsabilidad social empresarial de manera interna y estos aspectos negativos repercuten a la sociedad.

Se debe considerar los parámetros para no exponer la vida en el trabajo:

- No tener percances de salud

- Se debe evitar los problemas familiares
- Cuidar su persona fuera de la empresa
- Distraerse en el trabajo
- Ayudar a la mejora con sus compañeros
- No exponerse a enfermedades contagiosas
- Chequeo medico

- **Costos Invisibles:**

Esto señala a que la empresa debe cubrir los gastos de un accidente laboral por ética y por responsabilidad, pero además de ello existen los costos indirectos es decir cuando el accidente repercute en de secuelas en la persona, entonces también se de asumir esos gastos en muchos casos de por vida.

- **Los Accidente de Trabajo y las Enfermedades Profesionales:**

Cuando se trabaja en entidades que como materia prima puede provocar en los empelados otros accidentes como reacciones en parte del cuerpo u otras enfermedades que se convierten crónicas y que producen daño irreparable.

- **Porque se Generan los Accidentes:**

Los accidentes se producen por descuido de la propia persona y en otros casos por la incapacidad de gestionar medidas de seguridad en la organización.

- **Factores Personales:**

Son los factores que involucran directamente a la persona como la falta de conocimiento, falta de motivación de la persona, el tratar de terminar el trabajo a tiempo o por tener alguna discapacidad.

- **Factores de Trabajo:**

Estos factores son todos los que involucran directamente el empleador ya que ocurren por falta de normas de trabajo en la empresa, por tener un inadecuado diseño de herramienta de trabajo, uso excesivo de herramientas sin que tengan presenten la revisión periódica de los mismos o la falta de capacitación para el uso de herramientas.

**2.2.2.5 Seguridad y Salud en el Trabajo:**

**Novoa M. (2016)** La OIT señala que todos los días mueren más de un empleado y más de 100 trabajadores son consecuencias de accidentes laborales. Por estos resultados se deben realizar charlas para evitar que se siga aumentando estos aspectos negativos.

• **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

Desarrollar mecanismos donde se incorporen una serie de factores, con el fin de conseguir que se eviten circunstancias que atenten contra la vida y salud de cada colaborador en cualquiera de sus funciones o niveles. Esto se determina en una buena planificación donde se debe contemplar de carácter obligatorio tales medidas y si no son asumidas por ellos se debe ser drástico. La ley de seguridad y salud en el trabajo Ley N°29783) señalan ciertos beneficios:

- Desarrollar nuevas formas de evitar accidentes
- Realizar mantenimiento a los equipos
- Controlar los ambientes de trabajo
- Señalar las zonas de peligro
- Marcar los espacios en los pasillos

### 2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS:

Rojas, J. (2020) En este documento encontramos algunos de los términos más importantes del dialectico administrativo:

- **GESTIÓN GERENCIAL:**

Es una cualidad propia e innata que tiene una persona para poder manejar una organización y todos sus recursos necesarios para poder alcanzar sus objetivos.

- **ADMINISTRACIÓN:**

Es un aspecto fundamental en todas las empresas, en vista que se debe gestionar bienes y servicios; la administración debe recaer en una persona responsable de sus acciones.

- **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS:**

Una empresa conlleva a adquirir diversos recursos para sus procesos y gestión propia, también está dotado de dinero que se debe controlar para las necesidades que lo amerita.

- **SEGURIDAD EN EL TRABAJO:**

Toda organización debe establecer reglas que determinen la seguridad de todos, en la actualidad este factor es obligado por el estado y su aplicación.

- **CALIDAD:**

Las empresas que operan procesos o que ofrecen servicios deben considerar estandares de calidad, y su control que permita medir bien los resultados.

- **DESARROLLO ORGANIZACIONAL:**

La apertura de una empresa siempre genera un camino, que está enmarcado en el desarrollo empresarial; para que una entidad logre su desarrollo se requiere de inversión en marketing, en mercados, en procesos, en personal, en programas, en estructuras, en tecnologías, etc.

- **CONTROL:**

Es un proceso que se determina en la parte interna de la empresa con la única finalidad de evitar errores en las labores, procesos o bienes que ya están listos para su salida al mercado.

- **DESEMPEÑO LABORAL:**

Es parte de la actitud del personal, frente a sus actividades asumiendo una responsabilidad y de mostrar su eficiencia como profesional y parte de la empresa.

- **DISCIPLINA:**

Forma parte del comportamiento y desarrollo de los profesionales frente a una tarea, que puede ser desarrollada de manera individual y en equipo.

- **EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO:**

Se considera a muchas personas que muestran ciertas habilidades y competencias en diversas actividades y en tiempos variados, se considera como una ventaja estratégica.

- **NORMAS DE LA EMPRESA:**

Son proposiciones que una empresa propone para obtener un buen desempeño de los trabajadores y una buena imagen.

- **EFICIENCIA DEL SERVICIO:**

La responsabilidad de las empresas que ofrecen un servicio debe ser el adecuado para poder captar a los clientes y de esta manera ser vista como la mejor.

- **FLUJOGRAMA:**

Estructura donde se señalan las competencias en la gestión para que los usuarios puedan determinar el estado de sus peticiones o solicitudes.

- **GESTIÓN:**

Es una cualidad propia de la persona que es capaz de gestionar un negocio y de hecho buscar en él un desarrollo que permita un crecimiento empresarial.

- **HERRAMIENTA BÁSICA DE CALIDAD:**

Estas son necesarias para poder organizar y dirigir al recurso humano en sus funciones, minimizando costos y maximizando utilidades o ganancias.

- **INSUMO DE PROCESOS:**

La materia prima es el factor primordial en los procesos productivos según demande la empresa para su producción y de esta forma sacar productos al mercado.

- **INDUSTRIA:**

Forma parte de productividad de un sector, que tiene los recursos para poder transformar la materia prima en un bien de calidad destinados a los clientes.

- **MEJORA DE PROCESOS:**

Consiste en el mejoramiento de las limitaciones en las actividades o en las deficiencias de un empleado bajo una dirección.

- **OPERACIONES:**

Sistema continuo para la transformación de la materia prima en un producto final.

- **ORGANIZACIÓN:**

Es una institución dedicado a producir bienes o a generar servicios que permitan a los consumidores o mejorar su calidad de vida.

- **REDUCCIÓN DE COSTOS:**

Son aspectos que se analizan minuciosamente en poder manejar una empresa antes de que se suscite elementos perjudiciales.

