



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión de riesgos y su relación con el desempeño laboral en la
empresa Cartavio S.A.A., 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios- MBA

AUTOR:

Bracamonte Cuenta, Roberto Iván (ORCID: 0000-0003-0011-0595)

ASESOR:

Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano (ORCID: 0000-0002-1825-9542)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Modelo y Herramientas Gerenciales

TRUJILLO – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis hijos que son la base y el empuje para cada uno de mis logros, metas y sueños, porque todo es para ellos y ellos lo son todo para Mí, a Mis padres por la fe y la alegría inmensa que día a día causan en Mi ser, y a Mi hermano por ser aquel amigo que me ayuda a continuar.

Agradecimiento

A Dios por permitir que pueda luchar y realizar cada una de mis metas, a mi madre por el apoyo incondicional y paciencia, a mi padre por compartir sus conocimientos junto a su carisma tan especial, a mis hijos por la espera y la comprensión, al Dr. Marquez Yauri, Heyner Yuliano por la enseñanza y la preparación en la presente investigación y al conjunto de docentes de la MBA por compartir sus conocimientos.

Indice

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	x
Resumen	xiii
Abstract	xiv
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	12
1.1. Tipo y diseño de investigación	12
1.2. Variables y operacionalización	13
1.3. Población, muestra y muestreo.	14
1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
1.5. Procedimientos	16
1.6. Métodos de análisis de datos	17
1.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
4.1. Determinar el nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	18
4.2. Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	39
4.3. Determinar la relación existente entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	60
4.4. Determinar la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021	65
V. DISCUSIÓN	66
VI. CONCLUSIONES	69
VII. RECOMENDACIONES	70

VIII. REFERENCIAS	71
ANEXOS	74

Índice de tablas

Tabla 1: Coeficiente de Alfa de Cronbach variable independiente _____	15
Tabla 2. Coeficiente de Alfa de Cronbach variable dependiente _____	16
Tabla 3. Pesos de alternativa de respuesta de cuestionario _____	16
Tabla 4. Equivalencia de los promedios de las dimensiones de las variables __	17
Tabla 5. Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo _____	18
Tabla 6. Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada _____	19
Tabla 7. Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido _____	20
Tabla 8. Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo _____	21
Tabla 9. Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales _____	22
Tabla 10. Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas _____	23
Tabla 11. La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes _____	24
Tabla 12. Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas _____	25
Tabla 13. Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción _____	26
Tabla 14. Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas _____	27
Tabla 15. Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional _____	28
Tabla 16. Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias _____	29
Tabla 17. Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo _____	30

Tabla 18. Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores _____	31
Tabla 19. Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley _____	32
Tabla 20. Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal _____	33
Tabla 21. Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece _____	34
Tabla 22. Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos _____	35
Tabla 23. Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos _____	36
Tabla 24. Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia _____	37
Tabla 25. Nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021. _____	38
Tabla 26. Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa _____	39
Tabla 27. Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato _____	40
Tabla 28. Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones _____	41
Tabla 29. Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo _____	42
Tabla 30. Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos _____	43
Tabla 31. Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia _____	44
Tabla 32. Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo _____	45
Tabla 33. Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo _____	46
Tabla 34. Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva _____	47

Tabla 35. Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos _____	48
Tabla 36. Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos _____	49
Tabla 37. Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral _____	50
Tabla 38. Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa _____	51
Tabla 39. Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo _____	52
Tabla 40. Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente _____	53
Tabla 41. Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia _____	54
Tabla 42. Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo _____	55
Tabla 43. Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas _____	56
Tabla 44. Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados _____	57
Tabla 45. Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área _____	58
Tabla 46. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021. _____	59
Tabla 47 _____	60
Tabla 48. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos comerciales y Competencia en tareas no específicas del trabajo _____	61
Tabla 49. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos políticos y Comunicaciones escritas y orales _____	62
Tabla 50. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos de recursos humanos y Disciplina del personal _____	63
Tabla 51. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia y Supervisión _____	64

Tabla 52. Correlación de Pearson existente entre las variables de Gestión de riesgos y Desempeño laboral _____ 65

Índice de figuras

Figura 1. Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo _____	18
Figura 2. Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada _____	19
Figura 3. Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido _____	20
Figura 4. Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo _____	21
Figura 5. Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales _____	22
Figura 6. Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas _____	23
Figura 7. La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes _____	24
Figura 8. Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas _____	25
Figura 9. Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción _____	26
Figura 10. Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas _____	27
Figura 11. Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional _____	28
Figura 12. Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias _____	29
Figura 13. Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo _____	30
Figura 14. Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores _____	31
Figura 15. Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley _____	32

Figura 16. Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal _____	33
Figura 17. Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece _____	34
Figura 18. Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos _____	35
Figura 19. Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos _____	36
Figura 20. Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia _____	37
Figura 21. Nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021. _____	38
Figura 22. Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa _____	39
Figura 23. Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato _____	40
Figura 24. Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones _____	41
Figura 25. Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo _____	42
Figura 26. Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos _____	43
Figura 27. Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia _____	44
Figura 28. Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo _____	45
Figura 29. Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo _____	46
Figura 30. Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva _____	47
Figura 31. Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos _____	48
Figura 32. Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos _____	49

Figura 33. Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral _____	50
Figura 34. Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa _____	51
Figura 35. Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo _____	52
Figura 36. Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente _____	53
Figura 37. Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia _____	54
Figura 38. Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo _____	55
Figura 39. Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas _____	56
Figura 40. Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados _____	57
Figura 41. Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área _	58
Figura 42. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021. _____	59
Figura 43. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos operativos y profesionales y Competencia en tareas específicas del trabajo ____	60
Figura 44. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos comerciales y Competencia en tareas no específicas del trabajo _____	61
Figura 45. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos políticos y Comunicaciones escritas y orales _____	62
Figura 46. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos de recursos humanos y Disciplina del personal _____	63
Figura 47. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia y Supervisión _____	64
Figura 48. Correlación de Pearson existente entre las variables de Gestión de riesgos y Desempeño laboral _____	65

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021, presentó un tipo básico, con un enfoque cuantitativo, el diseño fue no experimental - correlacional, la muestra de estudio estuvo comprendida por el número total de trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. en el área de producción, que estuvieron activos en el año 2021, siendo un total de 236 personas, el instrumento de recolección de datos fue el cuestionario, al mismo que se calculó su confiabilidad utilizando el Coeficiente de Alfa de Cronbach donde alcanzó una confiabilidad de 0.9995 y 0.9994 respectivamente para cada variable, el procesamiento de datos se realizó en hoja de cálculo y en SPSS v.26, posterior al tratamiento de los datos se concluyó que la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa donde la Correlación de Pearson existente entre las variables de estudio de Gestión de riesgos y Desempeño laboral fue de 0,983 catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además la correlación fue significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Palabras clave: *gestión de riesgo, desempeño laboral, correlación, área de producción.*

Abstract

The present research had as general objective: To determine the relationship between risk management and job performance in the company Cartavio SAA, 2021, presented a basic type, with a quantitative approach, the design was non-experimental - correlational, the sample of The study was comprised of the total number of workers of the Cartavio SAA company in the production area, who were active in 2021, a total of 236 people, the data collection instrument was the questionnaire, at which their reliability using Cronbach's Alpha Coefficient where it reached a reliability of 0.9995 and 0.9994 respectively for each variable, data processing was carried out in a spreadsheet and in SPSS v.26, after data treatment it was concluded that the existing relationship between risk management and job performance in the company where the Pearson Correlation exists between the Risk Management study variables. os and job performance was 0.983 cataloged as a very strong positive correlation, in addition to the correlation was significant at the 0.01 level (bilateral).

Keywords: *risk management, job performance, correlation, production area.*

I. INTRODUCCIÓN

Bac (2016), mencionó que actualmente todas las organizaciones modernas operan en condiciones de riesgo. El riesgo surge tanto del entorno como de factores internos de una entidad comercial. El entorno genera amenazas directamente relacionadas con la esfera económica y financiera de una organización (tasa de interés, inflación, accesibilidad de préstamos, tipos de cambio, situación económica nacional y mundial, mercado laboral, pérdidas por catástrofes y desastres naturales, así como otros incidentes aleatorios), estratégico (clientes y demanda de un producto / servicio más competencia, es decir, la situación generalmente entendida en un área de negocio determinada), posición organizacional y operativa (cultura organizacional, junta directiva, cambios organizacionales, partes contratantes), así como la situación legal (legislación y normativas legales que regulan las condiciones de gestión de una organización y sus deberes para con sus empleados o el Estado). Sin embargo, las amenazas dentro de una organización están relacionadas con la realización de operaciones dentro del campo de la operación, los flujos de efectivo, el mantenimiento, la cadena de suministro, los sistemas de TI, la contratación y los empleados, los activos, productos y servicios de la entidad, además de sus tecnologías, investigación y el desarrollo, así como el capital intelectual y surgen de decisiones tomadas en niveles específicos dentro de varios horizontes de tiempo.

Pojasek (2017), mencionó que actualmente, gestionar el riesgo solo a nivel funcional no es apropiado; el entorno actual del mercado requiere un enfoque más integrado de la gestión de riesgos. Todas las organizaciones de todo el mundo están adoptando un enfoque global para todos los riesgos que enfrentan. De la misma manera Mirjana (2016), mencionó que la gestión integrada de riesgos es un proceso continuo en el que los riesgos potenciales se evalúan en todos los niveles de la organización y todos los resultados se recopilan a nivel empresarial para mejorar la toma de decisiones.

Solomon (2017), mencionó que el riesgo es una parte esencial del negocio porque las empresas no pueden operar sin asumir riesgos. El riesgo es comúnmente asociado con la incertidumbre, ya que el evento puede

ocurrir o no. El riesgo implica exposición a la incertidumbre o la amenaza; y "la decisión de no hacer nada evita explícitamente las oportunidades que existen y deja las amenazas sin gestionar."

