



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

**“Riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa
de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016”**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTOR:

Jheyk Sander Pereyra Vela

ASESORA:

MBA. Lizeth Erly Mescua Ampuero

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión del Talento Humano

TARAPOTO – PERU

2017

Página del jurado



Lic. Adm. Mg. Karla Patricia Martí Alfaro
CLAD N° 07119

Presidente

Mg. Roger Burgos Bardales
CLAD: 9264

Secretario

MBA. Lizeith Erly Mescua Ampuero
LIC. EN ADMINISTRACION

Vocal

Dedicatoria

A mí querida madre por sus consejos y apoyo incondicional, para lograr culminar con éxito mi profesión.

A mi hermano Alberto y a mi hermana Gema, por su compañía y amistad.

Agradecimiento

Quiero expresar mi agradecimiento a Dios por ser mi guía en los caminos que recorro; de manera, especial a los docentes que durante estos años contribuyeron con sus enseñanzas en mi formación profesional; con gratitud eterna a mi familia por compartir mis momentos buenos y malos; y a todas las personas que de alguna manera contribuyeron en este proceso de formación profesional.

Presentación

Señores miembros del Jurado evaluador,

Pongo a vuestra disposición la tesis titulada “Riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016”, cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores de la empresa en estudio; en tal sentido la presente tesis está estructurada en siete capítulos:

El primer capítulo que corresponde a la introducción referencia los antecedentes, la fundamentación teórica, la justificación, el problema y los objetivos que determinan el fin y razón de ser de trabajo de investigación.

El segundo capítulo que corresponde al marco metodológico donde se hace referencia al plan de investigación que permitió cumplir con ciertos parámetros en el marco científico; En el tercer capítulo se muestran los resultados obtenidos producto del análisis cuantitativo ejecutado. En el cuarto capítulo que contiene la discusión se interpreta y analiza los hallazgos obtenidos; en el capítulo cinco se evidencia las conclusiones donde se dan respuesta a las interrogantes planteadas en el trabajo de investigación. En el capítulo seis se dan las recomendaciones y se proponen soluciones al problema investigado y el capítulo siete contiene las referencias bibliográficas donde se muestra el material bibliográfico citado en el marco teórico.

Finalmente, encontramos los anexos que están constituidos por informaciones auxiliares que evidencian la veracidad del trabajo de investigación.

Por lo expuesto, dando cumplimiento al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración. Esperando sus importantes aportes a través de sus observaciones que contribuirán a la mejoría de la presente tesis, que merezca su aprobación.

El Autor

Índice

Página del jurado	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Índice	vi
RESUMEN	x
ABSTRACT.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	32
1.5. Justificación del estudio.....	32
1.6. Hipótesis	33
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO.....	34
2.1. Diseño de investigación.....	34
2.2. Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	36
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	36
2.5. Métodos de análisis de datos	37
2.6. Aspectos éticos	37
III. RESULTADOS	38
IV. DISCUSIÓN.....	52
V. CONCLUSIONES	55

VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS	57
ANEXOS.....	60
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	61
Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos	63
Anexo N° 03: Fichas de validación por el juicio de expertos	66

Índice de tablas

Tabla 1: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos físicos.....	38
Tabla 2: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos biológicos	39
Tabla 3: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos químicos.....	40
Tabla 4: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos ergonómicos.....	41
Tabla 5: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos psicosociales	42
Tabla 6: Riesgo laboral	43
Tabla 7: Nivel de productividad en su dimensión Entorno	44
Tabla 8: Nivel de productividad en su dimensión Características del trabajo	45
Tabla 9: Nivel de productividad en su dimensión Aptitud del individuo.....	46
Tabla 10: Nivel de productividad en su dimensión Actitud del individuo	47
Tabla 11: Nivel de productividad	48
Tabla 12: Tabla de contingencia entre las variables.....	49
Tabla 13: Resultados Chí Cuadrado	50

Índice de gráficos

Gráfico 1: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos físicos (%).....	38
Gráfico 2: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos biológicos (%)	39
Gráfico 3: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos químicos (%).....	40
Gráfico 5: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos psicosociales (%).....	42
Gráfico 6: Riesgo laboral (%)	43
Gráfico 7: Nivel de productividad en su dimensión Entorno (%)	44
Gráfico 8: Nivel de productividad en su dimensión Características del trabajo (%)	45
Gráfico 9: Nivel de productividad en su dimensión Aptitud del individuo (%).....	46
Gráfico 10: Nivel de productividad en su dimensión Actitud del individuo (%)	47
Gráfico 11: Nivel de productividad (%)	48
Gráfico 12: Cruce de respuestas entre las variables	50
Gráfico 13: Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016”, teniendo como objetivo general determinar la relación existente entre el riesgo laboral y la productividad de los colaboradores de la empresa en estudio. El diseño de investigación fue el descriptivo correlacional, la población muestral lo conformaron 45 trabajadores; la recolección de datos se hizo a través del cuestionario, la información recabada fue procesada a través de la estadística descriptiva y para conocer el nivel de correlación se utilizó el estadístico Chí cuadrado. Los resultados obtenidos, según la prueba del Chí cuadrado de Pearson (21.529), es mayor al chí tabular con 9 grados de libertad (16.919) y se encuentra en el área probabilística de rechazo; de tal manera, se rechaza la hipótesis nula con un 95% de confianza y se acepta la hipótesis general, lo que indica que ambas variables son independientes, por lo tanto, existe relación significativa entre ambas variables. Concluyendo, que la relación entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; es significativa, lo que indica que las variables son dependientes, en mayor frecuencia o viceversa. De lo que se deduce que el riesgo laboral es mínimo; y el nivel de productividad es regular.

Palabras claves: riesgo laboral, nivel de productividad

ABSTRACT

This research work entitled "Occupational risk and productivity level of employees in the food marketing company Shilcayo SAC - Tarapoto 2016", with the general objective of determining the existing relationship between occupational risk and productivity of employees of the company in study. The research design was the descriptive correlational, the sample population consisted of 45 workers; the data collection was done through the questionnaire, the information collected was processed through descriptive statistics and to know the level of correlation the Chi square statistic was used. The results obtained, according to the Pearson's Chi square test (21,529), are greater than the tabular chi with 9 degrees of freedom (16,919) and are found in the probabilistic area of rejection; In this way, the null hypothesis is rejected with 95% confidence and the general hypothesis is accepted, which indicates that both variables are independent, therefore, there is a significant relationship between both variables. Concluding, that the relationship between occupational risk and productivity level of the employees in the food marketing company Shilcayo SAC - Tarapoto 2016; it is significant, which indicates that the variables are dependent, in greater frequency or vice versa. From which it follows that the occupational risk is minimal; and the level of productivity is regular.

Keywords: occupational risk, productivity level

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Toda organización viene a ser un ente social único e irrepetible, las personas quienes la integran se plantean objetivos o metas con la finalidad de alcanzarlos mediante el trabajo mancomunado y el adecuado uso de los recursos disponibles que existen en la empresa.

Por lo que, Díez de castro, Redondo , Barriero y López (2002) y Delgadillo (2003), ambos autores puntualizan, que para alcanzar las metas planteadas tienen que haber proyectos organizados, que los trabajadores se encargaran de dar utilidad a los recursos de manera igualitaria para alcanzar el fin propuesto.

Se debe tener presente que en una compañía u organización los trabajadores demuestran un comportamiento individual y grupal; de tal manera, los resultados serán tanto individuales como grupales. En consecuencia, todas las personas necesitan de las organizaciones para alcanzar sus metas y obtener beneficios personales que les permitirá satisfacer sus necesidades. Es por ello, que, las empresas deben priorizar sus necesidades y atender los deseos individuales y grupales de sus trabajadores. Esto se logra, valorando el esfuerzo del trabajador y brindándole seguridad íntegra al personal, como seguro de salud, estabilidad laboral y óptima condiciones laborales en la institución.

Por otra parte, los riesgos laborales al que están propensos los colaboradores dentro de una institución son muchas, teniendo en cuenta que riesgo laboral no solo es cuando la integridad física está en peligro; sino, cuando no hay una estabilidad en el trabajo. Existen muchas causas que ponen en riesgo a los trabajadores dentro de una institución, estos pueden ser deficiente en la infraestructura, los insumos que utilizan como parte del trabajo, la falta de un seguro social y hasta el contrato informal vendría a ser un riesgo para el trabajador. En estos últimos días se puso en tapete, el tema del riesgo laboral al que exponen los empleadores; el ejemplo claro es, los dos jóvenes que murieron en el incendio de Nicolini, donde no pudieron salvarlos porque trabajaban bajo llave; a raíz de este acontecimiento se puso en evidencia que las organizaciones no le están dando la debida seguridad a sus trabajadores, imponiendo sobre su integridad la productividad.

OIT (2007), La Organización Internacional del Trabajo tiene como una de sus principales preocupaciones velar por la seguridad, salud de los trabajadores. Esto surgió a raíz de los innumerables accidentes que ocasionaron hasta algunas muertes y algunas enfermedades que contrajeron en sus centros laborales a nivel mundial los empleados de las distintas organizaciones. La cifra es alarmante, más de 2 millones de trabajadores contraen alguna enfermedad anualmente, como se dijo líneas arriba encuentran la muerte dentro del trabajo; se da de acuerdo al rubro laboral donde se desempeñan: eso no quiere decir que es exclusivo de los países de América Latina, se da en todos los países del mundo; claro está, en uno más que otro.

Partiendo de esta premisa, la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo S.A.C., se encuentra ubicada en el distrito de La Banda de Shilcayo, hace dos años que incursionó en el mercado, durante ese tiempo ha ido en ascenso, y mejora de la calidad de sus productos, además, les permitió fortalecer su entorno como al equipo humano que labora en la empresa; de tal manera, que se volvió más competitiva en el mercado, el mismo que obliga a innovar constantemente y trabajar en función de metas comunes a corto, mediano y largo plazo.

Por el mismo hecho de ser una empresa joven, se pudo observar que no poseen una adecuada indumentaria para las áreas de trabajo; con respecto al personal de campo (choferes y vendedores) corren el riesgo de ser asaltados en las carreteras al llevar los pedidos para los clientes; ya que no disponen de ninguna herramienta de seguridad personal; en cuanto a los alimentos están en riesgo de contaminación por no tener un lugar adecuado para su conservación permanente; así como a la infraestructura le falta estar distribuida acorde a las áreas laborales, ya que todas las oficinas están en un mismo lugar sin tener la privacidad correspondiente.

Es por ello, a partir de lo observado, surgió la necesidad de realizar el presente trabajo de investigación con la única finalidad de identificar los factores de riesgo más saltantes que inciden en la productividad de los colaboradores, de tal manera con los resultados obtenidos se podrá plantear alternativas de solución al problema encontrado.

1.2. Trabajos previos

A nivel internacional

- Salvador (2015). *Análisis, evaluación y control de factores de riesgos mecánicos y físicos en el Proceso de producción conformado de la empresa Novacero SA. Planta Guayaquil para disminuir el nivel de accidentabilidad* (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador. En cuanto al diseño de estudio fue descriptivo comparativo, la muestra estuvo conformado por 96 trabajadores, la conclusión al que llegó la investigadora fue, que los colaboradores de la empresa en estudio, no realizan la revisión correspondiente de la mercadería, por lo que están propensos a sufrir de accidentes; además, no verificar puede ser que la mercancía puede estar incompleta; este hecho, también es un riesgo laboral. Además, estos trabajadores del ambiente analizado, no utilizan ningún instrumento como parte de su protección personal, dicho sea de paso, que tienen los instrumentos de protección, pero les es indiferente su uso.
- Rivilla y Tayupanda (2014), *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito* (Tesis de pregrado). Universidad Politécnica Salesiana sede Quito. El objetivo general identificar los factores de riesgos que inciden en la productividad laboral de las empresas de estudio, para ello se tomó el diseño descriptivo simple, la muestra lo conformaron 20 empresas, llegando a la conclusión, que la productividad laboral permite conocer el rendimiento de las trabajadoras de una empresa determinada, a través de la medición de la relación: satisfacción del trabajador-rendimiento laboral – cumplimiento de objetivos empresariales, por ello, es importante el desarrollo del talento humano que es uno de los motores fundamentales que mueve a toda empresa, independientemente al sector al cual pertenece. Todos los factores estudiados inciden de manera relevante a la productividad laboral, pero esta incidencia depende directamente del área administrativa, ya que se buscó el nivel de satisfacción de los

trabajadores de producción y comercialización con respecto a sus beneficiarios y condiciones actuales y se comparó con el nivel de satisfacción de los jefes y sus superiores. Asimismo, se determinó que un empleado satisfecho realiza mejor su trabajo, y un empleado comprometido con la empresa trabaja de manera eficiente, logrando así el agrado de sus jefes el logro de los objetivos empresariales y la obtención de recompensas y retribuciones.