- **PROCESO:**

Etapas de los resultados que se obtienen de esta manera se podrá lograr un resultado esperado sin ningún problema que la limite.

- **PRODUCTIVIDAD:**

Es todo lo que puede dar un trabajador en su labor, esta puede ser de conocimiento, habilidad, destrezas, creatividad, etc.

- **TRABAJO EN EQUIPO:**

Es parte de una proceso donde intervienen muchos empleados con la finalidad de conseguir una labor exitosa, por lo general los equipos están conformados por personas con buena actitud.

## 2.4 BASES HISTÓRICAS:

**Vélez, A. (2007)** Se cree que La gerencia tuvo su origen en las antiguas civilizaciones de Egipto y Roma. En Egipto con la aparición de la estructura y en roma con el estado; más adelante aparecen otras instituciones muy bien organizadas como la iglesia católica y el ejército donde estas aprenden a organizarse y ha jerarquizar los poderes.

Con todos estos aportes se da el nacimiento de lo que hoy conocemos como gerencia y su definición va sujeta de acuerdo al punto de vista de cada quien de manera global, se podría decir que la gerencia es la ciencia que enseña la más eficiente forma de conducir empresas hacia metas previamente fijadas, estas metas se dan mediante un proceso social que lleva a una responsabilidad de planear, regular, y ejecutar las operaciones de una empresa, para lograr los propósitos. También se podría entender como la habilidad de prever, organizar, mandar, coordinar y controlar las operaciones.

Entonces, vemos como la gerencia no es nueva en la historia de la humanidad, sino, que es una ciencia antigua que ha ido evolucionando con el pasar de los años y ha

tomado aportes de varias civilizaciones y cambios históricos significativos en la vida de los hombres. Dichos cambios y aportes han hecho que la gerencia sea hoy día parte esencial en la vida y la economía de cada país e individuo.

**Lozada de Díaz, M., (2012).** El concepto de trabajo y de trabajador ha evolucionado en recientes años, orientando la actividad humana hacia la obtención de valor, diseño, decisión, autonomía y cooperación, dejando atrás la concepción del trabajador como operador final, en oficios y destrezas clásicas, monofuncional y con tareas localizadas en un área típica de trabajo.

Así el trabajador forma parte de un sistema, subsistema y comunidades de prácticas dentro del centro de labores y el trabajo mismo, es objeto de grupos de estudio y disciplinas complejas que trascienden sus marcos convencionales de actuación.

El aporte del profesional médico, de enfermería, psicología y de ingeniería se ubica en la dedicación de la fuerza de trabajo ya no sólo en el proceso de trabajo, como su centro de atención y quehacer sino en la gestión operacional y estratégica de la empresa.

Es por esta razón que la orientación de los profesionales en salud ocupacional aborda problemáticas con un énfasis mayor y diferente como el del ausentismo laboral, el clima organizacional, las competencias, habilidades y destrezas, la especialización de operadores, la gestión del conocimiento y la recuperación del capital de trabajo, entre otras.

## **2.5 BASES LEGALES:**

Ley del ejercicio profesional del licenciado en administración (El Peruano Ley N°31060) Publicado el 25 de Octubre de 2020.

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto normar a nivel nacional el ejercicio profesional del licenciado en administración y de sus distintas especialidades y menciones.

#### Artículo 2. La profesión de licenciado en administración

El título profesional de licenciado en administración, con sus diferentes denominaciones, es otorgado por las universidades del país creadas y reconocidas con arreglo a la ley de la materia. Los títulos profesionales otorgados en el extranjero son reconocidos conforme a la Ley 30220, Ley Universitaria.

#### Artículo 3. Rol de la profesión

El ejercicio de la profesión de licenciado en administración, como formación humanística, científica y tecnológica es una actividad civil y profesional, y se desarrolla en materias de planificación, organización, dirección y control.

Artículo 4. Alcance La presente ley es de aplicación para los licenciados en administración en sus diferentes denominaciones: licenciado en ciencias administrativas, administración de las empresas, la administración en cooperativismo, administración de negocios internacionales, como de la comercialización, administración financiera, administración pública, dirección de empresas, ciencias gerenciales, ciencias de la gestión, administración militar y policial, administración turística y hotelera, marketing y todos los diversos títulos análogos a los de licenciados en administración en sus distintas especialidades, así como también todas aquellas carreras profesionales que en un futuro se constituyan con el perfil y competencias del licenciado en administración.

#### Artículo 5. Requisitos para el ejercicio profesional

La profesión en administración es ejercida por quien ostente el título de licenciado en administración y en sus diversas denominaciones análogas contempladas en el artículo 4.

### CAPÍTULO III

#### PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

#### 3.1 Análisis de Tablas y Figuras:

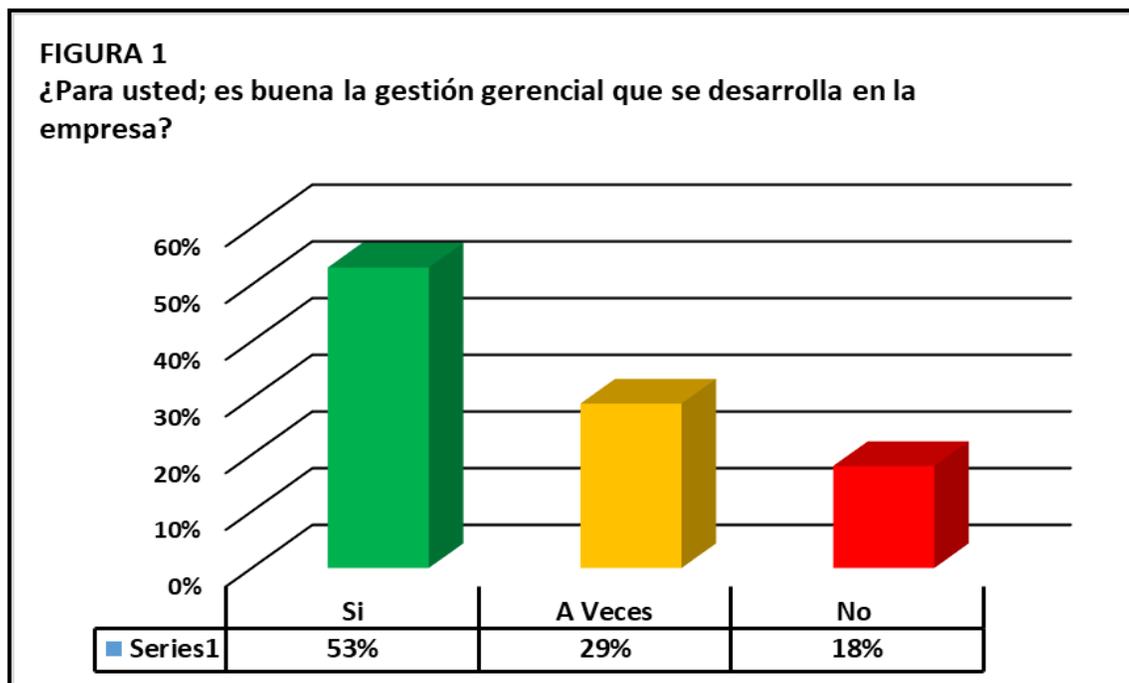
En este punto se procesan los datos extraídos de la aplicación del instrumento, presentados en tablas donde se detalla la frecuencia, el porcentaje, porcentaje valido y porcentaje acumulado; luego los resultados se presentan en las figuras que reflejan de una manera clara los datos. En esta presentación se argumenta de manera objetiva la interpretación de los resultados.