Al Omari (2017), mencionó que diversas investigaciones han demostrado que el principal objetivo para una persona no solo es ganar un sueldo, sino también poder alcanzar la autosatisfacción. Generalmente el desempeño de los colaboradores viene siendo influenciado por aspectos como: la motivación, el clima laboral y el liderazgo. De la misma manera Oravee (2018), mencionó que los esfuerzos realizados por los empleados en la producción determinan el desempeño general de la organización. La gestión en las organizaciones, por tanto, se esfuerza mejorar el desempeño de sus trabajadores a través de diferentes recompensas para aumentar la satisfacción laboral y, en consecuencia, el desempeño de los empleados.

Conocida ya la problemática expuesta anteriormente se destaca la necesidad de investigar el problema planteado a continuación, al ser de interés del área profesional y del contexto social, ya que la gestión de riesgos en las empresas es fundamental para garantizar el correcto funcionamiento y marcha de la operación, lo que conllevará al incremento del desempeño laboral por parte del trabajador.

El problema de investigación se planteó de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021?

La presente investigación se justificó de manera práctica ya que los instrumentos aplicados para la recolección de datos se realizaron insitu, estudiando en la práctica la realidad del problema a investigar y recolectando datos fidedignos en la empresa, a manera metodológica se justificó ya que utilizó en una secuencia ordenada al método científico para la recolección, tratamiento, presentación y validación de los datos, de manera teórica se justificó ya que con los resultados encontrados amplía la poca bibliografía existente, sirviendo como aporte para futuras investigaciones similares y a manera social se justifica porque va a contribuir a la mejora del ambiente laboral y a la reducción de riesgos laborales para los trabajadores.

Para desarrollar el problema de investigación, se planteó el siguiente objetivo general: Determinar la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021. Para desarrollar el objetivo general se plantearon los siguientes objetivos específicos: a) Determinar el nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021. b) Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021. Y c) Determinar la relación existente entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Finalmente, la hipótesis planteada en la presente investigación es la siguiente: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para una mejor comprensión de las variables de estudio, a continuación, se presenta el análisis de trabajos similares desarrollados, los cuales se presentan a nivel de antecedentes.

Jalagat (2016), en su tesis tuvo como objetivo investigar la relación entre estas tres variables a saber: desempeño laboral, satisfacción laboral y motivación con la ayuda de modelos teóricos y literatura. Con respecto a la motivación, los resultados mostraron que la consideración monetaria es mucho más importante que otras estrategias de motivación que enfatizan el aspecto de abordar las necesidades económicas de los individuos. Sin embargo, una motivación como la de Herzberg había demostrado que la paga no es el único indicador de la motivación de los empleados. Además, también se demostró que la satisfacción laboral, el desempeño laboral y la motivación interactúan entre sí y funcionan de manera interdependiente, de modo que el proceso es circular en lugar de lineal. Cuando la satisfacción y el desempeño en el trabajo están vinculados con el desempeño del grupo, el resultado reveló que una mayor satisfacción en el trabajo conduce a un mayor desempeño, aunque no siempre es así.

Oravee (2018), en su tesis tuvo como objetivo estudiar el desempeño laboral de los empleados de Nasarawa State Water Junta, Lafia, donde la información para el estudio se recopiló a través de fuentes secundarias (libros de texto, registros oficiales, publicaciones de revistas) y a través de encuestas de campo utilizando cuestionarios y entrevistas como instrumentos. Los análisis de los datos revelaron que, aunque la satisfacción laboral en la NSWB tuvo un impacto positivo en el desempeño de los empleados de agencia, no se puede lograr de manera efectiva a través de factores de higiene solamente. Por lo tanto, el documento recomienda, entre otras cosas, que la agencia debería dar más atención a las recompensas económicas para que el personal de la organización pueda Satisfacer sus necesidades primarias para la máxima satisfacción en el trabajo y, en consecuencia, el desempeño de los empleados.

Diaz (2017), en su tesis tuvo como objetivo determinar la relación entre seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de los colaboradores,

demostrando la relación existente entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral, presentó una tesis descriptiva, aplicando una evaluación del desempeño al personal de la empresa, posterior al análisis de sus resultados, pudo concluir de la siguiente manera: existe relación positiva entre la seguridad en el trabajo y el desempeño laboral de la empresa, ya que le permite a los trabajadores realizar un trabajo de manera óptima, permite establecer adecuadas medidas de seguridad, generando confianza en el trabajador al momento de realizar sus actividades cotidianas, reduciendo el riesgo de enfermedades y accidentes.

Molina (2020), en su tesis tuvo como objetivo diseñar un plan de intervención de factores de riesgo psicosocial, por lo cual presentó una tesis de tipo descriptiva, utilizando como instrumento de colecta de datos al cuestionario, posterior al análisis de su información concluyó de la siguiente manera: pudo determinar que la empresa cuenta con un riesgo de nivel medio, por lo que necesita ejecutar planes de acción y de control inmediato para reducir este nivel, sobre todo en las malas prácticas laborales que mencionan los trabajadores que existen en la empresa, existe un riesgo de carga laboral debido al incremento en el tiempo de trabajo, lo que cuenta con una calificación negativa por parte del trabajador.

Tamara (2018), en su tesis tuvo como objetivo general controlar algunas variables internas y externas los riesgos que afectan el desempeño del proyecto con la implementación de la gestión de riesgos basado en los parámetros del PMBOK, por lo cual presentó un tipo de investigación aplicativo explicativo, con enfoque cuali cuantitativo, y de diseño no experimental, transversal, posterior al análisis de su información, concluyó de la siguiente manera: para la identificación de riesgos encontrados en el proyecto; se tuvo que considerar 4 aspectos importantes, los cuales son: La Contratista, Cliente, ambas partes y sin decisión / natural; cada uno de estos con su descripción de riesgos teniendo en cuenta el nivel de intervención directa en la Obra.

Para conocer la definición de las variables de estudio y sus dimensiones, a continuación, se presentan las siguientes definiciones:

Bac (2016), mencionó que la gestión de riesgos respalda una gestión más eficaz de una organización porque ayuda a comprender y evaluar el riesgo amenazante. Llevando a cabo este proceso en una organización permite realizar operaciones que aumentan la probabilidad de éxito y disminuir la posibilidad de fracaso. El hecho de qué tipos de riesgos están sujetos a la administración depende de la preferencia de la entidad que se analiza y se refieren a riesgos estratégicos, financieros y operativos o incidentes aleatorios. La gestión de riesgos es una gama de actividades que una entidad debe realizar en para permitir solo la cantidad de riesgo aceptable para las operaciones comerciales que conductas. Este es un proceso para controlar el riesgo y incluye una gama de actividades relacionadas con el análisis, eliminación, reducción y gestión en un caso dado, sino también un sistema de métodos y acciones destinadas a reducir el nivel de impacto del riesgo en las operaciones de una entidad comercial y tomar las decisiones óptimas a tal efecto. La teoría de la gestión de riesgos de George L. Head y Stephen Horn distingue las cinco etapas de la gestión de riesgos: etapa I: identificación y análisis de las pérdidas consiguientes; etapa II: definición de métodos alternativos de gestión de riesgos; etapa III: selección del método óptimo de gestión de riesgos; - etapa IV: aplicación del método seleccionado; y etapa V: seguimiento de los resultados.

La UNECE (2017), mencionó que la gestión eficaz del riesgo es fundamental para el éxito de la modernización de las organizaciones, en lo que respecta tanto a la organización como a los procesos de producción. Realmente, la gestión de riesgos, por un lado, apunta al fortalecimiento de la gobernanza de la organización en el todo apoyando el proceso de toma de decisiones al seleccionar prioridades; por otro lado, es apunta a identificar, analizar y eliminar las incertidumbres que pueden poner obstáculos en el camino de cambio y desarrollo.

Cienfuegos (2017), mencionó que la palabra "riesgo" se ha convertido en una parte común y ampliamente utilizada del vocabulario actual, considerando circunstancias personales (salud, pensiones, seguros, inversiones, etc.), sociedad (terrorismo, desempeño económico, seguridad alimentaria, etc.) y también negocios (gobierno corporativo, estrategia,

continuidad del negocio, etc.). Mucho de instituciones que la humanidad ha construido también, podría verse como una forma de abordar incertidumbre, incluida la política, la religión, la filosofía, la tecnología, las leyes, la ética y moralidad.

Saadi (2020), mencionó que, En los últimos años, la gestión de riesgos se ha convertido en una prioridad para todos los sectores de la economía, por lo que las organizaciones pueden proteger sus intereses mientras logran sus objetivos. A través de la gestión de riesgos, las organizaciones pueden asegurarse de lograr los resultados deseados, reducir el impacto de las amenazas a niveles aceptables y aumentar las oportunidades para aprovechar las oportunidades. La incertidumbre se puede definir como la incapacidad de saber qué pasará en el futuro. Una mayor incertidumbre aumenta el riesgo y viceversa.

López (2021), mencionó que durante los últimos años el significado del desempeño laboral ha variado considerablemente, desde la visión más tradicional centrada en el empleo y las tareas fijas hasta una comprensión más amplia de los roles laborales en contextos organizacionales dinámicos. La razón fundamental de este cambio de enfoque es el entorno laboral global y altamente competitivo, donde todas las organizaciones deben estar orientadas a responder a situaciones dinámicas y cambiantes. Este nuevo contexto requiere una conceptualización más amplia del desempeño laboral que reúna todos los comportamientos potenciales que son positivos. de roles laborales en contextos organizacionales dinámicos. La razón fundamental de este cambio de enfoque es el entorno laboral global y altamente competitivo, donde todas las organizaciones deben estar orientadas a responder a situaciones dinámicas y cambiantes. Este nuevo contexto requiere una conceptualización más amplia del desempeño laboral que reúna todos los comportamientos potenciales que positivamente.