- Cuevas (2014), *Principales factores de riesgo laboral que se presentan en el área de producción y distribución de una empresa de gases industriales* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar. Guatemala. Cuyo objetivo principal fue determinar los principales factores de riesgo en el área de producción y distribuir de la empresa de gases industriales, el diseño de estudio fue descriptivo y la muestra lo conformaron 126 sujetos; de lo que llegaron a la conclusión que los factores de riesgo de las áreas en estudio están cubiertos eficientemente, debido a que es una empresa que por la industria en la que se desenvuelve está certificada. Asimismo, el diseño del puesto de los colaboradores está bien estructurado y las condiciones ambientales no afectan en un alto porcentaje el desempeño de sus actividades a pesar que se realizan en ambientes abiertos. Por otra parte, se detectó la presencia de riesgos físicos, mecánicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales y químicos que pueden afectar al factor humano, siendo los de mayor relevancia, la carga física, factores ergonómicos y la deficiencia en la actividad preventiva.
- Aguirre y Vallejos (2013) *Factores de riesgo laboral/prevalencia e incidencia de enfermedades profesionales en el personal que labora en el centro de salud N° 1 de la ciudad de Ibarra en el periodo del 2011-2012* (Tesis de pregrado). Universidad Técnica del Norte. Ecuador. El objetivo de esta investigación fue identificar los factores de riesgo laboral/prevalencia e incidencia de enfermedades profesionales en el personal que labora en el centro de salud donde se realizó la presente tesis, el diseño de estudio fue descriptivo, o experimental, la muestra estuvo conformado por 55 trabajadores de dicha institución, llegando a la conclusión que los factores de riesgo que inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la

institución en estudio, es de relevancia física, en un segundo lugar los psicosociales, tercero los biológicos. Los riesgos físicos se refieren debido a la mala posición en que se mantienen los trabajadores la mayor parte del tiempo en el trabajo. Por otra parte, los personales de enfermería se encuentran expuestos a la pelusa del algodón, ya que estos pueden causar problemas respiratorios y ocasionar alergias. Por otra parte, sumado, a la posición los trabajadores que la mayor parte del tiempo paran sentados frente al escritorio, corren el riesgo de sufrir de la columna y fuertes dolores de espalda

A nivel nacional

- Chicchón y Tirado (2015) *Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública. Trujillo, 2015* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú. El objetivo general fue determinar la relación de los factores de riesgos laborales con la calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública de Trujillo, el diseño de estudio fue correlacional, la muestra trabajada fue de 30 adolescentes de 10 a 17 años. Concluyeron, los factores de riesgos laborales en adolescentes trabajadores de la vía pública fueron alto en un 36.6%; muy alto y moderado en un 26.7% y solo el 10% fue bajo. La calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública fue no óptima en un 80% y óptima en un 20%. Existe una relación estadística significativa entre las variable factores de riesgo laborales y la calidad de vida en los adolescentes de la vía pública ($X^2=8.4328$ y $p=0.0379$)
- Alva y Juárez (2014), *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de a la empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo – 2014* (Tesis de pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego. Trujillo – Perú. El presente estudio tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de la empresa en estudio, para lo cual se tomó el diseño descriptivo de corte transversal, la muestra lo conformaron 80 trabajadores llegando a la conclusión que existe relación significativa entre la satisfacción laboral con

la productividad, por lo que se acepta la hipótesis planteada y se rechaza la hipótesis nula. Lo que indica que, en la empresa, los trabajadores no reciben ningún tipo de incentivo, ni capacitación, ni mucho menos la provisión de recursos, lo que repercute en la actitud de los trabajadores perdiendo la motivación para desempeñarse en su área correspondiente. En cuanto al nivel de productividad por los colaboradores es muy bajo en la empresa de estudio, esto se debe a que no tienen un entrenamiento ni seguimiento en su trabajo; todos trabajan en función de su horario sin tener en cuenta las metas institucionales propuestas. No existe un programa de capacitación permanente, las reuniones de trabajo son escasas; en cambio, hay presión por parte de los empleadores para alcanzar la producción esperada.

- Ccollana (2014), en su tesis, *Rotación de personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores de la Universidad San Martín Porres de Lima* (Tesis de pregrado). Universidad San Martín de Porres – Lima, cuyo objetivo principal fue determinar la relación existente entre la rotación del personal y la productividad de los operarios de la empresa estudio, para ello se utilizó un diseño correlacional, y la muestra lo conformaron 85 operarios en planilla. Llegando a la conclusión que existe relación significativa entre ambas variables de estudio, sin embargo, su incidencia en la productividad no es directa, debido a que al gran absentismo laboral que existe en la compañía; causa retraso en el trabajo y otros contratiempos, ya que la gerencia tiene que cubrir el puesto con otro trabajador por ese día; además, la edad influye mucho para que haya absentismo, porque los jóvenes son los que más faltan al trabajo.

A nivel local

- Iglesias y Marca (2011), *Factores de riesgo laboral relacionado a heridas punzocortantes en técnicos de enfermería del Hospital Apoyo Santa Gema de Yurimaguas, enero – diciembre 2010* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de San Martín. Tarapoto – Perú. El objetivo fue determinar la relación que existe entre los factores de riesgo laboral y las heridas punzocortantes en los técnicos de enfermería que laboran en el nosocomio estudiado, asimismo, el diseño de investigación fue descriptivo

correlacional, el tamaño de la muestra lo conformaron 40 técnicos en enfermería, donde se llegó a la conclusión, que la incidencia de heridas punzocortantes alcanzó el 100% de la población de estudio (40 técnicos de enfermería). Los resultados de factores de riesgo laboral según edad, oscilaron entre 20 y 44 años coincidiendo con adulto joven y 42,5% entre 45 y 64 años coincidiendo con adultez media. El factor de riesgo tiempo laboral, mostró resultados de 97,5% con tiempo laboral mayor de un año en el Hospital Apoyo Santa Gema de Yurimaguas y 2,5% con un tiempo laboral menor a un año. El factor de riesgo laboral uso de guantes en la realización de procedimientos con el paciente mostró resultados de 90% con uso de guantes y 10% sin uso de guantes al realizar los mismos procedimientos.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Factores de riesgo laboral

Riesgo Laboral

Para, Arias (2001), el término riesgo laboral vienen a ser algunos hechos que ocasionan inseguridad dentro del plano laboral. Es decir, en el trabajo existen muchos factores que ponen en peligro la integridad física, y psicológica del trabajador.

Riesgo laboral no es solo cuando está en peligro la salud física del individuo; sino también, cuando se pone en riesgo la salud mental, esto significa en algunos centros de trabajo existe demasiada presión que los trabajadores no están acostumbrados a recibir un maltrato verbal y terminando padeciendo de estrés.

En cambio, para, Ramírez (1998) riesgo laboral, es poner en peligro la productividad de la empresa, llámese pérdidas económicas, daños ambientales, accidentes físicos de los trabajadores.

Según este autor, los riesgos laborales, no están supeditados exclusivamente a los trabajadores, sino también, a la productividad de

la empresa; un riesgo pueden ser la inversión que hacen los empresarios y las pérdidas que ocasionan cuando esta inversión no es utilizada adecuadamente o empleada de manera que dicha inversión pueda ser recuperada con ganancias de por medio.

Análisis de riesgo

Son acciones de planificación dentro del trabajo, que permite realizar un estudio analítico sobre los pros y los contras de la tarea que se encomienda a los trabajadores, esto ayudará a identificar los riesgos al que están sujetos y de cómo prevenir o enfrentar dicha amenaza para dar seguridad al personal y al producto. Grimaldi & Simonds (2008).

Es necesario que toda organización cuente con un sistema de seguridad laboral donde prevenga a los colaboradores cualquier tipo de accidentes; asimismo, la administración tiene la responsabilidad de informar sobre los espacios vulnerables (si es que lo tiene) y los lugares que garanticen seguridad a los trabajadores.

Objetivos del análisis de riesgos

Los objetivos principales son:

- Conocer el nivel de riesgo que existe en un ambiente laboral, el nivel de seguridad, y los implementos de acuerdo al giro de la organización.
- Prevenir futuros accidentes leves o graves que pudiera suceder en la empresa.
- Anticipar las consecuencias teniendo en cuenta el espacio y lugares vulnerables propensas a sufrir accidentes aplicando criterios de vulnerabilidad.
- Hacer un análisis sobre las causas de los accidentes.
- Cuestionar sobre la infraestructura si está en óptimas condiciones o reúne los requisitos que garanticen la seguridad del trabajador.

- Acondicionar los ambientes para garantizar la seguridad integral de los trabajadores; y por ende, evitar futuros accidentes de menor o mayor proporción.
- Estar con los papeles en reglas y con la normatividad vigente que regulen la protección laboral de los trabajadores, así como de la propia compañía. Grimaldi & Simonds (2008).

Un objetivo más sería garantizar la estabilidad física, emocional, y laboral de los trabajadores; sin olvidar, que la pieza más importante en una empresa es el recurso humano, sin ello, ni funciona ninguna organización.

Análisis preliminar de riesgos

Es una técnica usada para evaluar los riesgos que ocasiona las diferentes actividades en el entorno laboral, independientemente de uso de los informes de accidentes. Este tipo de análisis se da, especialmente cuando se recaba mercadería nueva; es decir, se hace una revisión exhaustiva del producto, de esta forma se previene un riesgo que va en contra de la empresa. Asimismo, con este tipo de análisis se busca prevenir futuros problemas de inversión y garantizar el producto adquirido. Grimaldi & Simonds (2008).

Antes de adquirir una mercadería, es importante conocer la procedencia del producto, saber si es rentable su adquisición; en este caso se estaría previniendo un riesgo que afecte directamente a la empresa; es por ello, que toda adquisición debe ser por la vía legal.

Por otra parte, Osorio (2006) explicó, que, el análisis preliminar de riesgo es un proceso que ayuda a determinar el nivel de intensidad de los agentes de peligro, haciendo uso de los procedimientos adecuados y equipos especiales de medición enmarcados en criterios y normas existentes.

En cambio, para este autor, se debe implementar con equipos modernos que reúnan las condiciones que establece la ley comercial

para poder garantizar la seguridad de los trabajadores así como de los productos.

Según, Ramírez (1998), los riesgos se clasifican en tres categorías:

- Inmediata: se da cuando se busca prevenir cualquier tipo de accidente con prontitud.
- A largo plazo: cuando los riesgos están lejos, pero no dejan de serlo.
- Inseguridad sobre el personal o materiales que se usan; esto afecta de manera directa el desempeño de los trabajadores; algunas veces la poca práctica que tienen los trabajadores sobre un material a utilizar, les induce a cometer cualquier accidente involuntario.

Dimensiones de Riesgos laborales

Según, Ramírez (1998), menciona las siguientes dimensiones de riesgos laborales:

- **Riesgos físicos:** son factores que ponen en riesgo la integridad física de las personas; pueden ser los ruidos, la infraestructura, el nivel de temperatura, la iluminación, etc.

Los riesgos físicos aluden directamente a las personas, cabe destacar que hoy en día existen leyes que protegen al trabajador, y están normadas que toda organización debe garantizar la seguridad de sus colaboradores, Ramírez (1998).

- **Riesgos biológicos:** este tipo de riesgos se dan en los lugares donde sus materias primas de trabajo son compuestos por productos nocivos para la salud. Como, por ejemplo, las empresas que producen insecticidas, los hospitales donde están propensos a adquirir algún virus, bacterias, hongos, entre otros.
- **Riesgos químicos:** en este rubro se encuentran todos los insumos orgánicos e inorgánicos tanto naturales como sintéticos, lo que se puede adquirir dentro del medio ambiente. Por ejemplo, los gases tóxicos, vapores, aerosoles, polvo, humo, químicos, etc.

- **Riesgos ergonómicos:** estos riesgos se pueden evidenciar en las fábricas donde los trabajadores necesitan de una fuerza extra para poder levantar cosas muy pesadas; también, involucra, a las cosas livianas, a la posición del trabajo. Como es sabido, toda organización demanda un mínimo de riesgo; por ejemplo, en lo ergonómico, o necesitas de fuerza extra para cumplir con tu labor, o no usas a fuerza, pero, tienes un trabajo sedentario donde tienes que estar sentado la mayor parte del tiempo que al final, te producirá fuertes dolores de espalda, problema con la visión, etc.
- **Riesgos psicosociales:** vienen a ser todas aquellas acciones donde intervienen las emociones, que manifiestan los trabajadores en el ámbito laboral, las manifestaciones de estas emociones se dan entre los propios trabajadores, de jefe a trabajador y a la inversa. En este caso se tiene en cuenta mucho la presión laboral, hay personas que no están acostumbrados a trabajar con metas y bajo presión, lo que ocasiona que el trabajador se estrese, decaiga físicamente y muchas veces la motivación para el trabajo, Ramírez (1998).