**TABLA 4**

*Proceso de la variable independiente*

Alternativas	GESTIÓN GERENCIAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	24	53%	53%	53%
A Veces	13	29%	29%	82%
No	08	18%	18%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

**Nota:** Datos obtenidos del cuestionario



**Interpretación:**

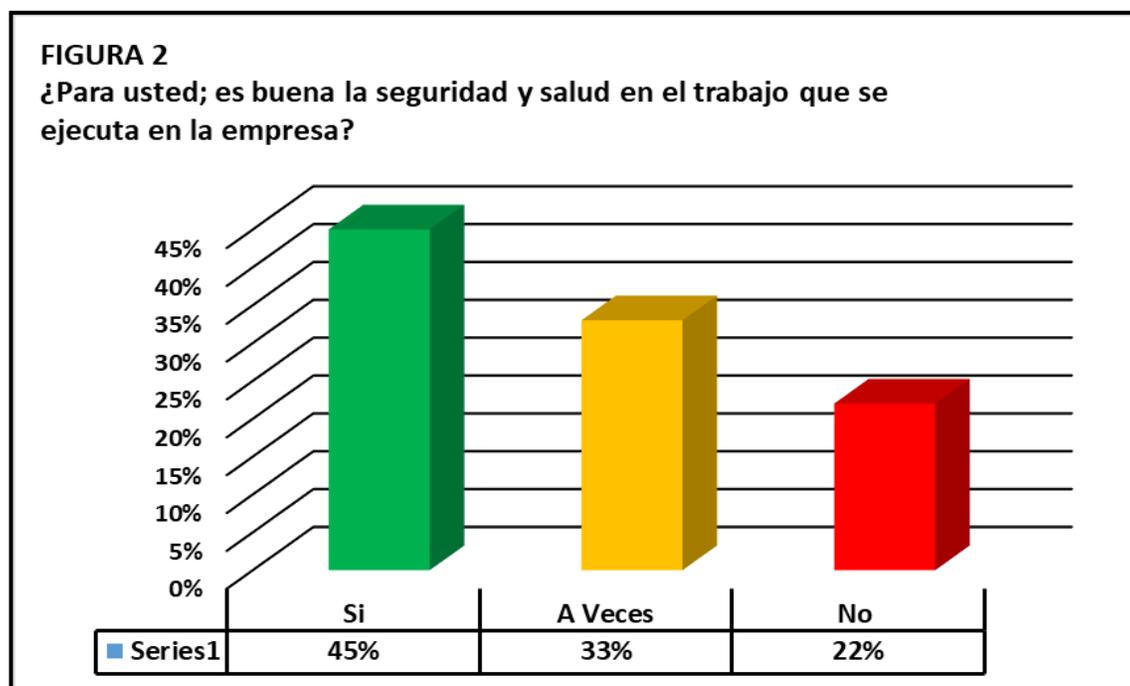
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **Si es buena la gestión gerencial que se desarrolla en la empresa, siendo el porcentaje de 53%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la gestión gerencial a veces es buena con un 29% y no es buena con un 18%.

TABLA 5

Proceso de la variable dependiente

Alternativas	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	20	45%	45%	45%
A Veces	15	33%	33%	78%
No	10	22%	22%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Nota: Datos obtenidos del cuestionario

**Interpretación:**

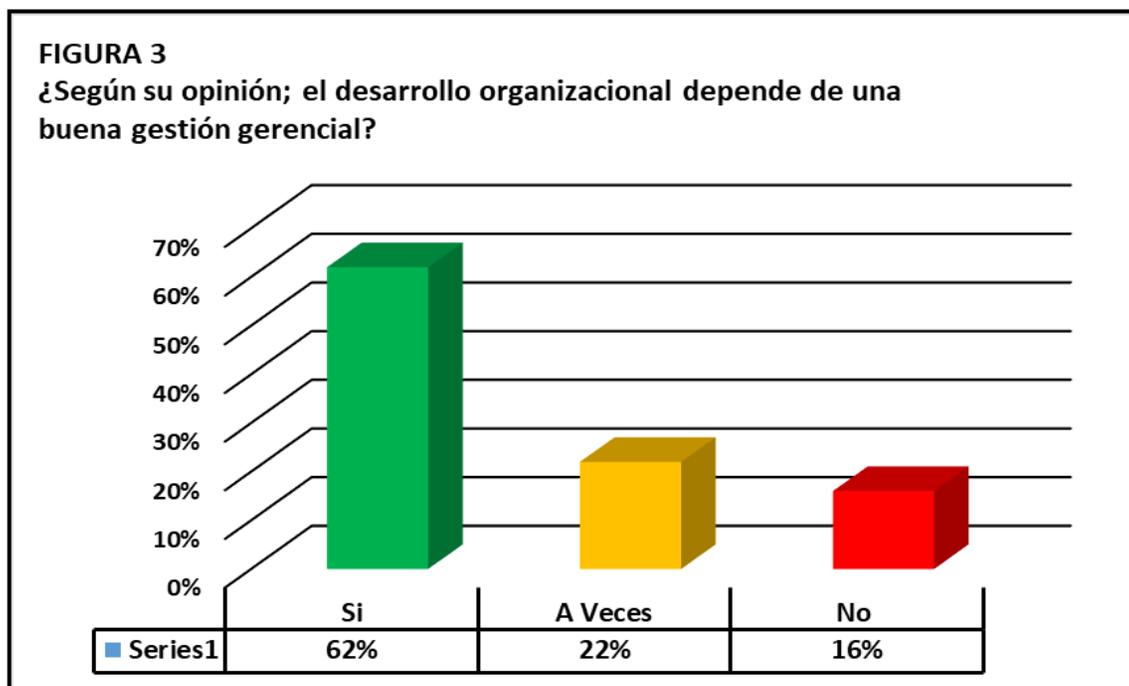
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **Si es buena la seguridad y salud en el trabajo que se ejecuta en la empresa, siendo el porcentaje de 45%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la seguridad y salud en el trabajo a veces es buena con un 33% y es no es buena con un 22%.