Dimensiones de la gestión de riesgo, Rejda y McNamara (2014), mencionó a las siguientes: en riesgos operativos y profesionales, riesgos comerciales, riesgos políticos, riesgos relacionados con los recursos humanos, riesgos para la salud, riesgos para las partes relacionadas y de la competencia. Las estrategias y medidas de mitigación de la organización

incluyen procedimientos administrativos, técnicos, contractuales y de seguridad dentro del alcance de las actividades comerciales.

Levy, y Twining (2015), mencionaron que la gestión de riesgos integrada debe ser parte de la estrategia de la organización y tener un impacto significativo en la gestión de riesgos dentro de la organización. Este enfoque ayuda a las organizaciones a maximizar sus beneficios en el siguiente nivel. Matei, Cristea y Capatina (2016), mencionaron que el enfoque integrado se centra únicamente en identificar y evaluar los riesgos y mitigar los impactos para minimizar los riesgos aceptables. Asumir riesgos a un nivel aceptable y ayudar a las organizaciones a impulsar la innovación para hacer frente a la competencia.

Meulbroek (2017), indicó que tradicionalmente, el riesgo se ha visto como consecuencias negativas y eventos desfavorables. La consideración del riesgo desde la perspectiva negativa es restrictiva y engañoso por dos razones principales. Primero, la incertidumbre puede manifestarse en forma negativa (amenaza) o forma positiva (oportunidad), o ambas; y segundo, la forma en que se percibe un riesgo influye en la manera en que se maneja. Gestionar los riesgos desde una perspectiva negativa puede resultar en la omisión completa de oportunidades (beneficios/ ganancias) en el evento que se está considerando. Oracle (2016), mencionó que, sin embargo, las perspectivas sobre el riesgo difieren, ya que la definición de riesgo depende y se ve afectada por el riesgo. observador. Además, el riesgo a veces conlleva algunos beneficios económicos, ya que las empresas pueden obtener ganancias considerables al asumir riesgos. El negocio crece a través de una mayor asunción de riesgos. Wolf (2018), mencionó que el riesgo es, por lo tanto, parte integral de las oportunidades y amenazas que pueden afectar negativamente afectar una acción o resultado esperado. Además, deshacerse del riesgo socava la fuente de creación de valor; trunca oportunidades potenciales. En esencia, a los riesgos empresariales son "la incertidumbre que importa."

Money Smart (2018), indicó que la gestión de riesgos se aplica a muchos aspectos de una empresa. El negocio es sujeto a riesgos internos (debilidades) y riesgos externos (amenazas). Generalmente, puede controlar

los riesgos internos una vez que los identifica. Sin embargo, externos los riesgos pueden estar fuera de su control. No todos los riesgos provienen de fuentes negativas. Los riesgos pueden provenir de aspectos positivos fuentes u oportunidades. La expansión y el crecimiento son oportunidades, pero también conlleva un riesgo adicional. El objetivo final es minimizar los efectos del riesgo en el negocio.

Čunderlík (2019), indicó que la identificación del riesgo normalmente comienza antes de que se inicie el proyecto, y el número de riesgos aumentar a medida que el proyecto madura a lo largo del ciclo de vida. Cuando se identifica un riesgo, primero se evalúa para determinar la probabilidad de que ocurra, el grado de impacto en el cronograma, alcance, costo y calidad, y luego priorizada. Los eventos de riesgo pueden afectar solo a uno o mientras que otros pueden afectar el proyecto en múltiples categorías de impacto. La probabilidad de ocurrencia, número de categorías impactadas y el grado (alto, medio, bajo) en el que impactan el proyecto será la base para asignar la prioridad al riesgo. Todos los riesgos identificables deben ingresarse en un registro de riesgos, y documentado como una declaración de riesgo.

Taran (2019), mencionó que el término “gestión de riesgos” se utiliza en el campo de la estadística, la economía, la psicología, las ciencias sociales, la biología, la ingeniería, la toxicología, el análisis de sistemas, las operaciones de investigación, etc. ¿Qué significa? Para social analistas, políticos y académicos es la gestión de los riesgos ambientales y nucleares lo que amenaza nuestra existencia, para los banqueros y empleados financieros es el uso sofisticado de técnicas, como la moneda Cobertura contra pérdidas, para los agentes de seguros es la coordinación del riesgo asegurable y la reducción del seguro, costos, para los rescatistas es la reducción en el número de accidentes y lesiones.

Desempeño laboral, Stephan y Harrison (2017) indicaron que los estudios de prácticas y programas de personal diseñados para mejorar el desempeño del trabajo humano han utilizado una amplia variedad de medidas de criterio, Stoffel y Moyers (2017), indicaron que incluyen calificaciones de supervisión, índices de productividad, ausentismo, rotación,

salario y promoción. Aunque se puede suponer que todas estas medidas reflejan el desempeño, al menos hasta cierto punto, ha habido muy poca discusión sobre el estado conceptual del constructo de desempeño subyacente en sí. Sin embargo, durante los últimos 20 años, los investigadores han prestado cada vez más atención a las cuestiones conceptuales en la raíz del llamado problema del criterio y una literatura cada vez más enérgica, sobre el contenido conductual del desempeño laboral y sus antecedentes causales. De la misma manera Sonnentag (2017), mencionó que el desempeño individual es de gran relevancia tanto para organizaciones como para particulares. Demostrar un alto rendimiento al lograr tareas resultan en satisfacción, sentimientos de autoeficacia y dominio. Además, por un alto rendimiento los individuos son promovidos, premiados y honrados. Debe haber oportunidades profesionales para personas que trabajan bien, ya que son mucho mejores que los de individuos de desempeño moderado o bajo.

Ling y Hung (2015), mencionaron que el desempeño organizacional es el desempeño de diferentes departamentos dentro del organización, y hay cronogramas específicos para lograr el objetivo general en diferentes etapas. También es la capacidad de una organización para lograr sus objetivos mediante el uso de recursos efectivo y eficiente. El desempeño de una organización incluye una evaluación de todos los departamentos de la organización y determina el éxito y el fracaso factores. Las organizaciones priorizan la productividad, la calidad y la coherencia general. Con respecto a los factores no financieros, uno de los determinantes más importantes de una El desempeño de la organización es el comportamiento de los empleados en el lugar de trabajo. Empleado, el desempeño finalmente afecta el éxito o el fracaso de una organización.

Hanson y Borman (2016) definieron cinco dimensiones del desempeño que, según ellos, "son suficientes para describir la parte superior de la jerarquía latente en todos los trabajos ocupacionales. Sin embargo, los cinco factores no tienen la misma forma. Tienen diferentes patrones de factores sub generales y su contenido varía de manera diferente entre trabajos.

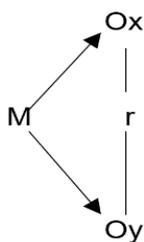
1. Competencia en tareas específicas del trabajo: qué tan bien alguien puede realizar tareas que constituyen los requisitos técnicos básicos de un trabajo y que diferencian un trabajo de otro. 2. Competencia en tareas no específicas del trabajo: qué tan bien alguien puede realizar tareas que no son exclusivas del trabajo, pero que son requeridas por la mayoría o todos los trabajos de una organización. 3. Comunicaciones escritas y orales: qué tan bien alguien puede escribir o hablar a una audiencia de cualquier tamaño. 4. Mantener la disciplina personal: cuánto evita alguien el comportamiento negativo, como el abuso de alcohol, el incumplimiento de las reglas y el ausentismo. 5. Supervisión: qué tan bien alguien influye en los subordinados a través de la interacción cara a cara.

III. MÉTODOLÓGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación presentó un tipo básico, con un enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista, (2016) “este tipo de investigación refleja la necesidad de poder realizar una medición a una magnitud de un fenómeno o del problema de la investigación”, también fue de alcance descriptivo, según Gallego (2018) este tipo de investigación tiene la facultad de seleccionar a las cualidades principales del problema de estudio y de poder brindar una descripción detallada en categorías o dimensiones, además presentó un alcance correlacional, ya que esta clase de investigaciones permite asociar los resultados de las dimensiones de las variables de estudio mediante la correlación de Pearson, el diseño fue no experimental, como menciona Oliveira (2019), en esta clase de investigaciones se realiza la toma de datos sin manipular de manera deliberada las variables. Es decir, en la presente investigación no se hizo variar a ninguna de las variables de estudio, tampoco se manipularon a ninguna de las variables, solamente se analizaron en su contexto natural, y finalmente presentó una clasificación transversal ya que los datos se recolectaron en un solo momento (año 2021)

El diseño específico es el diseño de una sola casilla porque se utilizó un solo grupo de estudio, este diseño presentó el siguiente esquema:



Donde:

M: es la muestra de estudio

Ox: observaciones en la variable independiente

Oy: observaciones en la variable dependiente

r: es la relación entre ambas variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión de riesgos

Torres (2016), lo define como la gestión fundamental para el éxito de la modernización de las organizaciones, en lo que respecta tanto a la organización como a los procesos de producción, reduciendo las probabilidades de sucesos negativos en el proceso que podrían incurrir en costos o desembolsos para la empresa.