Riesgos laborales y daños derivados del trabajo

Las enfermedades, patologías que derivan del trabajo son ocasionados por el mismo ritmo de trabajo. No se puede negar que en toda empresa hay riesgos laborales, lo que se debe garantizar es brindar seguridad a los trabajadores, es parte de la responsabilidad de la empresa. Por ello, existen los seguros de vida para proteger la salud de los colaboradores, cuando un trabajador contrae una enfermedad en el trabajo, es responsabilidad de la gerencia para correr con los gastos de curación; es por ello, que en muchas instituciones que para reclutar un personal lo primero que hacen es saber sobre su estado de salud; de tal manera, se evitan responsabilidades posteriores cuando el trabajador contraiga alguna enfermedad. Es decir, cualquier alteración de la salud contraída en el trabajo, es responsabilidad del empleador, Arias (2001).

La OIT (2007), realizó una encuesta nacional donde identificaron las principales causas de accidentes laborales en el Perú.

Los accidentes más comunes en las oficinas son los incendios, aspiración de sustancias tóxicas, desparramamiento de andamios, estos hechos ponen en

riesgo la integridad física y psicológica de los trabajadores. Todo ello, ocurre por falta de prevención y de tener un sistema de seguridad.

En muchos países en vías de desarrollo, incluido el Perú, predomina un alto índice de accidentes en las empresas a nivel nacional. Según Hämäläinen, Takala, & Saarela (2005), estos datos no son del todo verdaderos, ya que la realidad es más cruda, debido a los siniestros que ocurren en las grandes compañías. En estos últimos tiempos se viene observando que para tapar un error administrativo y evitar ser investigado la forma más fácil de borrar evidencias es ocasionando incendios, situación que pone de manifiesto en las instituciones del gobierno. Un ejemplo de ello es el incendio de los almacenes del Ministerio de Educación, donde se perdió cuantiosos millones de soles en libros. A raíz de este siniestro, se puso en tela de juicio la seguridad con que cuentan estas organizaciones gubernamentales. Y lo peor de la situación, pasado este acontecimiento nada hacen por resarcir y las cosas siguen su curso y los incendios, accidentes laborales siguen pasando ante la indiferencia de las autoridades.

Partiendo de este contexto, se puede afirmar que la seguridad en el trabajo, define el nivel de riesgo laboral como una posibilidad que tiene el trabajador de sufrir un accidente en el trabajo. En consecuencia, para calificar un centro de trabajo si está en riesgo o no, se tendría que hacer un estudio sobre los niveles de seguridad que ofrece la empresa, Grau y Moreno (2000).

En todo centro de trabajo hay riesgos, ninguna organización en el mundo está libre de riesgos; ya sea por casos involuntarios que son propios de la naturaleza, o por descuido del empleador.

Condiciones de Trabajo

El gerente de la empresa es quien debe velar por brindarle seguridad a su colaborador, de esta manera podrá evitar cualquier amenaza de peligro que ponga en riesgo la integridad de su trabajador.

Según, Arias (2001), las características del trabajo que influyen de manera significativa en los riesgos laborales son:

- Infraestructura de la empresa: los espacios, pasillos, escaleras, los suelos, etc.
- Sistemas eléctricos, instalaciones de gases, redes, etc.
- Implementación con maquinarias.
- Manipulación de maquinarias y objetivos.
- Uso de productos inflamables.
- Utilización de productos químicos que ponen en peligro la salud.
- Condicionamiento del ambiente.
- Exponerse a situaciones de riesgo como de los ruidos estridentes, radiaciones ionizantes, ultravioleta, infrarroja, campos electromagnéticos, etc.
- Temperatura como el calor y el frío.
- Presión laboral: cansancio físico y mental.
- Rutina, monotonía, aislamiento, etc.

En el plano laboral, con respecto a las condiciones laborales se realiza con el compromiso que el empleador brinde la seguridad requerida al trabajador. Se deben establecer pautas que eviten amenazas que pongan en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores y a la vez, se logre una óptima calidad en el trabajo. Según un artículo publicado por la Unión general de los trabajadores, las condiciones laborales son una constante innovadora forma de trabajo, esto ayuda a minorizar el estrés y a optimizar el rendimiento laboral.

En suma, las condiciones laborales en estos tiempos de grandes cambios, deben garantizar el normal desarrollo de las actividades dentro de una institución, a la vez que ayudará a tener una mejor productividad y una comunicación asertiva entre los trabajadores; todo ello se logrará si evitamos correr riesgos laborales. Grau y Moreno (2000).

1.3.2 Productividad Laboral

Según Chiavenato (2004), en general, el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependan del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido, por una parte, por las capacidades y habilidades del individuo y, por otra, por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar. La evaluación de la

productividad, es una sistémica apreciación del desempeño del potencial de desarrollo del individuo en el cargo. Toda evaluación es un proceso para estimular o juzgar el valor, la excelencia, las cualidades de alguna persona. Una evaluación es un concepto dinámico, ya que los empleados son siempre evaluados con cierta continuidad, sea formal o informalmente, en las organizaciones. Es un medio a través del cual es posible localizar problemas de supervisión de personal, de integración del empleado a la organización o al cargo que ocupa, etc.

Para, Marchant y Quijano (2006), productividad laboral viene a ser el factor humano como un elemento clave para el logro de las metas en las organizaciones, de su desempeño económico y para su permanencia en el tiempo, por lo que la calidad de su recurso humano, los sistemas de trabajo, las políticas de la organización y su cultura son vitales para su sostenimiento y mejora.

Kootz & Weihrich (2004), con respecto a la productividad afirmaron que es el resultado de la combinación de los productos con los insumos, para alcanzar una óptima rentabilidad.

Es decir, las personas en una organización tienen comportamientos individuales y grupales, por lo que obtienen resultados individuales y grupales, por lo tanto, las personas trabajando individualmente obtienen un resultado o productividad individual, cuya suma no necesariamente será igual a la obtenida en grupo.

En tal sentido, la productividad viene a ser la cantidad de bienes y servicios que oferta una determinada empresa a través de los recursos utilizados. En una fábrica la productividad viene a ser un medio para evaluar el rendimiento de los talleres, las maquinarias, los equipos de trabajo y a los empleados.

Por lo tanto, hablar de productividad es aludir al desempeño de los empleados, cuyo resultado es el nivel de rentabilidad que se obtienen durante a través de los recursos utilizados en un periodo de tiempo estipulado. Por otra parte, las máquinas y equipos son las encargadas de optimizar el trabajo de los empleados, de ello, dependerá que la productividad sea lo esperado.

En cambio, Robbins & Coulter (2005), definen a la productividad como la cantidad de productos elaborados, divididos entre los recursos que se utilizan para generar la producción. Es necesario recalcar que la producción es un medio para hacer una evaluación a los trabajadores sobre su desempeño en el trabajo, de cuánto da cada trabajador para alcanzar las metas en el trabajo; asimismo, será una forma de conocer la potencialidad de cada trabajador, mediante ello, recursos humanos podrá realizar capacitaciones para eliminar las debilidades o repotenciar las fortalezas de cada colaborador.

Es decir, la productividad se mide en función al esfuerzo que le pone el trabajador, para lograr sus metas establecidas; aclarando, productividad no solo se mide en cantidades, también se mide en actitudes, como el empleado se entrega en el trabajo.

Responsabilidad por la evaluación de desempeño, según (Chiavenato, 2004)

Esta se atribuye a diferentes dependencias, de acuerdo con la política desarrollada en materia de recursos humanos. El gerente Existe una rígida centralización. La mayor parte de las veces, la evaluación de la productividad es responsabilidad de línea y función de staff con la ayuda de la dependencia de administración de recursos humanos. Quien evalúa al personal es el propio jefe, el staff de la dependencia de recursos humanos proyecta, prepara, y luego acompaña y controla el sistema, en tanto que cada jefe aplica y desarrolla el plan dentro de su círculo de acción. De esta forma, el jefe mantiene su autoridad de línea, en tanto que la dependencia de administración de recursos humanos mantiene su autoridad de staff. El empleado Algunas organizaciones utilizan la autoevaluación por parte de los empleados, la responsabilidad por la evaluación de la productividad está totalmente descentralizada. Este tipo de evaluación es poco común porque sólo puede utilizarse cuando el grupo de trabajo está compuesto por personas de buen nivel cultural y de alto cociente intelectual, además de equilibrio emocional y de capacidad para hacer una autoevaluación sin subjetivismo ni distorsiones personales.

Objetivos de la evaluación de la productividad del personal

Chiavenato (2004), la evaluación de desempeño no puede reducirse al simple juicio superficial y unilateral del jefe con respecto al comportamiento del subordinado; es necesario ir a un nivel de mayor profundidad, ubicar causas y establecer perspectivas de común acuerdo con el evaluado. Si debe modificarse el desempeño, el evaluado que es el mayor interesado, debe adquirir conocimientos del cambio planeado. En la mayoría de las organizaciones, la evaluación de desempeño tiene dos propósitos principales: 1- justificar la acción salarial recomendada por el supervisor 2- buscar una oportunidad para que el supervisor reexamine el desempeño del subordinado, y fomentar la discusión acerca de la necesidad de superación.

La evaluación de la productividad del personal, no es por sí misma un fin, sino una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos. Para alcanzar este objetivo básico, la evaluación de la productividad del personal intenta alcanzar diversos objetivos intermedios:

1. adecuación del individuo al cargo;
2. entrenamiento;
3. promociones;
4. incentivo salarial por buen desempeño;
5. mejoramiento de las relaciones humanas entre supervisor y subordinado;
6. autoperfeccionamiento del empleado;
7. informaciones básicas para la investigación de recursos humanos;
8. estimación del potencial de desarrollo de los recursos humanos
9. estímulo a la mayor productividad;
10. oportunidad de reconocimiento de los patrones de desempeño de la empresa;
11. retroalimentación de información al propio individuo evaluado;
12. otras decisiones de personal, como transferencias, etc.

Los objetivos fundamentales de la evaluación de desempeño son:

1. permitir condiciones de medición del potencial humano

2. convertir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente.
3. dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta los objetivos empresariales y los individuales. Chiavenato (2004)

[Fietman (1994), citado por Fuentes (2012)], señala que los factores más importantes que afectan la productividad en la empresa se determinan por.

- **Recursos Humanos.** Es el factor que determina la productividad debido a la selección de personal, los cuales tienen que estar sujetos al perfil que requiere la empresa.
- **Maquinaria y Equipo.** Son las herramientas necesarias en toda organización, de su utilidad dependerá para obtener los dividendos esperados.
- **Organización del Trabajo.** En este caso se encuentra la forma como están distribuidas las áreas en la institución, cada cosa con su utilidad respectiva.

Beneficios de la productividad.

Bain (2003), es de suma importancia que se tome en cuenta el tipo de instrumento a utilizar, lo que será de mucha utilidad para todo tipo de profesional, esto servirá para comparar los niveles de producción con los recursos consumidos.

En otras palabras, se sabe que las modificaciones en la productividad son de gran influencia en diversos fenómenos sociales y económicos, esto se observa con el veloz crecimiento económico y el mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores. En ese sentido, el único medio para que un negocio pueda crecer y mejorar su rentabilidad y utilidades es incrementar su productividad. Para ello, la herramienta principal que ocasiona una mayor ganancia es la utilización de métodos, el estudio de tiempos y el incremento de los salarios.

Medición de la productividad.

Gaither & Frazier (2000), para medir la productividad se emplearon las siguientes medidas:

Productividad = conjunto de productos o servicios prestados

Frecuencia de recursos utilizados

Esto viene a ser la medida de desempeño que abarca la obtención de objetivos y la igualdad entre el logro de los resultados y los materiales requeridos para obtenerlos.

Indicadores de productividad.

Kootz & Weihrich (2004), menciona que existen tres criterios que se utilizan para evaluar el desempeño de manera simple, estos a su vez se relacionan directamente con la productividad.

- **Eficiencia.**

Es de más decir que la eficiencia está directamente ligada al productividad; pero si se utiliza solamente este indicador como un medio de medición de la productividad, se asociaría únicamente al uso adecuado de recursos; en este caso, solo se tendría en cuenta la cantidad y no la calidad de lo producido, es así, que se pone mayor énfasis dentro la organización, buscar a toda costa ser más eficiente y obtener un estilo eficientista para toda la organización, que más tarde se hará realidad a través de un análisis y un control riguroso del debido cumplimiento de los posibles gastos, el uso de horas disponibles y otros.