TABLA 6

*Proceso de la dimensión desarrollo organizacional*

Alternativas	DESARROLLO ORGANIZACIONAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	28	62%	62%	62%
A Veces	10	22%	22%	84%
No	07	16%	16%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



**Interpretación:**

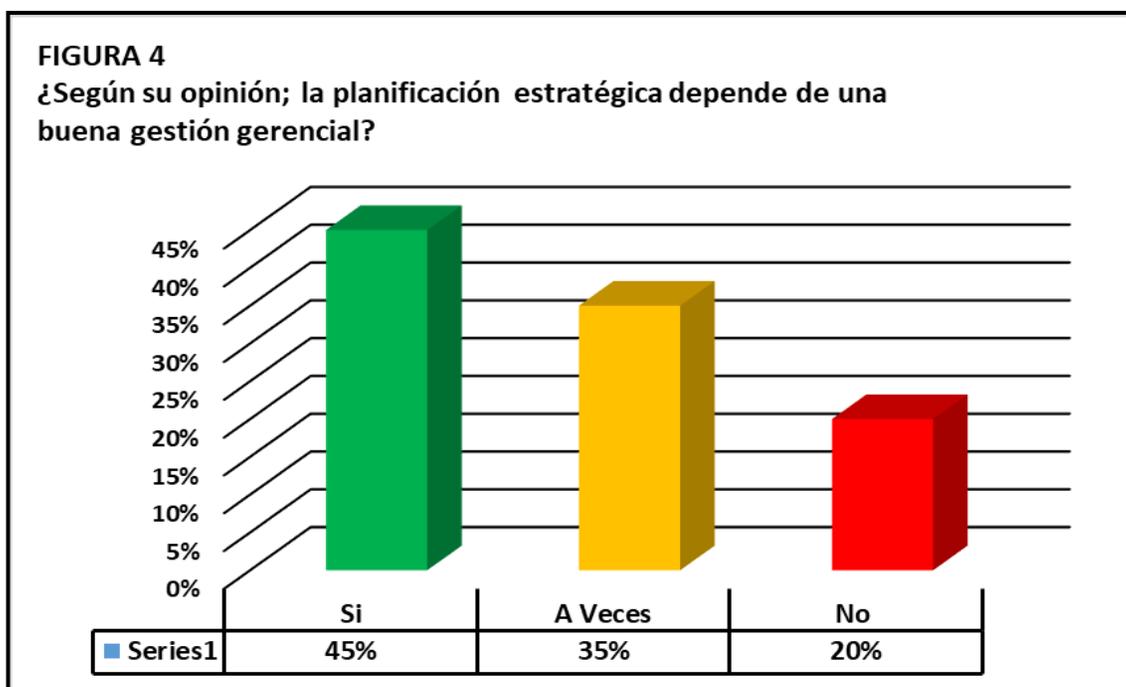
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **El desarrollo organizacional si depende de una buena gestión gerencial, siendo el porcentaje de 62%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que el desarrollo organizacional a veces depende con un 22% y no depende con un 16%.

TABLA 7

*Proceso de la dimensión planificación estratégica*

Alternativas	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	20	45%	45%	45%
A Veces	16	35%	35%	80%
No	09	20%	20%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



#### **Interpretación:**

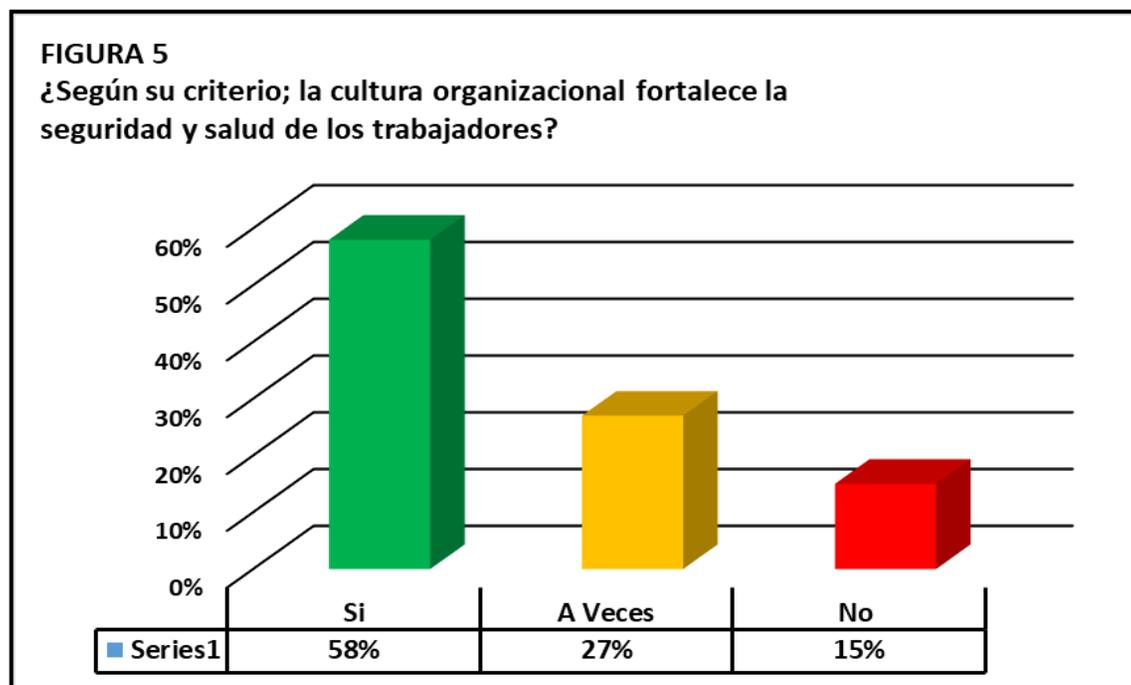
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **La planificación estratégica si depende de una buena gestión gerencial, siendo el porcentaje de 45%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la planificación estratégica a veces depende con un 35% y es no depende con un 20%.