Variable 2: Desempeño laboral

Chase, Jacobs y Aquilano (2015), lo definen como la capacidad de una organización para lograr sus objetivos mediante el uso de recursos efectivo y eficiente. El desempeño de una organización incluye una evaluación de todos los departamentos de la organización y determina el éxito y el fracaso factores

Operacionalización

La operacionalización de las variables se realizó tomando como referencia a los trabajos previos descritos en los antecedentes, además de incluir el contenido bibliográfico de las definiciones de las variables con sus dimensiones de estudio, bajo estos conceptos se adecuaron los ítems del instrumento cuestionario, el cual también se rigió bajo las dimensiones y los indicadores de las variables de estudio, en el caso de la variable independiente Rejda y McNamara (2014), mencionó a las siguientes: en riesgos operativos y profesionales, riesgos comerciales, riesgos políticos, riesgos relacionados con los recursos humanos, riesgos para la salud, riesgos para las partes relacionadas y de la competencia, para la variable dependiente según Hanson y Borman (2016) son cinco dimensiones, enumerando a las siguientes: Competencia en tareas específicas del trabajo, Competencia en tareas no específicas del trabajo, Comunicaciones escritas y orales, Mantener la disciplina personal y Supervisión, ambas variables fueron estudiadas con 20 ítems cada una, y las alternativas de respuesta de totalmente de acuerdo, de acuerdo, indeciso, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

En la operacionalización se aplicó cuestionarios tanto para la variable independiente y variable dependiente a través de cuestionarios de 20 ítems

cada uno, bajo estricta confidencialidad, salvaguardando la identidad la muestra de estudio, a los cuales se solicitó que respondan los cuestionarios de acuerdo a su percepción en su en su centro de labores, explicándoles que los instrumentos son de carácter confidencial, donde no se revelará su identidad, para poder responder de una manera veraz y desinteresada. Los cuestionarios fueron validados a través de la V. de Aiken, y su confidencialidad se calculó con el alfa de Combrach.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Población

Muñoz (2019), mencionó que es un conjunto de personas, procesos, objetos, y/o fenómenos que muestran interés por estudiarse debido a las características que presentan. En la presente investigación se delimitó la población de estudio, la cual fue el número total de trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A., que estuvieron activos en el año 2021, siendo un total de 1,424.

Criterios de inclusión:

Trabajadores activos en la empresa.

Criterios de exclusión:

Trabajadores cesantes o suspendidos.

Muestra:

Franklin (2016), la define como un sub grupo o parte de la población y/o universo de estudio, y que, donde se debe seleccionar la cantidad de delimitando ciertas características de la población.

En la presente investigación se delimitó la muestra de estudio utilizando el muestreo por conveniencia, donde se eligió al área de producción, y obteniendo una muestra del número total de trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A. en el área de producción, que estuvieron activos en el año 2021, siendo un total de 236.

Muestreo: El muestreo empleado fue por conveniencia, donde Acevedo y Carrillo (2016), lo definen como la muestra que está disponible en el tiempo o periodo de investigación. El estudio se aplicó el área de

producción y mantenimiento en la empresa Cartavio S.A.A. para el año 2021, siendo un total de 236.

Unidad de análisis:

Trabajadores del área de producción y mantenimiento de la empresa Cartavio S.A.A. para el año 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas cuantitativas:

Arias (2016), mencionó que se debe utilizar un conjunto de técnicas diversas que, validadas y contrastadas entre sí, puedan dar lugar a una colecta de información fiable para desarrollar los objetivos del estudio, por lo cual para la presente investigación se utilizaron a los siguientes:

Técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario, que se aplicó a la muestra de estudio.

Validez y confiabilidad de los instrumentos

La validez de los instrumentos se realizó a través del juicio de expertos, utilizando la V. de Ayken con tres criterios: pertinencia, relevancia y claridad, donde la variable 1 alcanzó una validez de 0.931, en el caso de la variable 2 alcanzó una validez de 0.939.

Ballestrini (2017), mencionó que la confiabilidad es el grado medible en que un instrumento puede producir resultados consistentes y coherentes.

La confiabilidad de los instrumentos aplicados se validó utilizando el Coeficiente de Alfa de Cronbach, en el paquete estadístico de MS Excel, utilizando los resultados de ambos cuestionarios.

Tabla 1

Coeficiente de Alfa de Cronbach variable independiente

K:	El número de Ítems	20
$\alpha =$	Coeficiente de Alfa de Cronbach	0.9995

Elaboración: El autor.

Tabla 2

Coefficiente de Alfa de Cronbach variable dependiente

K:	El número de Ítems	20
$\alpha =$	Coefficiente de Alfa de Cronbach	0.9994

Elaboración: El autor.

3.5. Procedimientos

Como primer paso para el desarrollo de la presente investigación se plantearon las bases teóricas y antecedentes de estudio con respecto a las variables, posterior a ello se diseñaron los cuestionarios para poder recopilar información de la muestra de estudio, dichos cuestionarios fueron validados a criterio de jueces con la V. de Aiken y con la respectiva prueba de confiabilidad con el Alfa de Combrach. Una vez valido los instrumentos de recolección de datos se procedió a aplicarlos en la muestra de estudio, los resultados recolectados se digitalizaron en hoja de cálculo de Excel para ser tratados matemática y estadísticamente. En la hoja de cálculo de Excel, también se diseñaron las figuras y tablas en formato Apa 7.0 para ser trasladados al informe final, el promedio de las dimensiones se trabajó a razón de los siguientes pesos:

Tabla 3

Pesos de alternativa de respuesta de cuestionario

Alternativa	Peso
Totalmente en desacuerdo	10%
En desacuerdo	15%
Indeciso	20%
De acuerdo	25%
Totalmente de acuerdo	30%

Elaboración: El autor.

Una vez tabulados y determinados los promedios de las dimensiones de las variables de estudio, se procedió a trabajar esta información en el software estadístico de SPSS v.26, donde se determinaron los niveles de correlación entre dimensiones y variables de estudio.

3.6. Métodos de análisis de datos

Al tener los promedios de las dimensiones de las variables de estudio, se procedió a asignarle una equivalencia de acuerdo a su valor, como se muestra en la tabla adjunta.

Tabla 4

Equivalencia de los promedios de las dimensiones de las variables

Medidas			Equivalencia
0.0	--	19.0	Muy deficiente
19.1	--	38.1	Deficiente
38.2	--	57.2	Regular
57.3	--	76.3	Óptimo
76.4	--	95.4	Excelente

Elaboración: El autor.

Para el análisis de la correlación entre variables se tuvo en cuenta la escala de correlación de Pearson.

Finalmente, como menciona Chávez (2016), indicó que para la discusión de resultados se pueden utilizar antecedentes citados, por lo cual con estos mencionados antecedentes se procedió a contrastar los resultados, y finalmente las conclusiones se elaboraron de acuerdo a los objetivos de investigación.

3.7. Aspectos éticos

Calderón (2016), mencionó que los aspectos éticos son capaces de comprobar el interés de los individuos para elegir un curso de acción, en oportunidades donde una situación en la que dos o más principios de ética pueden entrar en conflicto.

La presente investigación muestra la fiabilidad de los instrumentos aplicados, utilizando el Alfa de Cronbach y la veracidad de resultados se demostró estadísticamente a través de la correlación de Pearson, donde el principio fundamental de los aspectos éticos es el respeto a la propiedad privada intelectual y la protección de datos de la muestra encuestada.

IV. RESULTADOS

4.1. Determinar el nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Dimensión: Riesgos operativos y profesionales

Tabla 5

Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	10	4.2%
De acuerdo	25	10.6%
Totalmente de acuerdo	194	82.2%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

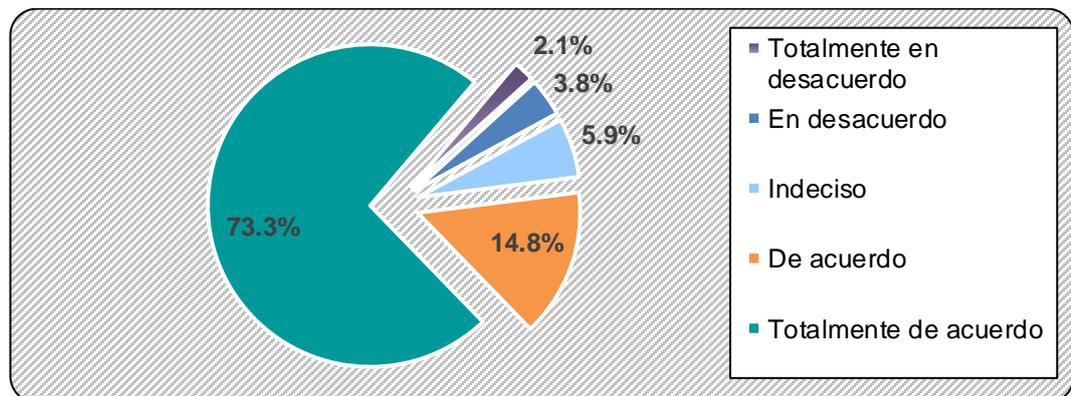


Figura 1. *Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo*

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 5 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 4.2%, de acuerdo el 10.6% y totalmente de acuerdo el 82.2%.