- **Efectividad.**

Vendría a ser los resultados logrados en relación a los resultados propuestos, de esta manera, permitiendo el grado de cumplimiento de las metas esperadas. Es necesario, considerar a la cantidad como único criterio, a aquello donde lo más importante es el resultado, sin importar el costo. En consecuencia, la efectividad está vinculada directamente con la productividad, esto se hará a través de la obtención de grandes logros y productos de calidad.

- **Eficacia.**

Se da un valor al trabajo realizado y el servicio que se brinda. No es suficiente con producir al 100% de efectividad, sino es necesario que tanto la calidad con la cantidad sea adecuada; de tal manera, se buscará satisfacer al cliente y causar impacto en el mercado.

Finalmente, para que la productividad sea óptima, se debe cumplir con estos tres indicadores que son la eficiencia, efectividad y eficacia; de ello dependerá brindar un servicio de calidad y ofrecer un buen producto que sea competitivo en el mercado y que redunde en la mejora de la rentabilidad que toda organización espera.

Dimensiones de la productividad.

Chiavenato (2004) este autor coincide en señalar las dimensiones de la productividad de acuerdo al desempeño de los colaboradores, desde una perspectiva humana:

- **El entorno.**

Constituye aspectos relacionados con la interacción de los trabajadores con sus compañeros, con el fin de agilizar y efectivizar su trabajo. El entorno no es más que el constructor de las relaciones y los sentimientos laborales que se generan a partir de estas en el centro laboral y que condicionan el correcto desarrollo de las actividades del trabajador. Dentro de sus indicadores se encuentran:

- Relaciones interpersonales. Son los lazos laborales que establece un trabajador con sus semejantes.
- Comunicación pertinente. Es la transmisión oportuna, clara y precisa de la información que es transmitida de una persona a otra.
- Trabajo en equipo. Es la capacidad de llevar a cabo una determinada actividad con el esfuerzo conjunto de varios trabajadores, delegándose responsabilidades, tareas y funciones.

- **Características del trabajo.**

Es de importancia saber que la cultura organizacional influye en todo individuo, y por ende en el trabajo, en su rendimiento laboral, y la efectividad en la productividad. La forma en que los individuos se interrelacionan entre sí, así como también el enfrentamiento entre ellos mismos, Chiavenato (2004)

Para que una empresa sea productiva es importante desarrollar estrategias que lleven al éxito organizacional;

- Practicar habilidades y capacidades necesarias.
- Ubicar a las personas en puestos claves de acuerdo a su perfil para el puesto.
- Tener un presupuesto de inversión para la aplicación de la estrategia.
- Elaborar un sistema de administración interno.
- Brindar recompensas, incentivos y estímulos a los trabajadores de acuerdo al nivel de su productividad.
- Mantener el liderazgo corporativo que les permita incentivar las prácticas de los valores establecidos dentro la organización, Chiavenato (2004)

- **Aptitud del individuo**

Están referidas a aquellas personas que reúnen las condiciones para ocupar el cargo, o sea, los que cumplen con el perfil de la organización, por lo tanto el valor de la organización se encuentra en el capacidad intelectual del talento humano y es imprescindible la actualización permanente de habilidades y conocimientos, además de identificar las competencias que doten al trabajador de una mayor eficacia laboral, Chiavenato (2004)

- **Actitud del individuo**

Es cuando el colaborador se siente comprometido e identificados con la organización, esto a su vez, influye en la conducta del individuo y en consecuencia afectan a la productividad y el desempeño propiamente dicho, Chiavenato (2004)

En esta dimensión se pone de manifiesto el conocimiento, la responsabilidad del colaborador que tiene sobre los resultados. En la medida en que las tareas efectuadas demanden más sus competencias, conocimientos y

habilidades, se producirá una mayor identidad con los productos de su trabajo y con la tarea en general.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016?

Problemas específicos

¿Cuál es el riesgo laboral que más predomina en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016?

¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016?

1.5. Justificación del estudio

Justificación práctica

Con los resultados de esta investigación se podrá intervenir con proyectos que contribuyan a mejorar las condiciones laborales de las distintas instituciones tanto públicas como privadas, ya que es importante que los futuros profesionales en administración conozcan sus funciones labores y cuando llegue el momento de ejercerlo puedan garantizar la seguridad integral de sus colaboradores.

Justificación teórica

Con este trabajo de investigación se aportará al campo gnoseológico de la ciencia, porque se realizó un estudio con mayor rigor y profundidad científica, lo que consolidará y permitirá afianzar las teorías con respecto a los factores de riesgos laborales sustentados en la teoría de Ramírez (1998) y en la repercusión en la productividad de los colaboradores, basado en la teoría de Marchant y Quijano (2006); gracias los grandes estudiosos e investigadores que sirvieron de referente para garantizar la calidad de este trabajo.

Justificación metodológica

Será motivo para la creación de un instrumento para recolectar información, la misma, que servirá para hacer un estudio más específico por cada variable;

para avalar su utilidad, será sometido al juicio de expertos, quienes se encargarán de validar y dar confiabilidad para su aplicación. Estos instrumentos podrán ser utilizados o adaptados según el requerimiento en otros trabajos de investigación.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

H_i: Existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

H_o: No existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

Hipótesis específicas

H₁. El riesgo laboral que más predomina en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; es el riesgo físico.

H₂: El nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; es regular.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

Objetivos específicos

- Identificar nivel de riesgo laboral en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.
- Identificar el nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

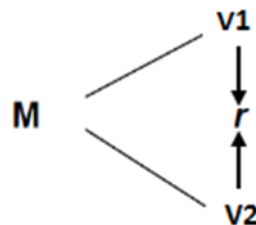
II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño que se utilizó es el **descriptivo correlacional**. Este diseño es para medir la relación que existe entre dos o más variables en un determinado contexto. Para Cazau (2006), explica, que, este diseño tiene la función principal de hacer un análisis sobre la causa o efecto *expo facto*, basándose en las evidencias recabadas, para luego hacer la correlación estadística.

Cabe destacar que la investigación corresponde a un estudio no experimental. Según, Kerlinger & Lee (2002) “En este tipo de investigación se evita la manipulación de las variables y se realiza en un solo momento; la información recabada es la que servirá para hacer los procesos para llegar a los resultados” (pág. 420).

Esquema:



Donde:

M = estuvo conformada por todos los trabajadores de la empresa en estudio.

V1 = Riesgo laboral

V2 = Nivel de productividad

r = Relación entre las variables de estudio.

2.2. Variables, operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Variable 1 Riesgo laboral	Ramírez (1998), Se entiende por riesgo la medida de pérdidas económicas, daños ambientales o lesiones humanas, en términos de la probabilidad de ocurrencia de un accidente (frecuencia) y magnitud de las pérdidas, daños al ambiente o de las lesiones (consecuencias)	Para conocer el riesgo laboral de los trabajadores, se trabajará en función de cinco dimensiones; para ello, se aplicará un cuestionario distribuidos en las dimensiones correspondiente s con indicadores que se acerquen más al propósito de la investigación.	Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Nivel de ruido • Temperatura • Iluminación 	Ordinal: Muy bajo Bajo Regular Alto Muy alto
			Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con enfermedades contagiosas • Infecciones • Bacterias 	
Variable 2 Nivel de productividad	Chiavenato (2004), El esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependen del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido por las capacidades y habilidades del individuo para conocer el nivel de productividad.	Con la aplicación de una encuesta se podrá identificar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016. Las respuestas de las encuestas serán procesadas para obtener los resultados que permitirán hacer las comprobaciones de hipótesis.	Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Insumos utilizados dentro de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Gases - Aerosoles - Químicos, etc. 	Nominal Muy deficiente Deficiente Regular Eficiente Muy eficiente
			Riesgos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos livianos • Trabajos pesados • Esfuerzos fuera de lo normal 	
			Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a presión • Comunicación • Clima laboral 	
			Entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones interpersonales • Comunicación pertinente • Trabajo en equipo • Seguridad laboral • Estímulos • Oportunidad de superación • Perfil del puesto • Libertad de expresión • Capacidad de liderazgo 	
			Características del trabajo		
			Aptitud del individuo		
			Actitud del individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo en el trabajo • Proactividad • Empatía 	

Fuente: elaboración propia.

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La **población** estuvo compuesta por la totalidad de los colaboradores (45 personas) que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC, 2016. Tal como se detalla en el siguiente cuadro:

Tabla 1
Trabajadores que conforman la población de la Empresa de Comercialización de alimentos Shilcayo SAC, 2016.

N.º trabajadores	Cargo	Sexo		Total
		M	F	
01	Gerente general	1	-	01
01	Secretaria	-	1	01
01	Área de contabilidad	1	-	01
01	Área de comercialización	1	-	01
15	Área de producción	15	-	15
01	Área de transporte	1	-	01
25	Choferes y estibadores	25	-	25
	Total	44	1	45

Fuente: Planilla de trabajadores de la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC, 2016.

2.3.2. Muestra.

La **muestra** fue **intacta**; porque es la misma cantidad que la población, por lo que no aplica el muestro.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La **técnica** elegida fue la **entrevista**, para el recabo de información se elaboró como **instrumento** el **cuestionario** para ambas variables. Dichos instrumentos fueron estructurados teniendo en cuenta las dimensiones y cada una de ellas con sus indicadores respectivos, correspondiente a las variables de estudio.

La validez y confiabilidad de los instrumentos fueron procesados por el juicio de tres expertos; quienes le darán el rigor y peso científico para su debida aplicación.

La prueba de confiabilidad se realizó a través del Alfa de Cronbach, (Véase Anexo 04).

2.5. Métodos de análisis de datos

Después de compilado los datos requeridos, se hizo la tabulación respectiva, luego se procesó a través de la estadística descriptiva; para conocer el nivel de correlación y la contrastación de hipótesis se aplicó la estadística inferencial a través del estadístico chi cuadrado; los resultados fueron presentados a través de tablas y gráficos.

2.6. Aspectos éticos

El contenido de este trabajo de investigación lo conforman autores debidamente citados, y se respetó los derechos de autor.

III. RESULTADOS

Para los objetivos específicos se realizó un cambio de escala valorativa sin alterar el orden de las respuestas y así poder dar respuesta a nuestras hipótesis; quedando de la siguiente manera:

Escala en resultados	
Riesgo laboral	Nivel de productividad
Muy Bajo	Muy deficiente
Bajo	Deficiente
Regular	Regular
Alto	Eficiente
Muy alto	Muy eficiente

3.1. Nivel de riesgo laboral en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

Tabla 2:
Riesgo laboral en su dimensión Riesgos físicos

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy Bajo	5 a 9	8	18%
Bajo	9 a 13	22	49%
Regular	13 a 17	9	20%
Alto	17 a 21	6	13%
Muy alto	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

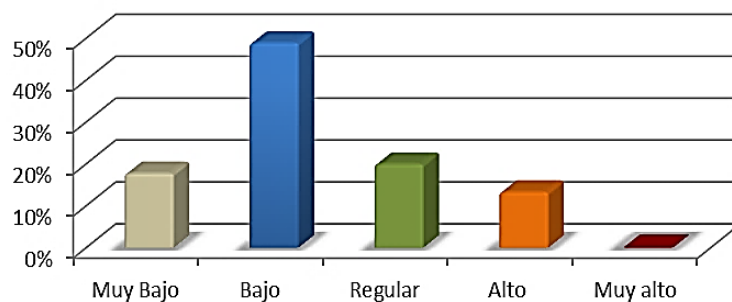


Gráfico 1. Riesgo laboral en su dimensión Riesgos físicos (%)

Fuente: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos físicos

Interpretación: La tabla 2 y gráfico 1 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Riesgo laboral en su dimensión Riesgos físicos; 8 trabajadores que representan el 18% percibieron que el nivel de riesgos físicos es “Muy Bajo”, mientras que 22 trabajadores que representan el 49% y donde están la mayor frecuencia de respuesta percibieron que el nivel de riesgos físicos es “Bajo”, 9 trabajadores (20%) percibieron que el nivel es “Regular”, solo 6 trabajadores (13%) percibieron que el nivel de riesgos físicos es “Alto”, y para un nivel “Muy alto” ningún trabajador lo percibió.