TABLA 8

*Proceso de la dimensión cultura organizacional*

Alternativas	CULTURA ORGANIZACIONAL			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	26	58%	58%	58%
A Veces	12	27%	27%	85%
No	07	15%	15%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



**Interpretación:**

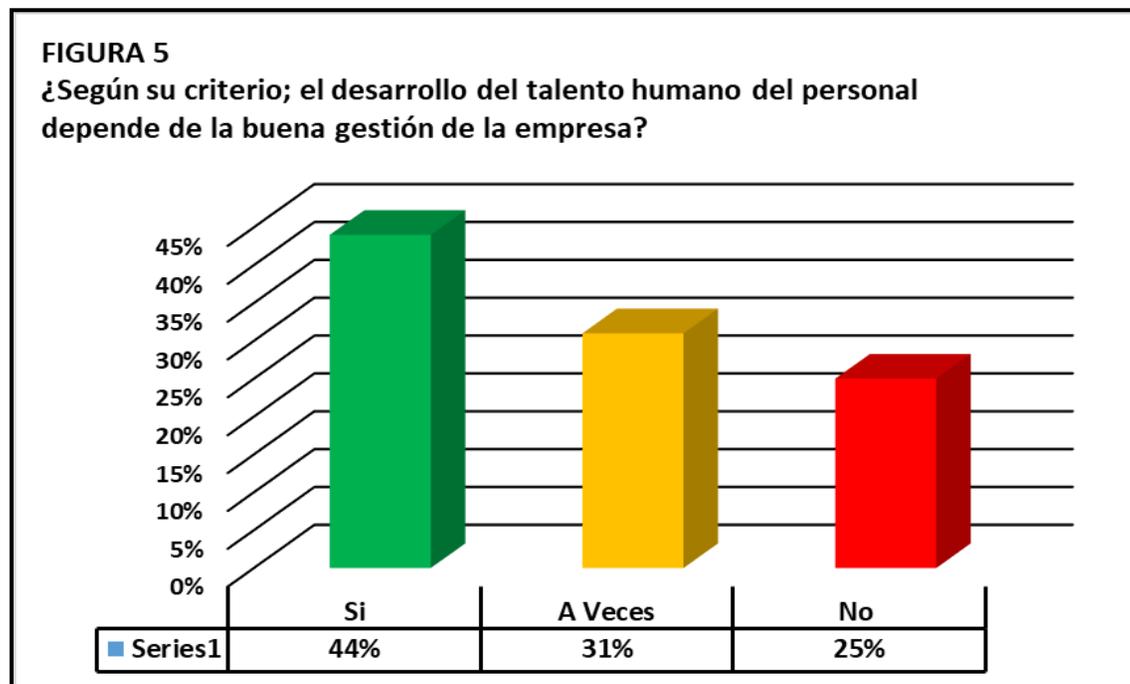
Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **la cultura organizacional si fortalece la seguridad y salud de los trabajadores, siendo el porcentaje de 58%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que la cultura organizacional a veces fortalece con un 27% y no fortalece con un 15%.

TABLA 9

*Proceso de la dimensión desarrollo del talento humano*

Alternativas	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Si	20	44%	44%	44%
A Veces	14	31%	31%	75%
No	11	25%	25%	100%
<b>TOTAL</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	

*Nota: Datos obtenidos del cuestionario*



**Interpretación:**

Se observa en la figura que el mayor porcentaje de colaboradores considera que: **el desarrollo del talento humano del personal si depende de la buena gestión gerencial, siendo el porcentaje de 44%**. Sin embargo, existen colaboradores que señalan que el desarrollo del talento humano a veces depende con un 31% y no depende con un 25%.

### 3.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS:

#### Hipótesis General:

**Ha:** La gestión gerencial influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

**Ho:** La gestión gerencial no influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

**Nivel de Confianza:** 0.05

#### Estadístico de Prueba:

**a) Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

**b) Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	GESTIÓN GERENCIAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SI	24	20
A VECES	13	15
NO	08	10
TOTAL	45	45

**c) Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	GESTIÓN GERENCIAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SI	22	22
A VECES	14	14
NO	9	9

d) Calculando el CHI CUADRADA:

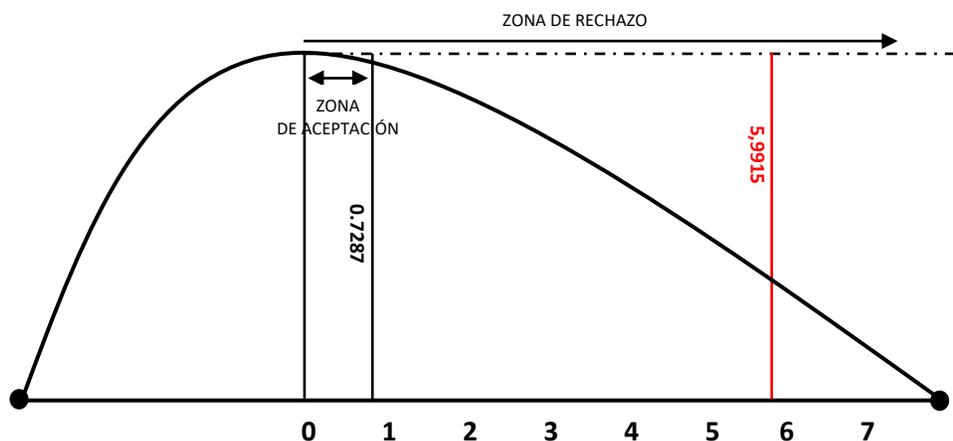
$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 0.7287$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	<b>5.9915</b>	4.6052

0.7287 < 5.9915  
Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



**Decisión:**

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: La gestión gerencial no influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

**Hipótesis Específica 1:**

**Ha:** El desarrollo organizacional influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

**Ho:** El desarrollo organizacional no influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

**Nivel de Confianza:** 0.05

**Estadístico de Prueba:**

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SI	28	20
A VECES	10	15
NO	07	10
TOTAL	45	45