Tabla 6

Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	2.1%
En desacuerdo	9	3.8%
Indeciso	14	5.9%
De acuerdo	35	14.8%
Totalmente de acuerdo	173	73.3%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

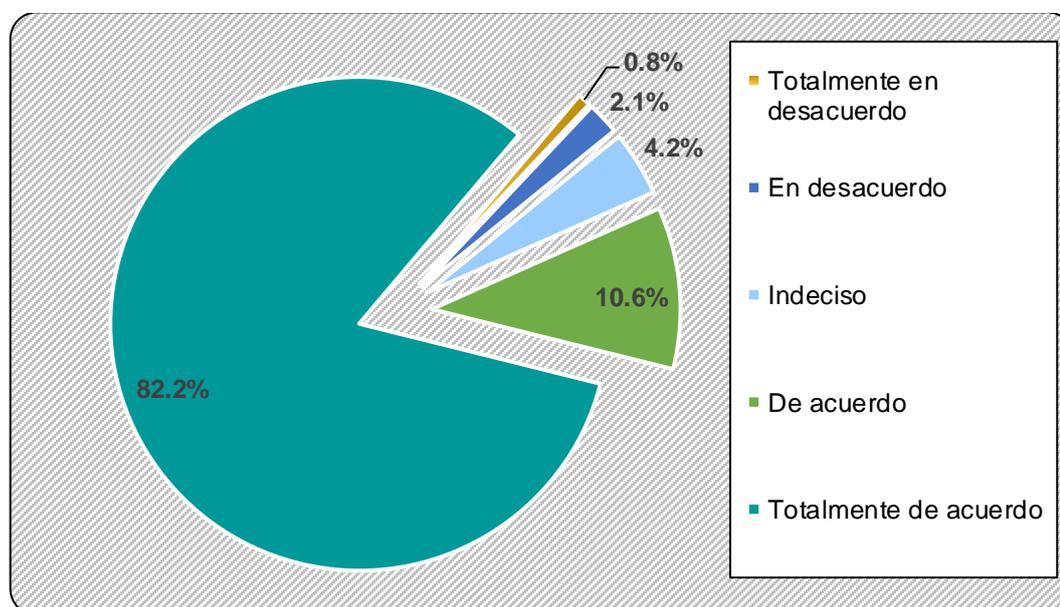


Figura 2. Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 6 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada. totalmente en desacuerdo el 2.1%, en desacuerdo el 3.8%, indeciso el 5.9%, de acuerdo el 14.8% y totalmente de acuerdo el 73.3%.

Tabla 7

Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	11	4.7%
De acuerdo	20	8.5%
Totalmente de acuerdo	200	84.7%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

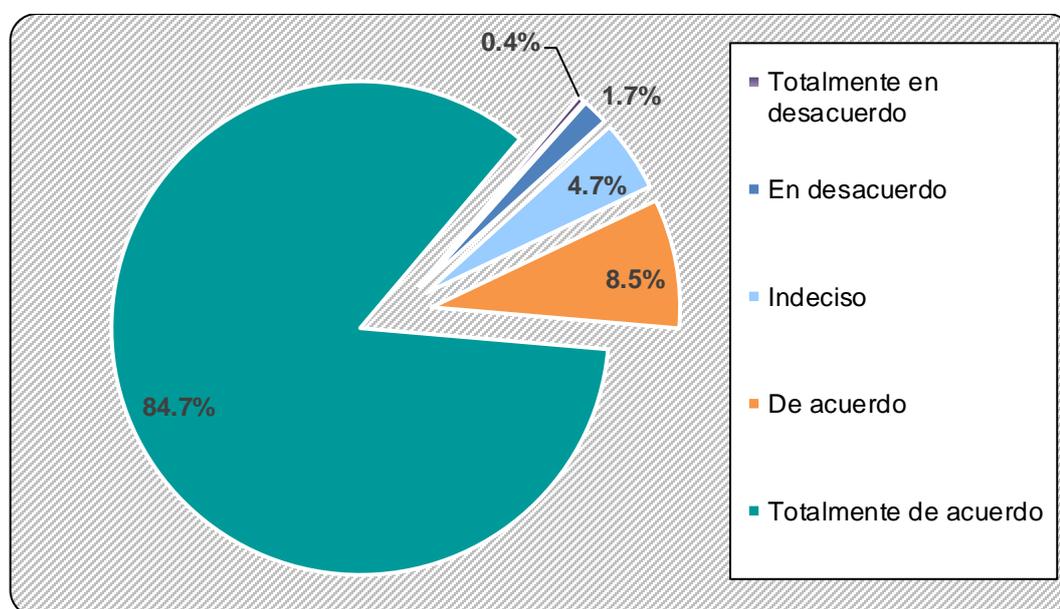


Figura 3. Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 7 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 4.7%, de acuerdo el 8.5% y totalmente de acuerdo el 84.7%.

Tabla 8

Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	2.1%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	8	3.4%
De acuerdo	18	7.6%
Totalmente de acuerdo	201	85.2%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

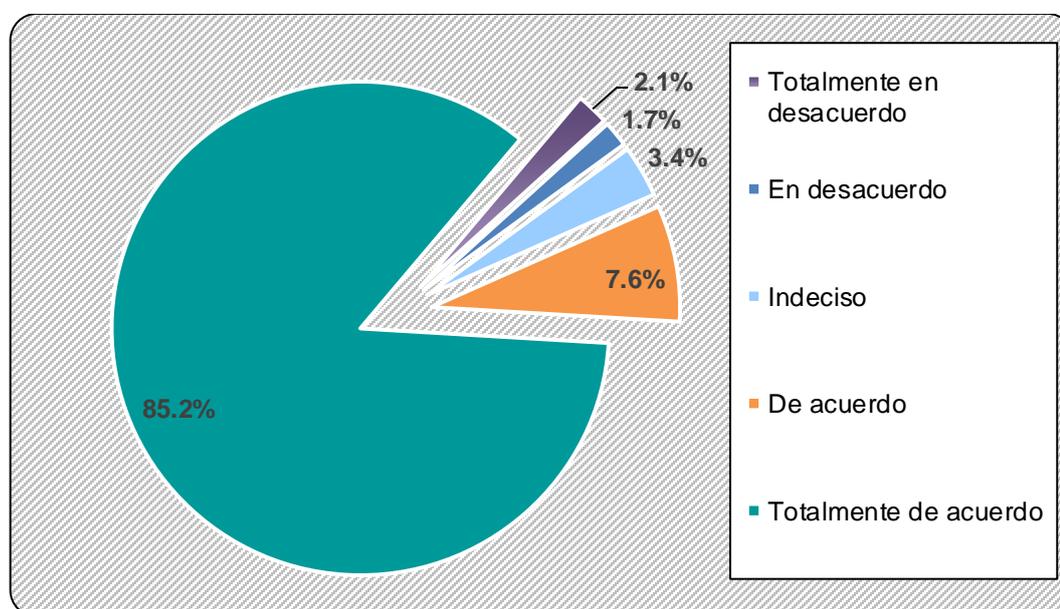


Figura 4. Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 8 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo. totalmente en desacuerdo el 2.1%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 3.4%, de acuerdo el 7.6% y totalmente de acuerdo el 85.2%.

Dimensión: Riesgos comerciales

Tabla 9

Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	3	1.3%
Indeciso	10	4.2%
De acuerdo	18	7.6%
Totalmente de acuerdo	202	85.6%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

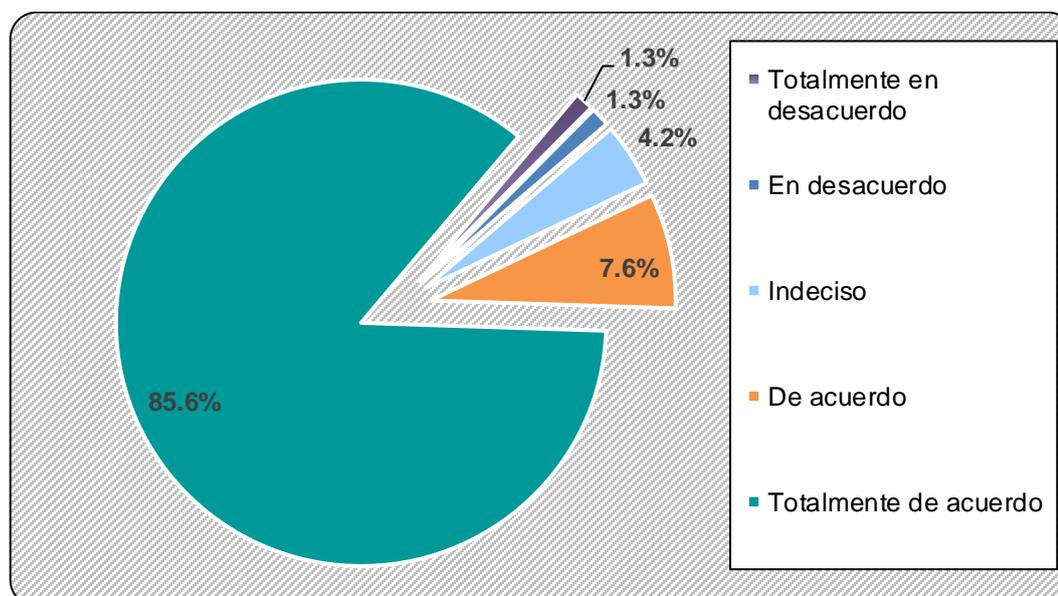


Figura 5. Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 9 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 1.3%, indeciso el 4.2%, de acuerdo el 7.6% y totalmente de acuerdo el 85.6%.

Tabla 10

Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	6	2.5%
Indeciso	8	3.4%
De acuerdo	34	14.4%
Totalmente de acuerdo	186	78.8%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

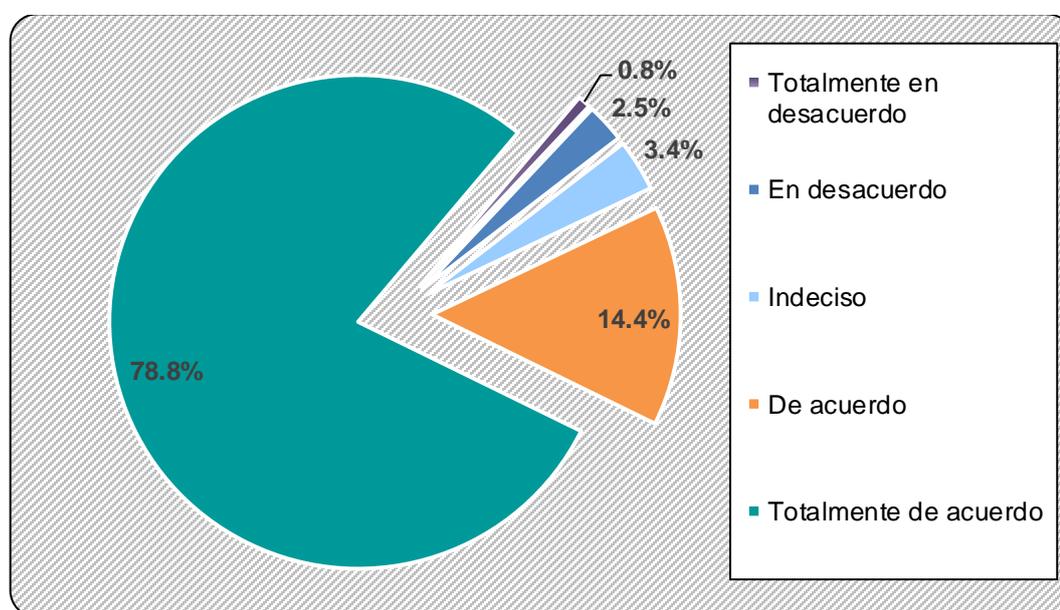


Figura 6. Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 10 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 2.5%, indeciso el 3.4%, de acuerdo el 14.4% y totalmente de acuerdo el 78.8%.