*Tabla 3:
Riesgo laboral en su dimensión Riesgos biológicos*

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy Bajo	5 a 9	12	27%
Bajo	9 a 13	18	40%
Regular	13 a 17	13	29%
Alto	17 a 21	2	4%
Muy alto	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

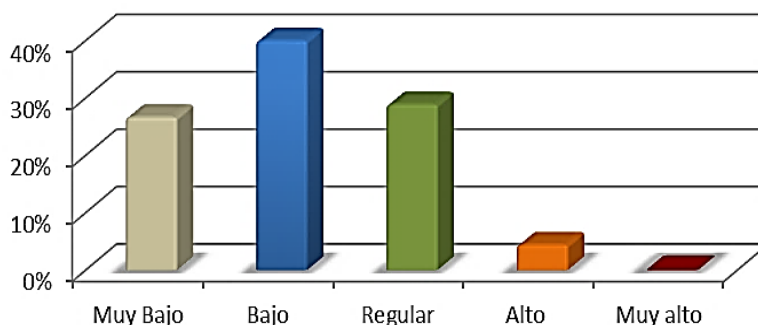


Gráfico 2: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos biológicos (%)

Fuente: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos biológicos

Interpretación: La tabla 3 y gráfico 2 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Riesgo

laboral en su dimensión Riesgos biológicos; 12 trabajadores que representan el 27% percibieron que el nivel de riesgos biológicos es “Muy Bajo”, mientras que 18 trabajadores que representan el 40% y donde están la mayor frecuencia de respuesta percibieron que el nivel de riesgos biológicos es “Bajo”, 13 trabajadores (29%) percibieron que el nivel es “Regular”, solo 2 trabajadores (4%) percibieron que el nivel de riesgos biológicos es “Alto”, y para un nivel “Muy alto” ningún trabajador lo percibió.

*Tabla 4:
Riesgo laboral en su dimensión Riesgos químicos*

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy Bajo	5 a 9	8	18%
Bajo	9 a 13	16	36%
Regular	13 a 17	15	33%
Alto	17 a 21	6	13%
Muy alto	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

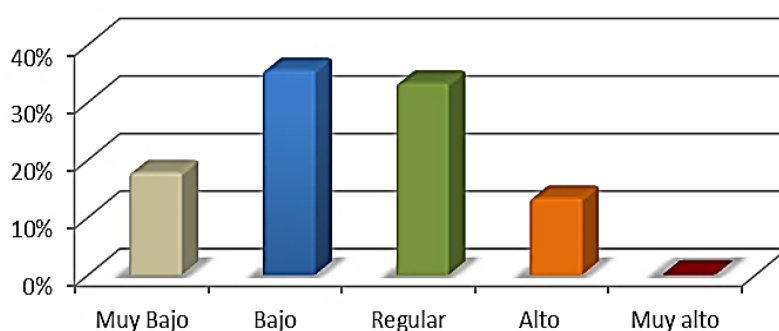


Gráfico 3: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos químicos (%)

Fuente: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos químicos

Interpretación: La tabla 4 y gráfico 3 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Riesgo laboral en su dimensión Riesgos químicos; 8 trabajadores que representan el 18% percibieron que el nivel de riesgos químicos es “Muy Bajo”, mientras que 16 trabajadores que representan el 36% y

donde están la mayor frecuencia de respuesta percibieron que el nivel de riesgos químicos es “Bajo”, 15 trabajadores (33%) percibieron que el nivel es “Regular”, solo 6 trabajadores (13%) percibieron que el nivel de riesgos químicos es “Alto”, y para un nivel “Muy alto” ningún trabajador lo percibió.

*Tabla 5:
Riesgo laboral en su dimensión Riesgos ergonómicos*

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy Bajo	5 a 9	10	22%
Bajo	9 a 13	20	44%
Regular	13 a 17	8	18%
Alto	17 a 21	7	16%
Muy alto	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

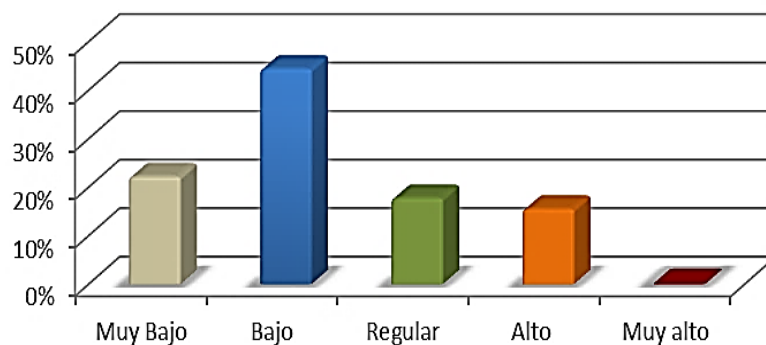


Gráfico 4: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos ergonómicos (%)

Fuente: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos ergonómicos

Interpretación: La tabla 5 y gráfico 4 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Riesgo laboral en su dimensión Riesgos ergonómicos; 10 trabajadores que representan el 22% percibieron que el nivel de riesgos ergonómicos es “Muy Bajo”, mientras que 20 trabajadores que representan el 44% y donde están la mayor frecuencia de respuesta percibieron que el nivel

de riesgos ergonómicos es “Bajo”, 8 trabajadores (18%) percibieron que el nivel es “Regular”, solo 7 trabajadores (16%) percibieron que el nivel de riesgos ergonómicos es “Alto”, y para un nivel “Muy alto” ningún trabajador lo percibió.

Tabla 6:

Riesgo laboral en su dimensión Riesgos psicosociales

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy Bajo	5 a 9	9	20%
Bajo	9 a 13	21	47%
Regular	13 a 17	10	22%
Alto	17 a 21	5	11%
Muy alto	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

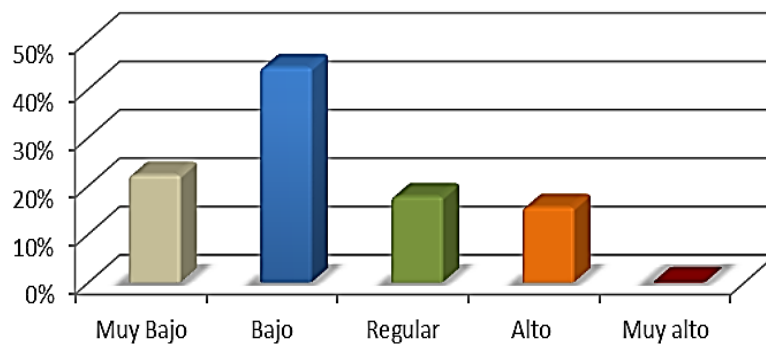


Gráfico 5: *Riesgo laboral en su dimensión Riesgos psicosociales (%)*

Fuente: Riesgo laboral en su dimensión Riesgos psicosociales

Interpretación: La tabla 6 y gráfico 5 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Riesgo laboral en su dimensión Riesgos psicosociales; 9 trabajadores que representan el 20% percibieron que el nivel de riesgos psicosociales es “Muy Bajo”, mientras que 21 trabajadores que representan el 47% y donde están la mayor frecuencia de respuesta percibieron que el nivel

de riesgos psicosociales es “Bajo”, 10 trabajadores (22%) percibieron que el nivel es “Regular”, solo 5 trabajadores (11%) percibieron que el nivel de riesgos psicosociales es “Alto”, y para un nivel “Muy alto” ningún trabajador lo percibió.

Tabla 7:
Riesgo laboral

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy Bajo	25 a 45	8	18%
Bajo	45 a 65	19	42%
Regular	65 a 85	12	27%
Alto	85 a 105	6	13%
Muy alto	105 a 125	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

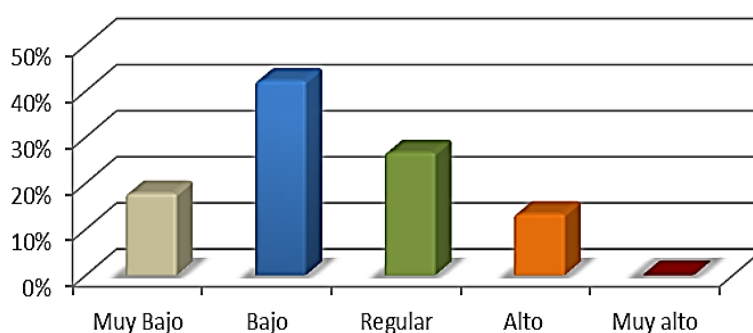


Gráfico 6: *Riesgo laboral (%)*

Fuente: Riesgo laboral

Interpretación: La tabla 7 y gráfico 6 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Riesgo laboral; donde se conoció: 8 trabajadores que representan el 18% percibieron que el nivel de riesgo laboral es “Muy Bajo”, mientras que 19 trabajadores que representan el 42% y donde están la mayor frecuencia de respuesta percibieron que el nivel de riesgo laboral es “Bajo”, 12 trabajadores (27%) percibieron que el nivel es “Regular”, solo 6 trabajadores (13%) percibieron que el nivel de riesgo laboral es “Alto”, y para un nivel “Muy alto” ningún trabajador lo percibió.

3.2. Nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

Tabla 8:
Nivel de productividad en su dimensión Entorno

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy eficiente	5 a 9	2	4%
Eficiente	9 a 13	10	22%
Regular	13 a 17	22	49%
Deficiente	17 a 21	11	24%
Muy deficiente	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

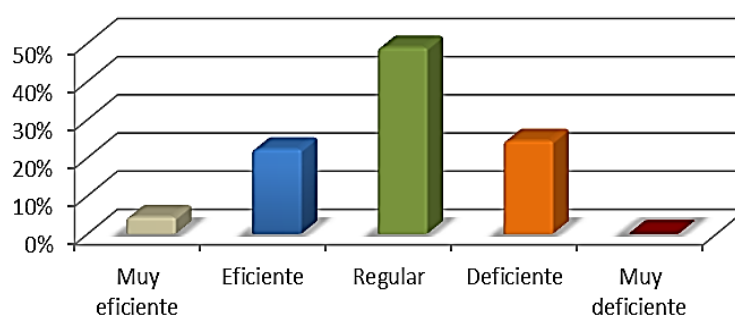


Gráfico 7: *Nivel de productividad en su dimensión Entorno (%)*

Fuente: Nivel de productividad en su dimensión Entorno

Interpretación: La tabla 8 y gráfico 7 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Nivel de productividad en su dimensión Entorno; 2 trabajadores que representan el 4% indicaron tener un entorno de productividad “Muy eficiente”, 10 trabajadores que representan el 22% indicaron tener un entorno de productividad “Eficiente”, mientras que 22 trabajadores que representan el 49% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron tener un entorno de productividad “Regular”, solo 11 trabajadores (24%)

indicaron tener un entorno de productividad “Deficiente”, y para un entorno de productividad “Muy deficiente” ningún trabajador lo percibió.

Tabla 9:
Nivel de productividad en su dimensión Características del trabajo

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy eficiente	5 a 9	3	7%
Eficiente	9 a 13	12	27%
Regular	13 a 17	18	40%
Deficiente	17 a 21	12	27%
Muy deficiente	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

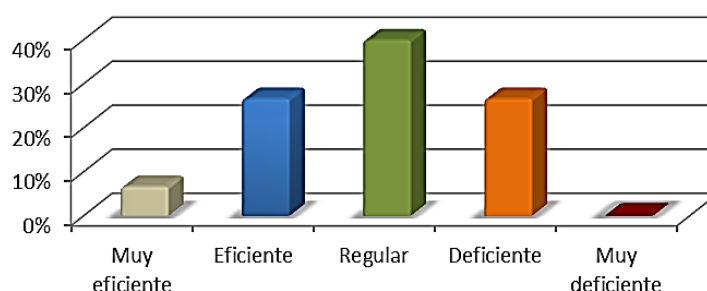


Gráfico 8: *Nivel de productividad en su dimensión características del trabajo (%)*

Fuente: Nivel de productividad en su dimensión Características del trabajo

Interpretación: La tabla 9 y gráfico 8 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Nivel de productividad en su dimensión Características del trabajo; 3 trabajadores que representan el 7% indicaron que las características del trabajo son “Muy eficiente”, 12 trabajadores que representan el 27% manifestaron que las características del trabajo son “Eficiente”, mientras que 18 trabajadores que representan el 40% y donde están la mayor frecuencia de respuesta manifestaron que las características del trabajo son “Regular”, solo 12 trabajadores (27%) manifestaron que las

características del trabajo son “Deficiente”, y ningún trabajador manifestó que las características del trabajo son “Muy deficiente”.