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	DESARROLLO ORGANIZACIONAL	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SI	24	24
A VECES	12.5	12.5
NO	8.5	8.5

d) Calculando el CHI CUADRADA:

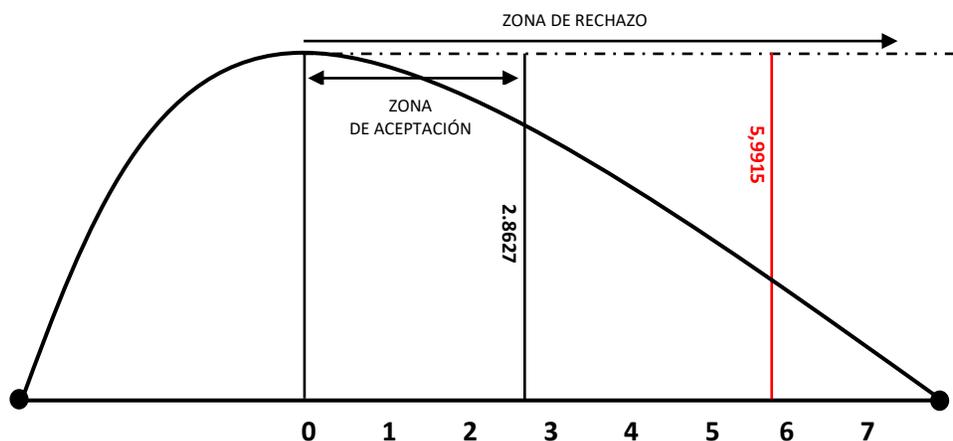
$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 2.8627$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	<b>5.9915</b>	4.6052

2.8627 < 5.9915  
Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



**Decisión:**

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: El desarrollo organizacional no influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

### Hipótesis Específica 2:

**Ha:** La planificación estratégica influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

**Ho:** La planificación estratégica no influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

**Nivel de Confianza:** 0.05

**Estadístico de Prueba:**

a) **Establecer el nivel de significación:**

La tabla posee: 3 filas y 2 columnas  $(F-1)*(C-1) = 2 = G.L$

b) **Cálculo de la frecuencia observada:**

ESCALA	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SI	20	20
A VECES	16	15
NO	09	10
TOTAL	45	45

c) **Cálculo de la frecuencia teórica:**

ESCALA	PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
SI	20	20
A VECES	15.5	15.5
NO	9.5	9.5

d) Calculando el CHI CUADRADA:

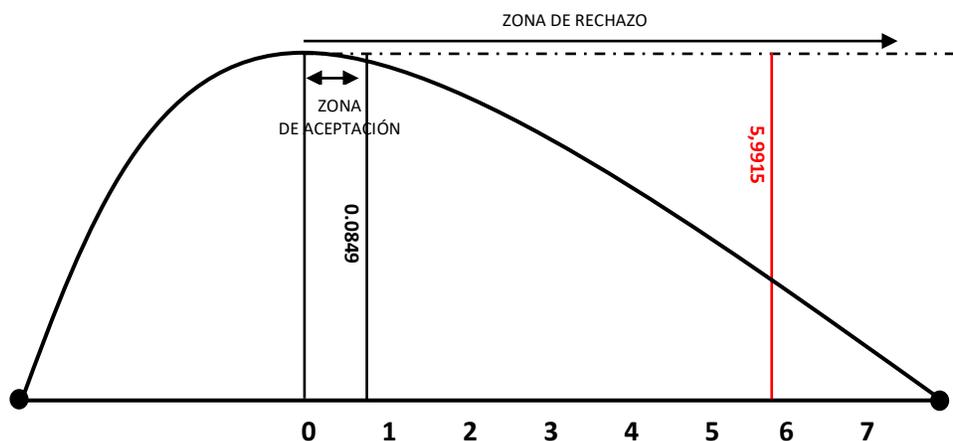
$$\frac{(F_o - F_t)}{F_t} = 0.0849$$

e) Se utiliza la distribución del CHI CUADRADO:

Distribución Chi							
V/P	0,001	0,0025	0,005	0,01	0,025	0,05	0,1
2	13.8150	11.9827	10.5965	9.2104	7.3778	<b>5.9915</b>	4.6052

0.0849 < 5.9915  
 Chi calculado < Chi critico

Gráfica:



**Decisión:**

Se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, es decir: La planificación estratégica no influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la Empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la Provincia de Pisco, 2020.

Los argumentos expuestos en la discusión se contrastan y se respaldan con los antecedentes:

Jácome M. (2015). La tesis denominada: ***“La gerencia y la gestión comunicacional en la administración del semanario La Prensa en la ciudad de Guaranda”***. País: Ecuador

El autor concluyó: Los beneficios y desaciertos de la organización influyen de argumentos donde se relacione los empleados, de lo propio el resultado sería negativo debido a que no se pudo lograr las metas establecidas. Las competencias de gestionar una entidad son fundamental para conseguir aspectos positivos en favor del desarrollo empresarial. Es consecuente para el éxito el fortalecimiento de la parte humana en base a talleres que promuevan sus habilidades y conocimientos, y en relación a la sociedad se relación con su responsabilidad social aportando un desarrollo sostenible y mutuo entre ambas partes ya que estas se benefician.

Salazar L. (2018). Cuya tesis es: ***“Influencia de seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la Institución Educativa Gómez Arias Dávila”***. País: Perú

El autor concluye: Quedando establecido la correlación significativa donde  $p$  – *valor* es menor a 0.005, por tal la protección como la labor de los colaboradores se relacionan. Señalando en este aspecto al recurso humano que cumple con los indicadores para evitar riesgos en su vida mejor será su eficiencia. Existe relación sobre los proceso de cuidado y la efectividad del trabajo, esto demuestra que  $p$  es menor a 0.05, esto demuestra si se cumple con informa bien a los empleados para prevenir riesgos este desarrolla bien su labor sin temor alguno.

## CONCLUSIONES

- En la tesis se explicó cómo la gestión gerencial influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade SAC, de esta manera los empleados podrán desarrollar eficientemente su labor y se lograra alcanzar los objetivos establecidos por la empresa. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 52% que equivale a 24 encuestados marcaron que la gestión gerencial si es buena.
- En la tesis se determinó cómo el desarrollo organizacional influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade SAC, en vista que el desarrollo es proporcional, y los gestores deben destinar un porcentaje de su rentabilidad a fomentar un desarrollo sostenible para sus colaboradores. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 62% que equivale a 28 encuestados marcaron que el desarrollo organizacional si es buena.
- En esta tesis se determinó cómo la planificación estratégica influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade SAC, es muy importante los indicadores que se puedan identificar y plasmar en la planificación estratégica con la finalidad de ponerlos en la práctica para una labor efectiva. Esto es evidenciado en el proceso de los datos obtenidos de la encuesta donde; el 45% que equivale a 20 encuestados marcaron que la planificación estratégica si es buena.