Tabla 11

La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	10	4.2%
De acuerdo	15	6.4%
Totalmente de acuerdo	204	86.4%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

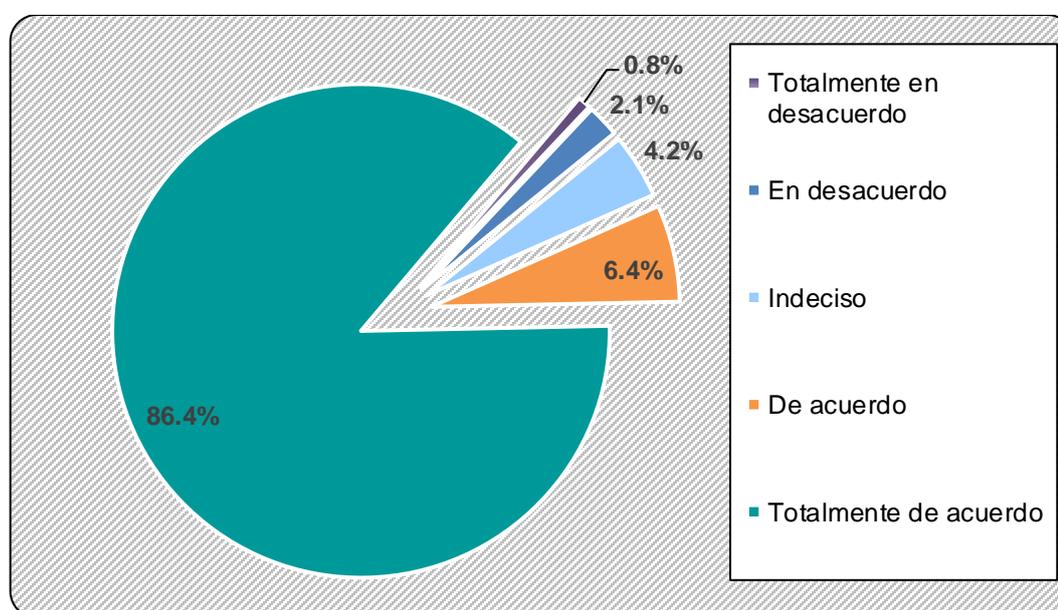


Figura 7. La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 11 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 4.2%, de acuerdo el 6.4% y totalmente de acuerdo el 86.4%.

Tabla 12

Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	1.7%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	9	3.8%
De acuerdo	25	10.6%
Totalmente de acuerdo	193	81.8%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

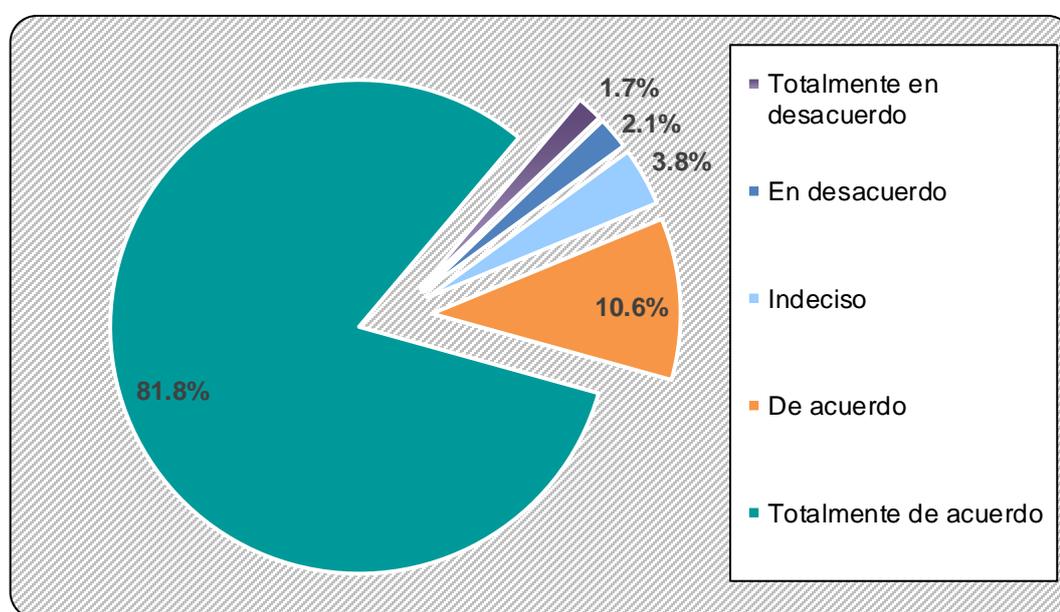


Figura 8. Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 12 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas. totalmente en desacuerdo el 1.7%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 3.8%, de acuerdo el 10.6% y totalmente de acuerdo el 81.8%.

Dimensión: Riesgos políticos

Tabla 13

Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	6	2.5%
Indeciso	10	4.2%
De acuerdo	46	19.5%
Totalmente de acuerdo	171	72.5%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

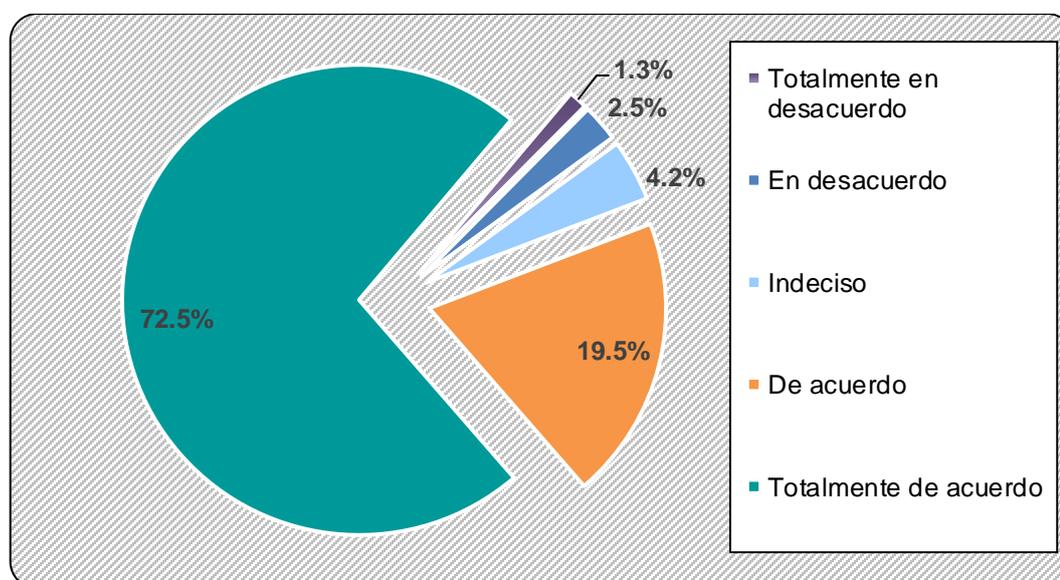


Figura 9. Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 13 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 2.5%, indeciso el 4.2%, de acuerdo el 19.5% y totalmente de acuerdo el 72.5%.

Tabla 14

Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	9	3.8%
Indeciso	8	3.4%
De acuerdo	17	7.2%
Totalmente de acuerdo	200	84.7%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

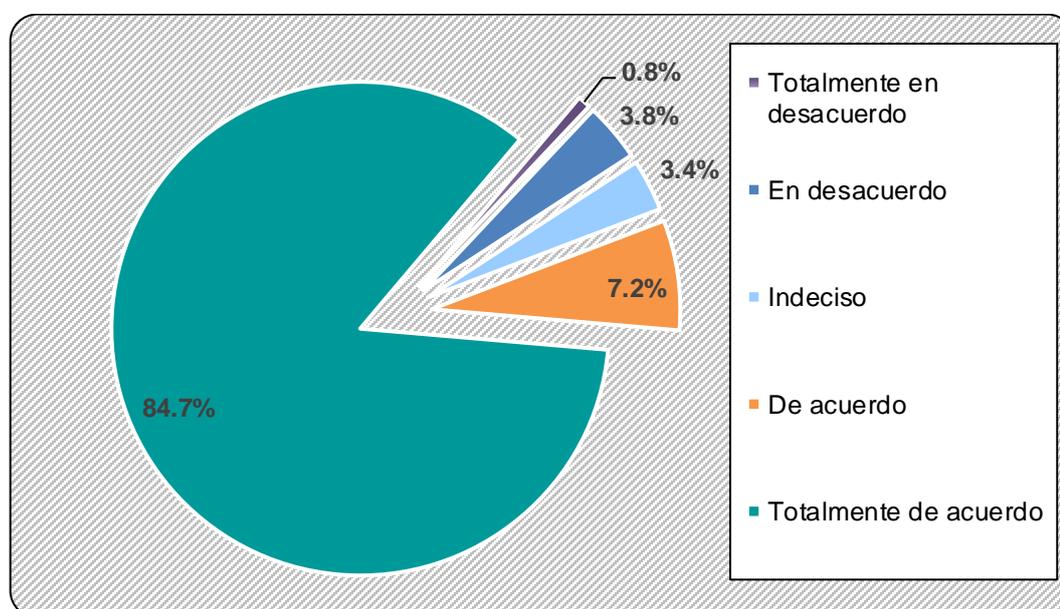


Figura 10. Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 14 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 3.8%, indeciso el 3.4%, de acuerdo el 7.2% y totalmente de acuerdo el 84.7%.