Tabla 10:
Nivel de productividad en su dimensión Aptitud del individuo

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy eficiente	5 a 9	4	9%
Eficiente	9 a 13	16	36%
Regular	13 a 17	20	44%
Deficiente	17 a 21	5	11%
Muy deficiente	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

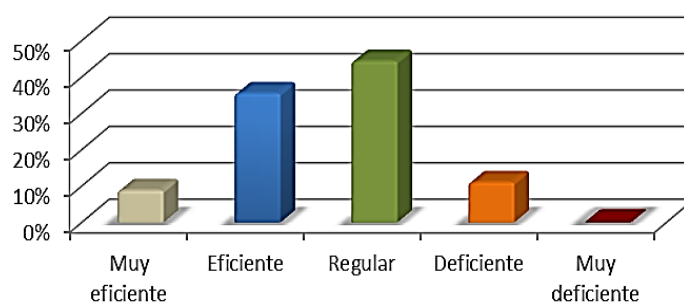


Gráfico 9: *Nivel de productividad en su dimensión Aptitud del individuo (%)*

Fuente: Nivel de productividad en su dimensión Aptitud del individuo

Interpretación: La tabla 10 y gráfico 9 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Nivel de productividad en su dimensión Aptitud del individuo; 4 trabajadores que representan el 9% indicaron que la aptitud del individuo es “Muy eficiente”, 16 trabajadores que representan el 36% indicaron que la aptitud del individuo es “Eficiente”, mientras que 20 trabajadores que representan el 44% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la aptitud del individuo es “Regular”, solo 5 trabajadores

(11%) indicaron que la aptitud del individuo es “Deficiente”, y ningún trabajador manifestó que la aptitud del individuo es “Muy deficiente”.

Tabla 11:
Nivel de productividad en su dimensión Actitud del individuo

Escala	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy eficiente	5 a 9	6	13%
Eficiente	9 a 13	13	29%
Regular	13 a 17	19	42%
Deficiente	17 a 21	7	16%
Muy deficiente	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

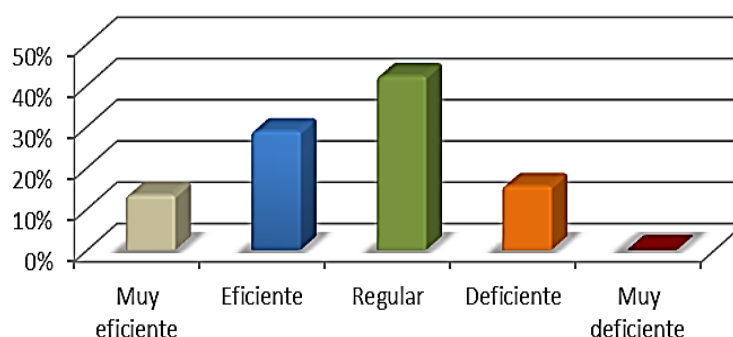


Gráfico 10: *Nivel de productividad en su dimensión Actitud del individuo (%)*

Fuente: Nivel de productividad en su dimensión Actitud del individuo

Interpretación: La tabla 11 y gráfico 10 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Nivel de productividad en su dimensión Actitud del individuo; 6 trabajadores que representan el 13% indicaron que la actitud del individuo es “Muy eficiente”, 13 trabajadores que representan el 29% indicaron que la actitud del individuo es “Eficiente”, mientras que 19 trabajadores que representan el 42% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que la actitud del individuo es “Regular”, solo 7 trabajadores (16%) indicaron que la actitud del

individuo es “Deficiente”, y ningún trabajador manifestó que la actitud del individuo es “Muy deficiente”.

*Tabla 12:
Nivel de productividad*

Esca	Puntaje	N° Trabajadores	% Trabajadores
Muy eficiente	5 a 9	4	9%
Eficiente	9 a 13	13	29%
Regular	13 a 17	20	44%
Deficiente	17 a 21	8	18%
Muy deficiente	22 a 25	0	0%
TOTAL		45	100%

Fuente: Base de datos elaborado por el autor

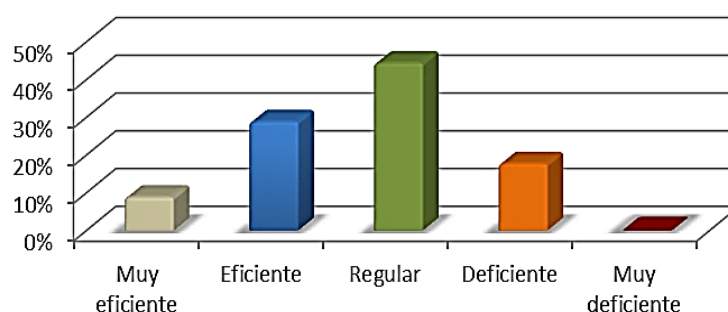


Gráfico 11: Nivel de productividad (%)

Fuente: Nivel de productividad

Interpretación: La tabla 12 y gráfico 11 muestra el número y porcentaje de trabajadores que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC según escala valorativa de la variable Nivel de productividad; 4 trabajadores que representan el 9% indicaron que el nivel de productividad es “Muy eficiente”, 13 trabajadores que representan el 29% indicaron que el nivel de productividad es “Eficiente”, mientras que 20 trabajadores que representan el 44% y donde están la mayor frecuencia de respuesta indicaron que el nivel de productividad es “Regular”, solo 8 trabajadores

(18%) indicaron que el nivel de productividad es “Deficiente”, y ningún trabajador manifestó que el nivel de productividad es “Muy deficiente”.

3.3. Relación entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

Para el análisis de correlación entre las variables, se usó la prueba de independencia Chí – cuadrado al 95% de confianza; y se plantea la siguiente hipótesis estadística.

Hipótesis Estadística:

H₀: No existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

H₁: Existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

Tabla 13:
Tabla de contingencia entre las variables

Riesgo laboral	Nivel de productividad				TOTAL
	Muy eficiente	Eficiente	Regular	Deficiente	
Muy Bajo	3	4	1	0	8
Bajo	1	7	9	2	19
Regular	0	2	7	3	12
Alto	0	0	3	3	6
TOTAL	4	13	20	8	45

Fuente: Elaboración propia

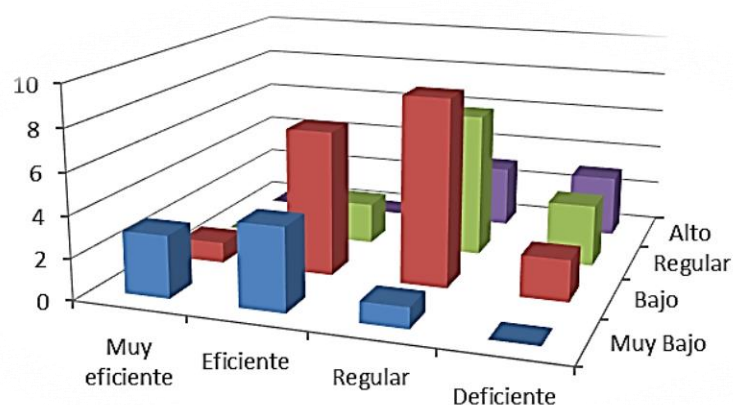


Gráfico 12: Cruce de respuestas entre las variables

Fuente: Tabla de contingencia entre las variables

Interpretación: En la tabla 13 y gráfico 12, podemos observar el cruce de respuestas de las variables del estudio de investigación, esta tabla de contingencia tiene como objetivo establecer la prueba Chí cuadrado y ver si existe asociación significativa entre las variables de estudio, del cruce de respuestas podemos indicar que cuando existe un bajo riesgo laboral, el nivel de productividad será regular en mayor frecuencia o viceversa.

Tabla 14:
Resultados Chí Cuadrado

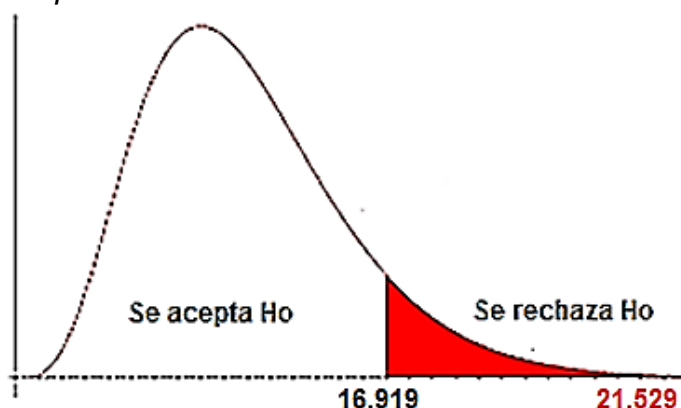
Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	21,529 ^a	9	.010
Razón de verosimilitudes	22.459	9	.008
Asociación lineal por lineal	16.151	1	.000
N de casos válidos	45		

a. 13 casillas (81,3%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,53.

Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 22

Interpretación: Aplicado la prueba de independencia Chi Cuadrado a base de la tabla de contingencia anterior, podemos observar que el resultado Chí Cuadrado de Pearson es: (21.529), mayor al Chí tabular con 9 grados de libertad (16.919), lo que indica que las variables son dependientes y por lo tanto existe influencia y relación significativa entre ellas.

Gráfico 13:
Zona De Aceptación Probabilística – Chí Cuadrado



Fuente: Base de Datos Elaborado por el Autor. SPSS VER. 22

Interpretación: Como el Chí Cuadrado de Pearson (21.529), es mayor al Chí tabular con 9 grados de libertad (16.919) y se encuentra en el área probabilística de rechazo, rechazamos la hipótesis nula con un 95% de confianza y aceptamos que: Las variables son dependientes y por lo tanto existe relación significativa entre ellas; de ahí que podemos proporcionar la respuesta de la hipótesis planteada que: Existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016. Siendo los resultados de acuerdo a las variables de estudio y sus dimensiones de la siguiente manera: en la variable Riesgo Laboral, se pudo observar que el 42% de los trabajadores expresaron que el nivel de riesgo es “bajo”, mientras que el 18% según su opinión dijeron que es “muy bajo”, el 27% se ubicaron en “regular” y solo un 6% mencionó que el riesgo laboral es “alto”, lo que indica que el riesgo laboral en la empresa es mínima, ya que cuenta con patrones de seguridad que garantiza la integridad de los trabajadores; aunque, en toda organización siempre existirá algún tipo de riesgo, sea propiciada por el hombre o de manera natural.

Con respecto a la variable nivel de productividad, el 44% de los trabajadores indicaron que el nivel de productividad es “regular”, el 29% se ubicó según su opinión “eficiente”, el 18% expresó que el nivel de productividad es “deficiente”; lo que evidencia que la productividad no depende de la variable riesgo laboral; sino de otros factores, llámese compromiso con la empresa, trabajo en equipo y liderazgo; entre otras causales.

En cuanto al resultado inferencial según la prueba del Chi cuadrado se puede afirmar que, al ser bajo el riesgo laboral, entonces el nivel de productividad será mejor, en este caso se única en el nivel regular; lo que indica a menor riesgo mayor productividad. Asimismo, el Chi cuadrado de Pearson (21.529), es mayor al chí tabular con 9 grados de libertad (16.919) y se encuentra en el área probabilística de rechazo; de tal manera, se rechaza la hipótesis nula con un 95% de confianza y se acepta que ambas variables son dependientes, por lo tanto, existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto, 2016.

Como se puede ver, los resultados de esta investigación determinan que hay una relación significativa entre las variables; por lo que se recopiló trabajos de investigación con similares resultados como de Cuevas (2014) donde indica que los factores de riesgo de la empresa están cubiertas eficientemente, por lo que garantiza la seguridad e integridad de los colaboradores, esto a su vez no interfiere en el nivel de productividad y rentabilidad de la empresa; sin embargo, existe la presencia mínima de riesgos físicos, mecánicos y ergonómicos. En cambio, Aguirre y Vallejos (2013) en su estudio, concluyó que el mayor riesgo laboral existente en la empresa es el factor físico, esto se debe a la posición en que trabajan la mayor parte del tiempo, es decir, el trabajo les obliga a tener una postura que afecta los movimientos motores de los trabajadores, algunos se mantienen de pie en el caso de los vigilantes; otros, permanecen sentados frente a la computadora ocasionando fuertes dolores de espalda y deficiencia en la visión. En este caso sí existe un alto riesgo laboral en la empresa, sin embargo, el desempeño de los trabajadores es muy eficiente y no afecta a la productividad.

Por su parte, Rivilla y Tayupanda (2014), llegaron a la conclusión, que la productividad laboral permite medir el nivel de rendimiento de los colaboradores, esto se debe a muchos factores especialmente del área de recursos humanos, que busca brindar comodidad al colaborador, de esta manera, este podrá sentirse parte de la empresa, y comprometido con la misma. Cabe destacar, que un empleado satisfecho, su productividad será mayor.

Sin embargo, Alva y Juárez (2014), expresaron que la productividad es el resultado de la satisfacción del trabajador que, de otros factores, en cambio, los resultados de su investigación evidenciaron que el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa en investigación es muy bajo, debido a que carecen de un entrenamiento adecuado para desempeñarse en las áreas a cargo; por otra parte, el gerente de la organización no hace el seguimiento necesario a cada trabajador, por lo que, solo cumplen con su horario establecido, ni dan tiempo extra a su empresa. También se constató que la empresa no cuenta con un programa de capacitación a los trabajadores, por lo que no cada uno de ellos trabaja por su lado, sin tener en cuenta las metas empresariales. Contrariamente,

los empleadores ejercen presión sobre los trabajadores para alcanzar las metas deseadas en producción y rentabilidad.