## RECOMENDACIONES

- Establecida la conclusión respecto a las variables de estudio se recomienda continuar con la gestión gerencial que se viene aplicando, ya que, básicamente los aspectos que se aplican en la seguridad y salud son los adecuados y permite que los trabajadores desarrollen su labor con total seguridad.
  
- Establecida la conclusión respecto al desarrollo organizacional se recomienda apostar por los mecanismos de desarrollo establecidos por la empresa, pensado en una mejora continua de los colaboradores, fortalecer sus capacidades y habilidades y sobre todo seguir aplicando las estrategias de motivación que influyen en el desempeño de los trabajadores.
  
- Establecida la conclusión respecto a la planificación estratégica se recomienda seguir los parámetros establecidos, cuyos factores están obteniendo resultados positivos, en la productividad, en la eficiencia, en los trabajos en equipo y cumpliendo las funciones de cada colaborador.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

Arbaiza Fermini, L., (2014). *Como elaborar tesis de grado*. Universidad ESAN

Bendezú Regalado, D., (2019). Propuesta de mejora de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo basados en la ley 29783, la norma ohsas 18001, la norma sectorial rm 111-2013- mem/dm, para reducir los accidentes laborales en una empresa de mantenimiento e instalaciones eléctricas. [Tesis de Pregrado, Universidad Mayor de San Marcos]

Cánepa Vega, R., (2016). *Gestión gerencial y la pérdida de la certificación fairtrade en la asociación de recolectores orgánicos de la nuez amazónica del Perú del departamento de madre de dios 2011*. [Tesis de Pregrado, Universidad Ricardo Palma]

Díaz Lopez, J., (2020). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para la empresa*. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa

Encalada Ojeda, V., (2018). *La gestión gerencial en la empresa industrial moderna y su productividad*. Universidad Nacional de Chimborazo - Ecuador

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, R., y Baptista Lucio, P., (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill

Jácome Beltrán, M., (2015). *La gerencia y la gestión comunicacional en la administración del semanario la prensa en la ciudad de Guaranda*. [Tesis de Maestría, Universidad Central del Ecuador]

Ley del ejercicio profesional del licenciado en administración (El Peruano Ley N°31060)  
Publicado el 25 de Octubre de 2020.

Lozada de Díaz, M. (2012). *Experiencias de investigación en salud y seguridad en el trabajo*.  
Universidad Nacional de Colombia

- Moreno Milachay, M., (2018). *Incidencia de la gestión gerencial en la calidad de servicios*.  
Universidad Cesar Vallejo
- Novoa Mena, M., (2016). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en un empresa*. Universidad San Ignacio de Loyola
- Patiño de Gyves, M., (2014). *La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora*. [Tesis de Maestría, Centro de Investigación Científica Superior de Ensenada]
- Ramírez Borbor, I., (2016). *Elaboración y aplicación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para prevenir accidentes laborales en el gobierno autónomo descentralizado municipal del cantón Santa Elena, provincia de Santa Elena*. [Tesis de Grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena]
- Rojas Romero, J. (2020) *Glosario de administración de empresas*. Gestipolis
- Sabino A., C., (1992). *El proceso de la investigación*, Colección General. Panapo
- Sánchez Carlessi, H., y Reyes Meza, C., (2015). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Business Support Aneth SRL
- Salazar Alegría, L., (2018). *Influencia de la seguridad y salud ocupacional en el desempeño del personal en la ejecución del proyecto: mejoramiento y sustitución de la infraestructura de la institución educativa Gómez Arias Dávila*. [Tesis de Pregrado, Universidad N. Agraria de la Selva].
- Tórrez Castillo, M., (2015). *La gestión administrativa y su impacto en la mejora continua hacia la calidad en la empresa matagalpa coffee group, en el municipio de matagalpa, departamento de matagalpa, 2013-2014*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua]

Trinidad Solís, M., (2019). *Sistema de información gerencial y la gestión administrativa de la institución educativa honores del distrito de San Martín de Porres, 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana de las Américas]

Uyaguari Calle, C., (2014). *Modelo de gestión para el departamento de recursos humanos de la empresa ejecución de proyectos ejeproycia. Ltda., de la ciudad de Cuenca y su mejoramiento administrativo*. [Tesis de Pregrado, Universidad Autónoma de los Andes UNIANDES]

Valderrama Mendoza, S., (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta*. San Marcos

Vélez Bedoya, A., (2007). *Los clásicos de la gerencia*. Universidad del Rosario

## ANEXOS

**ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA**  
**TÍTULO: LA GESTIÓN GERENCIAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CORPORACIÓN**  
**ENSACADE SAC DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2020**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL	HIPÓTESIS	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿En qué medida la gestión gerencial influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020?</p> <p><b>PROBLEMAS SECUNDARIOS:</b> <b>P.S. 1:</b> ¿En qué medida el desarrollo organizacional influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020?</p> <p><b>P.S. 2:</b> ¿En qué medida la planificación estratégica influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL:</b> Explicar cómo la gestión gerencial influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020.</p> <p><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> <b>O.E. 1:</b> Determinar cómo el desarrollo organizacional influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020.</p> <p><b>O.E. 2:</b> Determinar cómo la planificación estratégica influye en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020.</p>	<p>La gestión gerencial busca lograr una serie de metas usando diversos medios básicos y de interés. Así mismo en esta etapa se ejecutan estrategias y políticas elaboradas por los gestores de la entidad, con el fin de buscar un crecimiento empresarial. (Martínez, M. 2013)</p> <p>La seguridad y salud en el trabajo es de vital importancia que busca la prevención de las lesiones y enfermedades derivadas por las propias condiciones dentro de la empresa, además de promover una buena salud en cada empleado bajo una supervisión individual. (Díaz, J. 2020)</p>	<p><b>HIPÓTESIS PRINCIPAL:</b> La gestión gerencial influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020.</p> <p><b>HIPÓTESIS SECUNDARIAS:</b> <b>H.S. 1:</b> El desarrollo organizacional influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020.</p> <p><b>H.S. 2:</b> La planificación estratégica influye significativamente en la seguridad y salud en el trabajo en la empresa Corporación Ensacade S.A.C. de la provincia de Pisco, 2020.</p>	<p><b>Variable Dependiente:</b> Gestión Gerencial</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo Organizacional</li> <li>• Planificación Estratégica</li> </ul> <p><b>Variable Dependiente:</b> Seguridad y Salud en el Trabajo</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura Organizacional</li> <li>• Desarrollo del Talento Humano</li> </ul>	<p><b>Tipo de Investigación:</b> Aplicada</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Explicativo</p> <p><b>Método de Investigación:</b> Analítico</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> Correlacional</p> <p><b>Población del Estudio:</b> Está conformada por (45) colaboradores que conforman la empresa Corporación Ensacade S.A.C.</p> <p><b>Muestra del Estudio:</b> La muestra es No Probabilística, por tal la muestra es de (45) colaboradores a encuestar</p> <p><b>Técnica de la Investigación:</b> La Encuesta</p> <p><b>Instrumento de la Investigación:</b> El Instrumento</p>