Tabla 15

Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	9	3.8%
Indeciso	7	3.0%
De acuerdo	16	6.8%
Totalmente de acuerdo	203	86.0%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

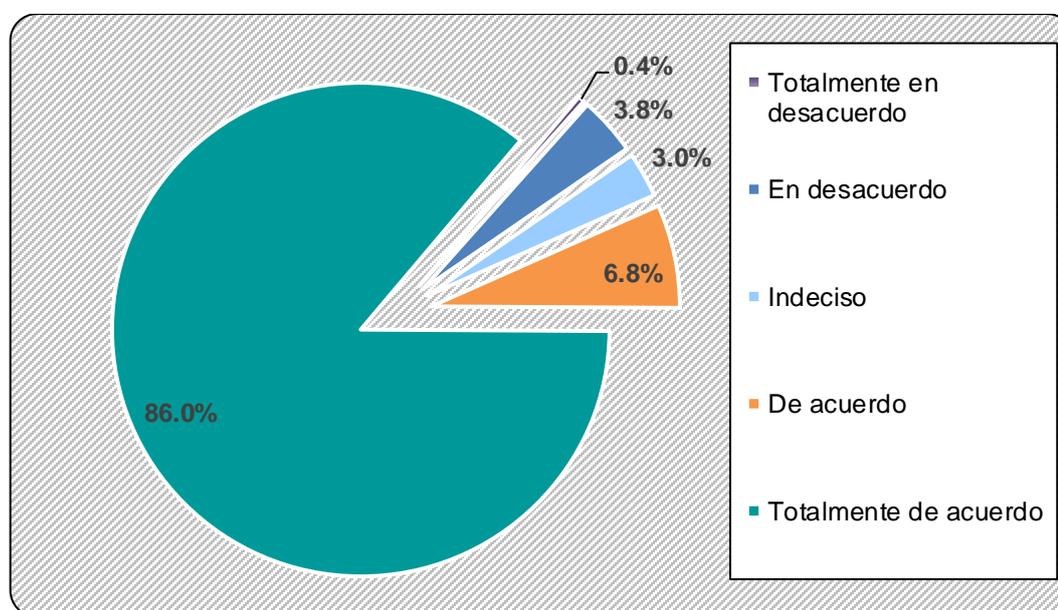


Figura 11. Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 15 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 3.8%, indeciso el 3%, de acuerdo el 6.8% y totalmente de acuerdo el 86%.

Tabla 16

Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	15	6.4%
De acuerdo	40	16.9%
Totalmente de acuerdo	174	73.7%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

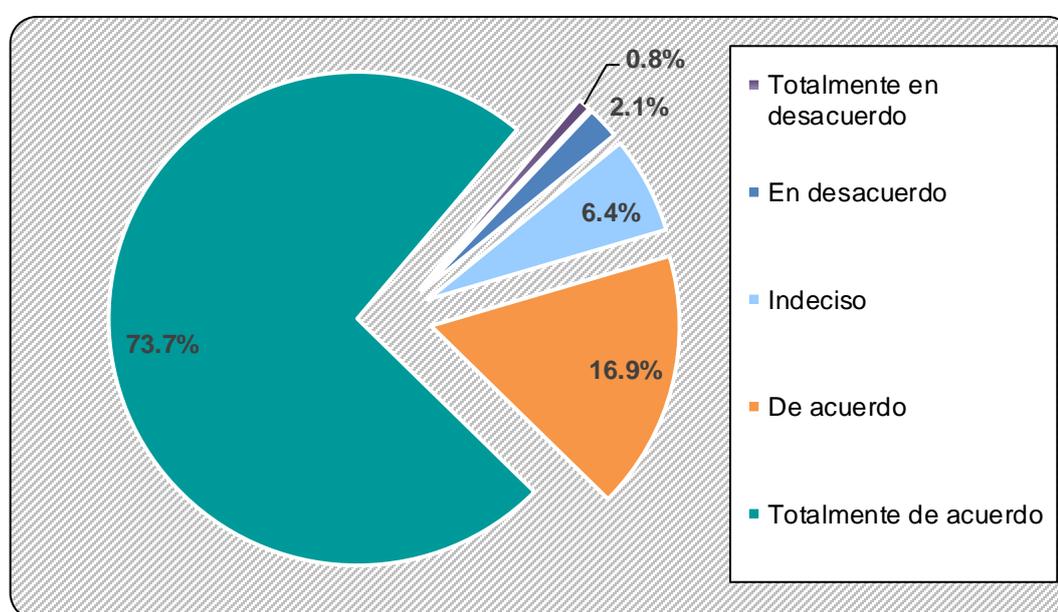


Figura 12. Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 16 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 6.4%, de acuerdo el 16.9% y totalmente de acuerdo el 73.7%.

Dimensión: Riesgos de recursos humanos

Tabla 17

Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	6	2.5%
Indeciso	12	5.1%
De acuerdo	23	9.7%
Totalmente de acuerdo	192	81.4%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

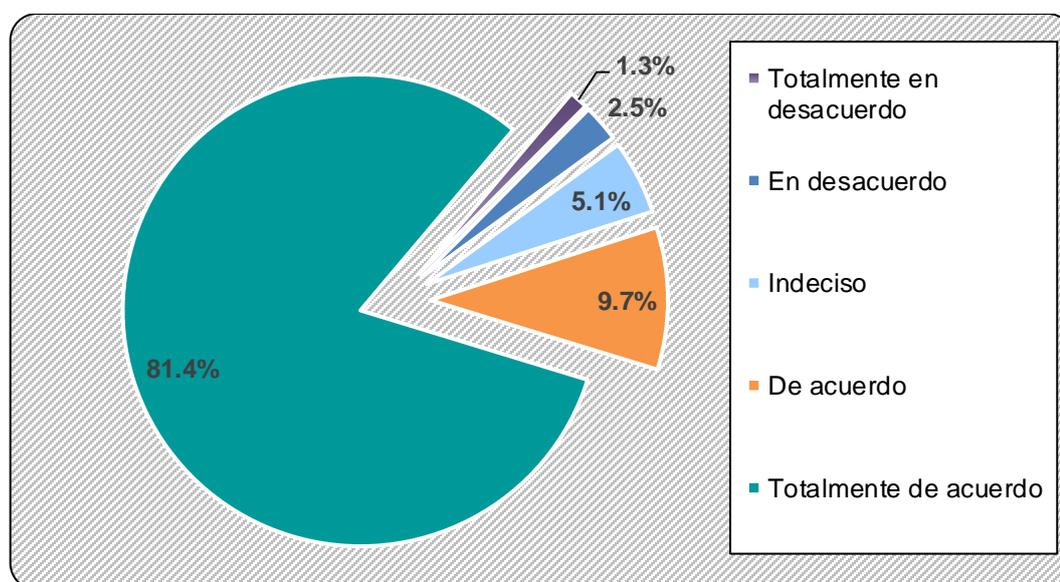


Figura 13. Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 17 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 2.5%, indeciso el 5.1%, de acuerdo el 9.7% y totalmente de acuerdo el 81.4%.

Tabla 18

Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	15	6.4%
De acuerdo	25	10.6%
Totalmente de acuerdo	189	80.1%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

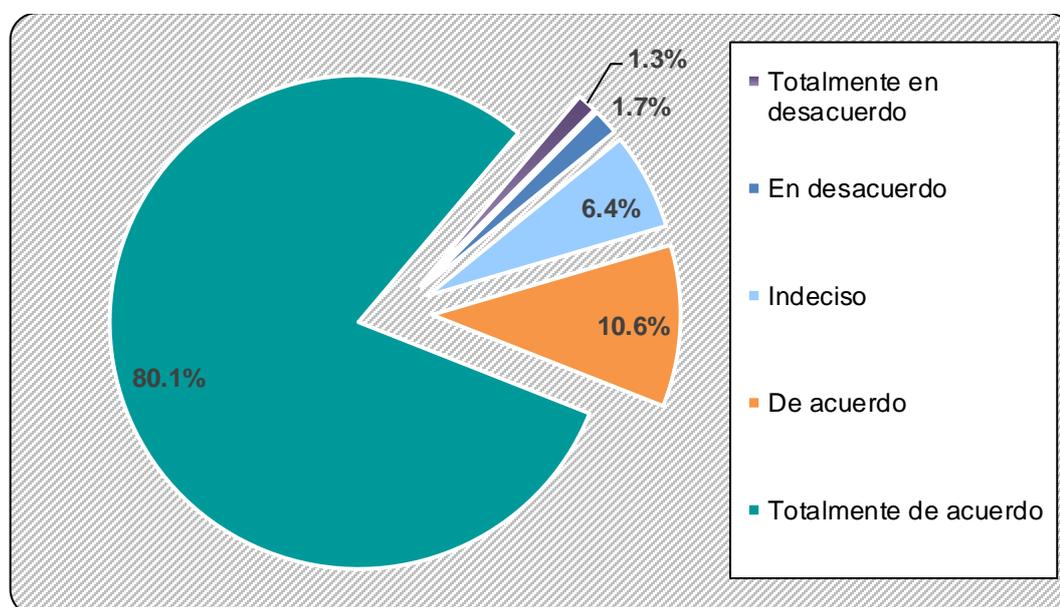


Figura 14. Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 18 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 6.4%, de acuerdo el 10.6% y totalmente de acuerdo el 80.1%.