Como se puede ver que en todos los trabajos recopilados hay coincidencia en los resultados, tanto en el riesgo laboral como en el nivel de productividad; aunque la similitud se da más en el riesgo laboral; en cambio en la productividad difiere mucho, ya que, los resultados arrojaron que el nivel de productividad está más asociada a otros factores, que están alejadas al riesgo laboral; como por ejemplo al trato que reciben los trabajadores, etc.

Quedando claro que riesgo laboral, según Arias (2001) es todo aquello causales que ponen en peligro la integridad física y psicológica de los trabajadores en las empresas, tanto públicas y privadas.

En cambio, productividad laboral según Chiavenato (2004), el esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependen del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido por las capacidades y habilidades del individuo para conocer el nivel de productividad.

Después de haber analizado los resultados de esta investigación y el respectivo contraste con las conclusiones de los antecedentes, se puede afirmar que el riesgo laboral siempre va a existir en toda empresa. En cambio, la productividad no siempre va a depender del riesgo laboral, sino existen muchos factores que determinan que un trabajador tenga mejor rendimiento que el otro. Es decir, existen empresas que el nivel de producción es óptimo, pero los trabajadores no se sienten satisfechos con el trabajo que realizan; en cambio, existen empresas donde tratan bien al colaborador, pero el nivel de producción no es la esperada.

V. CONCLUSIONES

Como resultado de la investigación se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La relación entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; es significativa, lo que indica que las variables son dependientes, en mayor frecuencia o viceversa. De lo que se deduce que el riesgo laboral es mínimo; y el nivel de productividad es regular.
- El nivel de riesgo laboral en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; el 42% indicaron que el riesgo es bajo; de lo que se infiere que la empresa cumple con los parámetros establecidos que garanticen la integridad física y psicológica del trabajador.
- El nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; es regular, lo que indica que el factor que determina una buena producción no depende del riesgo laboral, son otras las causas como compromiso con la empresa, trabajo en equipo y liderazgo.

VI. RECOMENDACIONES

Como resultado de la investigación se ha llegado a las siguientes recomendaciones:

- A la empresa en estudio, identificar aquellos elementos químicos que podrían ocasionar daños e la salud a los trabajadores, e implementar en base a ello un régimen estricto de protección.

- A la empresa, capacitar a su personal en el desarrollo de sus aptitudes, pues en esta dimensión se observó mayores deficiencias que en el resto de dimensiones evaluadas. Entre las capacidades que se deban de desarrollar se encuentran la capacidad de liderazgo y la adecuación a los requisitos del perfil de puestos.

- A la empresa, dentro del planeamiento organizacional debe promover los estímulos a los trabajadores; de tal manera se mejorará la productividad y la rentabilidad en la empresa.

VII. REFERENCIAS

- Aguirre, F., & Vallejos, C. (2013). *Factores de riesgo laboral/prevalencia e incidencia de enfermedades profesionales en el personal que labora en el centro de salud N° 1 de la ciudad de Ibarra en el periodo del 2011-2012*. tesis, Universidad Técnica del Norte, Ecuador.
- Alva, J., & Juárez, J. (2014). *Relación entre el nivel de satisfacción laboral y el nivel de productividad de los colaboradores de al empresa Chimú Agropecuaria S.A. del distrito de Trujillo – 2014*. Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego., Trujillo – Perú.
- Arias, L. (2001). *Condiciones de seguridad industrial (2ª ed.)*. México: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo MTAS.
- Bain, R. (2003). *La productividad (2ª ed.)*. Colombia: McGraw Hill.
- Cazau, P. (2006). *Fundamentos de Estadística* . Buenos Aires: Limusa.
- Ccollana, Y. (2014). *Rotación de Personal, absentismo laboral y productividad de los trabajadores*. Tesis , Universidad de San Martín de Porres., Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2004). *Administración de los recursos humanos (5a. edición ed.)*. Editorial Mc Graw Hill.
- Chicchón, C., & Tirado, I. (2015). *Factores de riesgos laborales y calidad de vida en adolescentes trabajadores de la vía pública. Trujillo, 2015*. Tesis, Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo – Perú.

- Cuevas, V. C. (2014). *Principales factores de riesgo laboral que se presentan en el área de producción y distribución de una empresa de gases industriales*. Tesis, Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Delgadillo, L. (2003). *Modelo para evaluar la productividad en micro, pequeñas y medianas empresas de la cadena productiva de la electrónica, la informática y las telecomunicaciones en el estado de Jalisco*. 27º Congreso Nacional de Estadística e Investigación Operativa, Universidad de Guadalajara, México.
- Díez de castro, J., Redondo , C., Barriero, B., & López, M. (2002). *Administración de empresas. Dirigir en la sociedad del conocimiento*. Madrid: Pirámide.
- Fuentes, S. M. (2012). *“Satisfacción laboral y su influencia en la productividad” (estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. Tesis de licenciatura , Universidad Rafael Landívar.
- Gaither, N., & Frazier, G. (2000). *Administración de producción y operaciones*. México: International Thomson Editores.
- Grau, M., & Moreno , B. (2000). *Seguridad Laboral*. España. Obtenido de http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd46/LSI_Cap04.pdf
- Grimaldi, J., & Simonds, R. (2008). *La Seguridad industrial, su administración*. (5ª ed.). México: Alfaomega.
- Hämäläinen, P., Takala, J., & Saarela, K. (2005). *Global estimates of occupational accidents*. Obtenido de Web:http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/accidis/est_method.pdf
- Iglesias, F., & Marca, V. (2011). *Factores de riesgo laboral relacionado a heridas punzocortantes en técnicos de enfermería del Hospital Apoyo Santa Gema de Yurimaguas, enero – diciembre 2010*. Tesis , Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú.

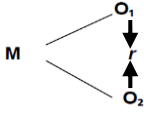
- Kerlinger, F. N., & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento*. (4ta. ed.). McGraw-Hill.
- Kootz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración* (11ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Marchant, L., & Quijano. (2006). *Factores organizaciones críticos para fortalecer el alineamiento estratégico del personal*. Obtenido de www.ciencias sociales online
- OIT. (2007). *La Salud y Seguridad*. Obtenido de http://training.itcilo.it/actrav_cdrom2/es/osh/
- Osorio, E. (2006). *Identificación y notificación de peligros y riesgos asociados a las instalaciones y puestos de trabajos*. (3a. ed.). México: Alpha Omega.
- Parra, F. (1998). *El objeto olvidado de la sociología*. Universidad Complutense de Madrid.
- Quijano, S. (2006). *Dirección de recursos humanos y consultoría en las organizaciones*. Barcelona: Icaria Editorial S.A.
- Ramírez, C. (1998). *Seguridad Industrial. Un enfoque integral* (2da. ed.). México.
- Rivilla, C., & Tayupanda, J. (2014). *Análisis de factores que inciden en la productividad laboral de empresas dedicadas a la producción y distribución de productos de consumo masivo en el distrito metropolitano de Quito*. Tesis, Universidad Politécnica Salesiana sede Quito.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administración*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.
- Salvador, A. (2015). *Análisis, evaluación y control de factores de riesgos mecánicos y físicos en el Proceso de producción conformado de la empresa NOVACERO SA. Planta Guayaquil para disminuir el nivel de accidentabilidad*. Tesis, Universidad PolitécnicaSALESIANA de Ecuador.

Schroeder, R. G. (2002). *Administración de operaciones* (2ª. ed.). McGraw Hill Interamericana de México S.A.

ANEXOS

TÍTULO	“Riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016” Autor: Jheyk Sander Pereyra Vela
---------------	--

Anexo N° 01: Matriz de consistencia

<p>DETERMINACIÓN DEL PROBLEMA</p>	<p>la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo S.A.C., se encuentra ubicada en el distrito de La Banda de Shilcayo, es una organización comercializadora con 2 años de presencia en el mercado y en permanente proceso de mejora continua de la calidad de sus productos, fortaleciendo cada día su competitividad a través de su capital humano, del uso racional y efectivo de sus recursos económicos y del soporte tecnológico del que dispone. En tal sentido sus estrategias orientan al fortalecimiento de su dinámica organizacional dotándola de instrumentos que coadyuven a la eficacia de la gestión institucional.</p> <p>Por el mismo hecho de ser una empresa joven, se pudo observar que no poseen una adecuada indumentaria para las áreas de trabajo; con respecto al personal de campo (choferes y vendedores) corren el riesgo de ser asaltados en las carreteras al llevar los pedidos para los clientes; ya que no disponen de ninguna herramienta de seguridad personal; en cuanto a los alimentos están en riesgo de contaminación por no tener un lugar adecuado para su conservación permanente; así como a la infraestructura le falta estar distribuida acorde a las áreas laborales, ya que todas las oficinas están en un mismo lugar sin tener la privacidad correspondiente.</p> <p>Es por ello, a partir de lo observado, nació la idea de realizar el presente trabajo de investigación con la única finalidad de identificar los factores de riesgo más saltantes que inciden en la productividad de los colaboradores, de tal manera con los resultados obtenidos se podrá plantear alternativas de solución al problema encontrado.</p>
<p>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA GENERAL</p>	<p>¿Qué relación existe entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016?</p>
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el riesgo laboral que más predomina en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016? • ¿Cuál es el nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016?
<p>HIPÓTESIS GENERAL</p>	<p>Hi: Existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.</p> <p>Ho: No existe relación significativa entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.</p>
<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p>	<p>H1: El riesgo laboral que más predomina en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; es el riesgo físico.</p> <p>H2: El nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016; es regular.</p>
<p>OBJETIVO GENERAL</p>	<p>Determinar la relación entre el riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.</p>
<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el riesgo laboral que más predomina en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016. • Identificar el nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016.
<p>DISEÑO DEL ESTUDIO</p>	<p>El diseño que se utilizará será el descriptivo correlacional. Como se puede observar en este diseño se medirá la relación existente entre dos variables en un determinado contexto.</p> <p>Esquema:</p>  <p>Donde: M = estará conformada por todos los trabajadores de la empresa en estudio. O1=V1 = Riesgo laboral O2 =V2 = Nivel de productividad r = Relación entre las variables de estudio.</p>
<p>POBLACIÓN Y MUESTRA</p>	<p>La población estará compuesta por la totalidad de los colaboradores (45 personas) que laboran en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC, 2016.</p>