## ANEXO 2: INSTRUMENTO



## CUESTIONARIO SOBRE:

**VARIABLE INDEPENDIENTE:** GESTIÓN GERENCIAL

**VARIABLE DEPENDIENTE:** SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Estimado Sr. (a) se le solicita su colaboración, contestando las siguientes preguntas. La información sólo tiene validez para sustentar un trabajo de investigación y se le pide dar su respuesta con la mayor objetividad, marcando con una (X) su respuesta. Agradeciéndole por anticipado su colaboración:

PREGUNTAS	ESCALA DE VALORACIÓN		
	SI	A VECES	NO
1. ¿Para usted; es buena la gestión gerencial que se desarrolla en la empresa?			
2. ¿Según su opinión; el desarrollo organizacional depende de una buena gestión gerencial?			
3. ¿Según su opinión; la mejora de habilidades y el incremento de desempeño de los colaboradores es parte del desarrollo organizacional?			
4. ¿Según su opinión; la planificación estratégica depende de una buena gestión gerencial?			

5. ¿Según su opinión; alcanzar los objetivos y tomar decisiones por parte de los colaboradores es parte del desarrollo organizacional?			
6. ¿Para usted; es buena la seguridad y salud en el trabajo que se ejecuta en la empresa?			
7. ¿Según su criterio; la cultura organización fortalece la seguridad y salud de los trabajadores?			
8. ¿Según su criterio; las normas y valores de la empresa es parte de una buena cultura organizacional?			
9. ¿Según su criterio; el desarrollo del talento humano depende de la buena gestión de la empresa?			
10. ¿Según su criterio; el rendimiento y la capacitación del personal se debe a la buena gestión de la empresa?			

**Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Boza Muñoz Joan Carlos  
 1.2 Grado académico: Magister  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN GERENCIAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CORPORACIÓN ENSACADE S.A.C. DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2020  
 1.5 Autor del instrumento: Cruz Flores Danae Graciela  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					95
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					95
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					95
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					95
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos teóricos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					95
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					95
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					95
SUB TOTAL						944
TOTAL (PROMEDIO)						94.4

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.88

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con ochenta y ocho

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 10 de Agosto del 2021



Postirma  
DNI: 21589130



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

**Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Chacalcaje Rangel Hugo Alejandro  
 1.2 Grado académico: Magister  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN GERENCIAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CORPORACIÓN ENSACADE S.A.C. DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2020  
 1.5 Autor del instrumento: Cruz Flores Danae Graciela  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					92
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos-científicos y del tema de estudio.					95
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94
SUB TOTAL						933
TOTAL (PROMEDIO)						93.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.60

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con sesenta

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 10 de Agosto del 2021

Posfirma  
DNI: 21478918



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACION

**Anexo 02: FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ramos Escajadillo Xenia Karin  
 1.2 Grado académico: Magister  
 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente  
 1.4 Título de la Investigación: LA GESTIÓN GERENCIAL Y LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LA EMPRESA CORPORACIÓN ENSACADE S.A.C. DE LA PROVINCIA DE PISCO, 2020  
 1.5 Autor del instrumento: Cruz Flores Danae Graciela  
 1.6 Licenciatura/Maestría/Doctorado: Licenciatura en Administración y Negocios Internacionales  
 1.7 Nombre del instrumento: Cuestionario

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					91
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					94
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					91
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					94
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos técnicos-científicos y del tema de estudio.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					91
SUB TOTAL						923
TOTAL (PROMEDIO)						92.3

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18.46

VALORACION CUALITATIVA: Dieciocho con cuarenta y seis

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Valido

Ica, 10 de Agosto del 2021

Posfirma  
DNI: 07757185

## ANEXO 3: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN GERENCIAL	Los procesos que conducen a una gestión gerencial, permiten guiar a las divisiones de una empresa hacia los objetivos fijados para cada una de ellas, mediante planes y programas concretos para asegurar el correcto desarrollo de las operaciones y actividades.	La gestión gerencial al ser una estrategia corporativa que logra potenciar las competencias de los trabajadores de una organización, requiere la adopción de decisiones en cuanto a la repartición y fijación de los recursos, el control de las operaciones. (Moreno, M. 2018)	Desarrollo Organizacional	Mejorar las Habilidades	Ítem: Perfección
				Incrementa el Desempeño	Ítem: Desarrollar
			Planificación Estratégica	Alcanzar los Objetivos	Ítem: Logro
				Toma de Decisiones	Ítem: Iniciativa
VARIABLE DEPENDIENTE: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	La OIT establece el principio de que los trabajadores deben estar protegidos contra las enfermedades en general o profesionales y los accidentes resultantes de su trabajo. Estas normas proporcionan a los trabajadores los instrumentos para garantizar la seguridad.	La seguridad y salud en el trabajo si bien se puede considerar al trabajo como una fuente de salud en la cual conseguimos diversos aspectos positivos como: salario, socializar con otras personas, desarrollo mental y físico, entre otras actividades. (Díaz, J. 2020)	Cultura Organizacional	Normas de la Empresa	Ítem: Método
				Valores de la Empresa	Ítem: Aptitudes
			Desarrollo del Talento Humano	Rendimiento Empresarial	Ítem: Productivo
				Capacitación de Personal	Ítem: Formación