	<p>Por ser una población pequeña, la muestra será la misma cantidad, por lo que se le conoce como muestreo censal; para ello, se hará uso del muestreo no probabilístico; debido a que el investigador creyó conveniente trabajar con el tamaño de la muestra que hace un total de 45 trabajadores.</p>																										
VARIABLES DE ESTUDIO	<p>Variable 1: Riesgo laboral DEFINICIÓN CONCEPTUAL Ramírez (1998) Se entiende por riesgo la medida de pérdidas económicas, daños ambientales o lesiones humanas, en términos de la probabilidad de ocurrencia de un accidente (frecuencia) y magnitud de las pérdidas, daños al ambiente o de las lesiones (consecuencias) DEFINICIÓN OPERACIONAL Para conocer el riesgo laboral de los trabajadores, se trabajará en función de cinco dimensiones; para ello, se aplicará un cuestionario distribuidos en las dimensiones correspondientes con indicadores que se acerquen más al propósito de la investigación.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="5">Variable 1 Riesgo laboral</td> <td>Riesgos físicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Nivel de ruido • Temperatura • Iluminación </td> </tr> <tr> <td>Riesgos biológicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con enfermedades contagiosas • Infecciones • Bacterias </td> </tr> <tr> <td>Riesgos químicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Insumos utilizados dentro de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Gases - Aerosoles - Químicos, etc. </td> </tr> <tr> <td>Riesgos ergonómicos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajos livianos • Trabajos pesados • Esfuerzos fuera de lo normal </td> </tr> <tr> <td>Riesgos psicosociales</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a presión • Comunicación • Clima laboral </td> </tr> </tbody> </table> <p>Variable 2: Nivel de productividad DEFINICIÓN CONCEPTUAL (Chiavenato, 2004), El esfuerzo de cada individuo está en función del valor de las recompensas ofrecidas y de la probabilidad de que estas dependen del esfuerzo. Ese esfuerzo individual está dirigido por las capacidades y habilidades del individuo para conocer el nivel de productividad. DEFINICIÓN OPERACIONAL Con la aplicación de una encuesta a se podrá identificar el nivel de productividad de los trabajadores de la empresa de comercialización de alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016. Las respuestas de las encuestas serán procesadas para obtener los resultados que permitirán hacer las comprobaciones de hipótesis.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variables</th> <th>Dimensiones</th> <th>Indicadores</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Variable 2 Nivel de productividad</td> <td>Entorno</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Relaciones inter personales • Comunicación pertinente • Trabajo en equipo </td> </tr> <tr> <td>Características del trabajo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Trato entre sí • Responsabilidades </td> </tr> <tr> <td>Aptitud del individuo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Perfil del puesto • Condiciones para desempeñar el cargo • Capacidad de liderazgo </td> </tr> <tr> <td>Actitud del individuo</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimiento en el trabajo • Proactividad • Empatía </td> </tr> </tbody> </table>	Variables	Dimensiones	Indicadores	Variable 1 Riesgo laboral	Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Nivel de ruido • Temperatura • Iluminación 	Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con enfermedades contagiosas • Infecciones • Bacterias 	Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Insumos utilizados dentro de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Gases - Aerosoles - Químicos, etc. 	Riesgos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos livianos • Trabajos pesados • Esfuerzos fuera de lo normal 	Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a presión • Comunicación • Clima laboral 	Variables	Dimensiones	Indicadores	Variable 2 Nivel de productividad	Entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones inter personales • Comunicación pertinente • Trabajo en equipo 	Características del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Trato entre sí • Responsabilidades 	Aptitud del individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil del puesto • Condiciones para desempeñar el cargo • Capacidad de liderazgo 	Actitud del individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimiento en el trabajo • Proactividad • Empatía
	Variables	Dimensiones	Indicadores																								
Variable 1 Riesgo laboral	Riesgos físicos	<ul style="list-style-type: none"> • Condiciones ambientales • Nivel de ruido • Temperatura • Iluminación 																									
	Riesgos biológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores con enfermedades contagiosas • Infecciones • Bacterias 																									
	Riesgos químicos	<ul style="list-style-type: none"> • Insumos utilizados dentro de la empresa: <ul style="list-style-type: none"> - Gases - Aerosoles - Químicos, etc. 																									
	Riesgos ergonómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajos livianos • Trabajos pesados • Esfuerzos fuera de lo normal 																									
	Riesgos psicosociales	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo a presión • Comunicación • Clima laboral 																									
Variables	Dimensiones	Indicadores																									
Variable 2 Nivel de productividad	Entorno	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones inter personales • Comunicación pertinente • Trabajo en equipo 																									
	Características del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño laboral • Trato entre sí • Responsabilidades 																									
	Aptitud del individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil del puesto • Condiciones para desempeñar el cargo • Capacidad de liderazgo 																									
	Actitud del individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimiento en el trabajo • Proactividad • Empatía 																									
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	<p>La técnica que se utilizará, será la entrevista, y los instrumentos para la obtención de información se hará a través de los cuestionarios; para ambas variables de estudio. Estos instrumentos se estructurarán teniendo en cuenta las dimensiones de ambas variables, con cinco ítems cada uno de ellos.</p>																										

Anexo N° 02: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de riesgo laboral

Estimado colaborador, a continuación, le presento este cuestionario con un listado de enunciados, cuya finalidad es conocer el riesgo laboral que corre; además, es un requisito para el desarrollo de la tesis y posteriormente obtener el título de licenciado en educación.

Se le sugiere que conteste con toda sinceridad.

Leyenda:

Muy bajo=1

Bajo =2

Regular =3

Alto = 4

Muy alto =5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Riesgos físicos	1	En su trabajo está expuesto a ruidos demasiado molestos.					
	2	Al finalizar el día termina agotado física y mental.					
	3	La iluminación del área donde labora es adecuada para dicha actividad.					
	4	En el área donde trabaja existe mucha humedad.					
	5	La ventilación es adecuada en el área donde trabaja.					
Riesgos biológicos	6	Cuenta con algún implemento de protección personal.					
	7	En su centro laboral existe riesgos de contagio de alguna enfermedad.					
	8	En su trabajo existe depósitos de desechos orgánicos e inorgánicos.					
	9	Los insumos tienen un ambiente adecuado para su almacenamiento,					
	10	El personal de la empresa pasa por control médico periódicamente.					
Riesgos químicos	11	En el trabajo que realiza utiliza insecticidas, detergentes, otros.					
	12	¿Conoce sobre temas de contaminantes químicos?					
	13	¿Corre algún riesgo de sufrir intoxicaciones, quemaduras por algunas sustancias químicas, etc.?					
	14	¿Ha sufrido algún daño o accidente por ingerir o manipular alguna sustancia química?					
Riesgos ergonómicos	16	En su trabajo realiza movimientos donde es necesario la fuerza física.					
	17	Trabaja todo el día en una postura, lo que le ocasiona dolor de espalda, lumbalgia, etc.					
	18	Por su trabajo, está de pie la mayor parte del tiempo.					
	19	Por su trabajo está sentado la mayor parte de tiempo.					
	20	Por el cargo que ocupa, la mayor parte del tiempo está frente a la computadora.					
Riesgos psicosociales	21	Su jefe siempre lo amenaza con castigos o despidos.					
	22	Sufre agresión verbal por parte de sus compañeros.					
	23	Siente que no valoran su trabajo.					
	24	La presión en el trabajo es fuerte y eso le estresa.					
	25	Se siente discriminado por sus compañeros de trabajo y eso le causa depresión.					

¡¡Muchas gracias!!

Cuestionario de nivel de productividad

Estimado gerente, a continuación, le presento este cuestionario con un listado de enunciados, cuya finalidad es conocer el nivel de productividad y/o desempeño laboral de sus trabajadores; además, es un requisito para el desarrollo de la tesis y posteriormente obtener el título de licenciado en educación.

Se le sugiere que conteste con toda sinceridad.

Leyenda:

Muy deficiente =1 Deficiente = 2 Regular =3 Eficiente =4 Muy eficiente =5

Dimensiones	Ítems	Indicadores	Escala de valoración				
			1	2	3	4	5
Entorno	1	Los trabajadores demuestran buenas relaciones interpersonales.					
	2	La forma de comunicación es pertinente y oportuna.					
	3	Los colaboradores se adecuan a las necesidades y demandas que requiere la organización.					
	4	El trabajo que realizan es equipo y compañerismo.					
	5	Los trabajadores inspiran confianza con sus actitudes.					
Características del trabajo	6	Los trabajadores se sienten seguros laboralmente en el trabajo.					
	7	Demuestran superación y buen ánimo en el trabajo.					
	8	Reciben estímulos de acuerdo a su desempeño.					
	9	Trabajan horas extras con el mismo entusiasmo.					
	10	Expresan sus opiniones libremente y con respeto.					
Aptitud del individuo	11	Los trabajadores cumplen con el perfil del puesto.					
	12	Demuestran poseer liderazgo en sus responsabilidades.					
	13	Asumen la toma de decisiones cuando lo requiere las circunstancias.					
	14	Demuestra preparación y conocimiento para el cargo que ocupa.					
	15	Se capacita constantemente en temas de su trabajo.					
Actitud del individuo	16	Demuestra entusiasmo en sus labores cotidianas laborales.					
	17	Es responsable en su trabajo.					
	18	Sabe escuchar las orientaciones de sus superiores.					
	19	Es tolerante con situaciones laborales.					
	20	Asume retos laborales con responsabilidad.					

¡¡Muchas gracias!!



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *Fasquendo Queyo, Tercero*
Institución donde labora : *Independiente*
Especialidad : *lic. en Administración*
Instrumento de evaluación : *Entrevista - Instrumento (cuestionario)*
Autor (s) del instrumento (s) : *Pereyra Vela Jheyk Sander*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				✓	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					✓
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					✓
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					✓
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				✓	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					✓
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					✓
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					✓
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				✓	
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					✓
PUNTAJE TOTAL						<i>47</i>

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICACIÓN
Conforme para la aplicación
.....
.....
.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

Tarapoto, *20* de *Noviembre* de 2017



Sello personal y firma

Tercero Fasanando Puyo
E.L. en Administración



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : *CAPILLA TORRES, JULIO CESAR*
 Institución donde labora : *UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN-T*
 Especialidad : *M.B. GESTION PUBLICA*
 Instrumento de evaluación : *ENTREVISTA - INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)*
 Autor (s) del instrumento (s) : *JHEFK SANDER POLYVA VELA*

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					50
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					X
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICACIÓN

..... Si es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALIDACION

50

Tarapoto, 04 de Diciembre de 2017



Lic. Mg. Julio César Cappillo Torres
REGUC N° 07736
CLAD - PERÚ

Sello personal y firma



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

FICHA DE EVALUACIÓN

I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombres del experto : RODRIGUEZ MENDOZA SEGUNDO SUEL
 Institución donde labora : UNIVERSIDAD NACIONAL SAN MARTIN
 Especialidad : MSc - GESTIÓN EMPRESARIAL
 Instrumento de evaluación : ENTREVISTA - INSTRUMENTO (CUESTIONARIO)
 Autor (s) del instrumento (s) : JHEYK SANDER PEREYRA UELA

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					Y
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable.					X
ORGANIZACION	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable.					4
METODOLOGIA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
OPORTUNIDAD	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						50

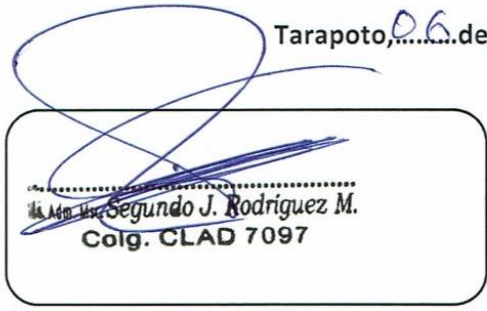
(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINION DE APLICACIÓN

SI ES APLICABLE
.....
.....
.....
.....

IV. PROMEDIO DE VALIDACION 50

Tarapoto, 06 de NOVIEMBRE de 2017



Sello personal y firma

Anexo N° 04: Análisis de confiabilidad de Alfa de Cronbach

Riesgo laboral

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,941	25

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P01	85,15	406,976	,739	,937
P02	85,80	400,589	,775	,937
P03	86,05	409,734	,617	,939
P04	85,60	408,779	,718	,938
P05	85,95	405,734	,684	,938
P06	85,60	415,411	,552	,939
P07	85,80	416,379	,509	,940
P08	85,60	407,411	,593	,939
P09	85,90	410,411	,512	,940
P10	85,10	421,147	,587	,939
P11	86,10	417,253	,478	,940
P12	85,65	405,503	,682	,938
P13	85,25	401,145	,802	,936
P14	85,90	410,516	,589	,939
P15	85,90	414,305	,486	,941
P16	85,85	416,029	,517	,940
P17	85,70	406,537	,661	,938
P18	85,80	415,011	,536	,940
P19	85,60	407,726	,713	,938
P20	85,50	417,947	,455	,941
P21	85,90	396,621	,766	,936
P22	86,00	418,632	,458	,941
P23	85,65	406,766	,680	,938
P24	85,30	428,432	,311	,942
P25	85,35	401,713	,767	,937

Nivel de productividad

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,909	20

Estadísticos total-elemento

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
P01	62,55	224,576	,804	,900
P02	62,80	226,905	,635	,903
P03	62,95	227,418	,616	,903
P04	63,45	229,945	,538	,905
P05	63,55	235,734	,403	,908
P06	62,95	223,418	,603	,904
P07	63,30	232,642	,462	,907
P08	63,25	229,671	,484	,907
P09	63,50	237,947	,402	,908
P10	62,95	225,629	,583	,904
P11	63,50	230,789	,473	,907
P12	62,95	230,261	,583	,904
P13	63,30	229,905	,515	,906
P14	63,15	225,082	,747	,901
P15	63,60	223,516	,704	,901
P16	63,15	237,397	,355	,910
P17	62,85	228,976	,576	,904
P18	63,10	231,989	,447	,908
P19	62,90	230,305	,501	,906
P20	62,80	222,484	,646	,902



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 07
Fecha : 31-03-2017
Página : 1 de 1

Yo Jheyk Sander Pereyra Vela, identificado con DNI N° 70099675, egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 70099675

FECHA: Tarapoto, 07 de diciembre de 2017

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Yo, Lizeth Ery Mescua Ampuero, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, filial Tarapoto, revisor (a) de la tesis titulada

"Riesgo laboral y nivel de productividad de los colaboradores en la Empresa de Comercialización de Alimentos Shilcayo SAC – Tarapoto 2016", del Jheyk Sander Pereyra Vela, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, 06 de diciembre de 2017



MBA. Lizeth Ery Mescua Ampuero
LIC. EN ADMINISTRACIÓN

Firma

Mba. Lizeth Ery Mescua Ampuero

DNI: 42694079

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------