Tabla 19

Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	8	3.4%
Indeciso	14	5.9%
De acuerdo	29	12.3%
Totalmente de acuerdo	183	77.5%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

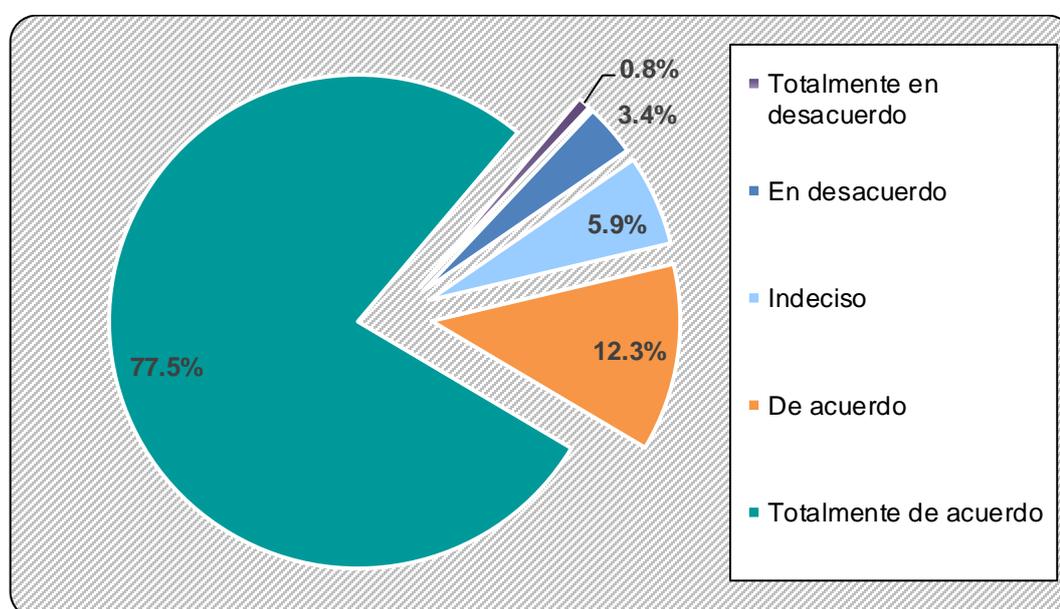


Figura 15. Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 19 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 3.4%, indeciso el 5.9%, de acuerdo el 12.3% y totalmente de acuerdo el 77.5%.

Tabla 20

Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	1.7%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	14	5.9%
De acuerdo	23	9.7%
Totalmente de acuerdo	191	80.9%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

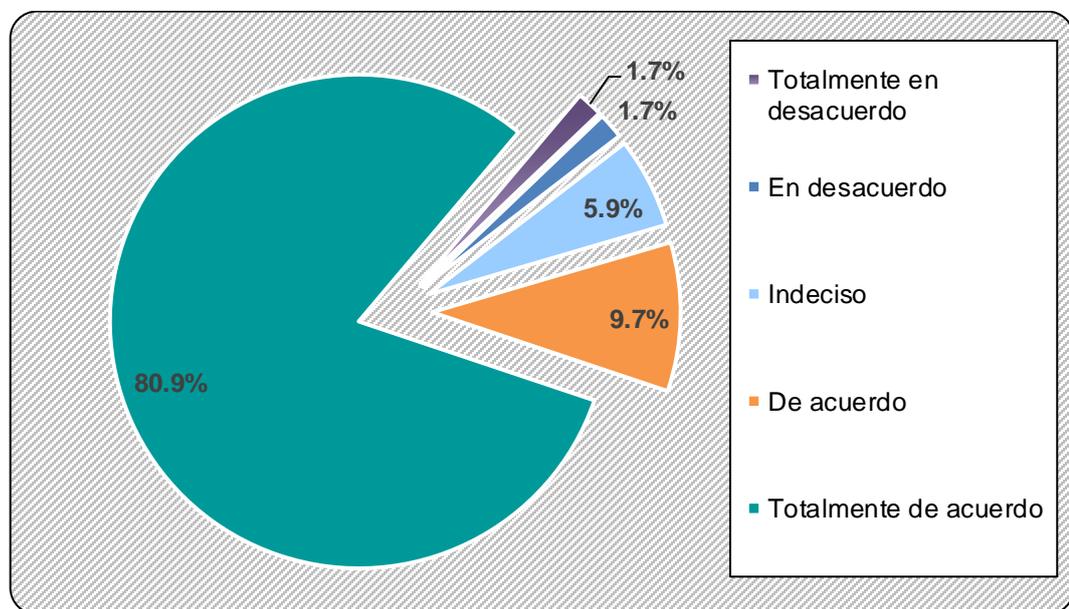


Figura 16. Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 20 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal. totalmente en desacuerdo el 1.7%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 5.9%, de acuerdo el 9.7% y totalmente de acuerdo el 80.9%.

Dimensión: Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia

Tabla 21

Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	2.1%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	7	3.0%
De acuerdo	36	15.3%
Totalmente de acuerdo	183	77.5%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

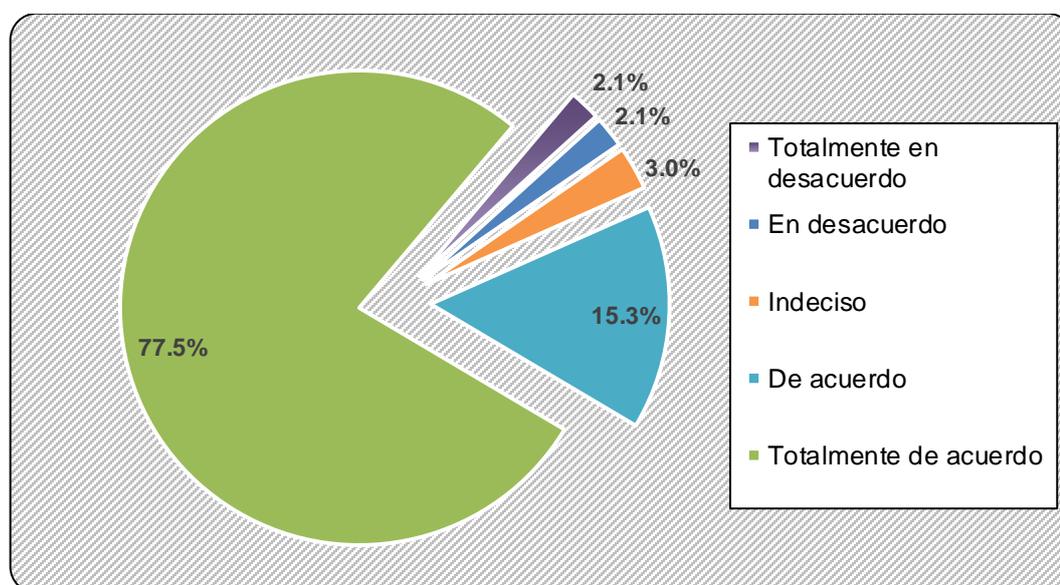


Figura 17. Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 21 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece. totalmente en desacuerdo el 2.1%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 3%, de acuerdo el 15.3% y totalmente de acuerdo el 77.5%.

Tabla 22

Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	8	3.4%
Indeciso	14	5.9%
De acuerdo	43	18.2%
Totalmente de acuerdo	169	71.6%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

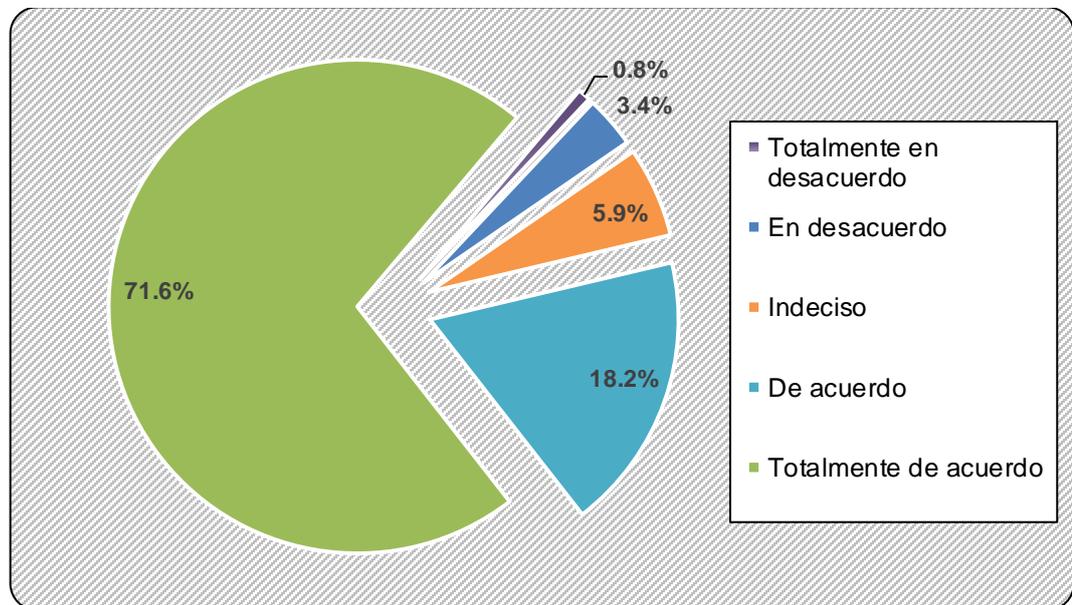


Figura 18. Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 22 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 3.4%, indeciso el 5.9%, de acuerdo el 18.2% y totalmente de acuerdo el 71.6%.

Tabla 23

Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	3	1.3%
Indeciso	14	5.9%
De acuerdo	49	20.8%
Totalmente de acuerdo	168	71.2%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

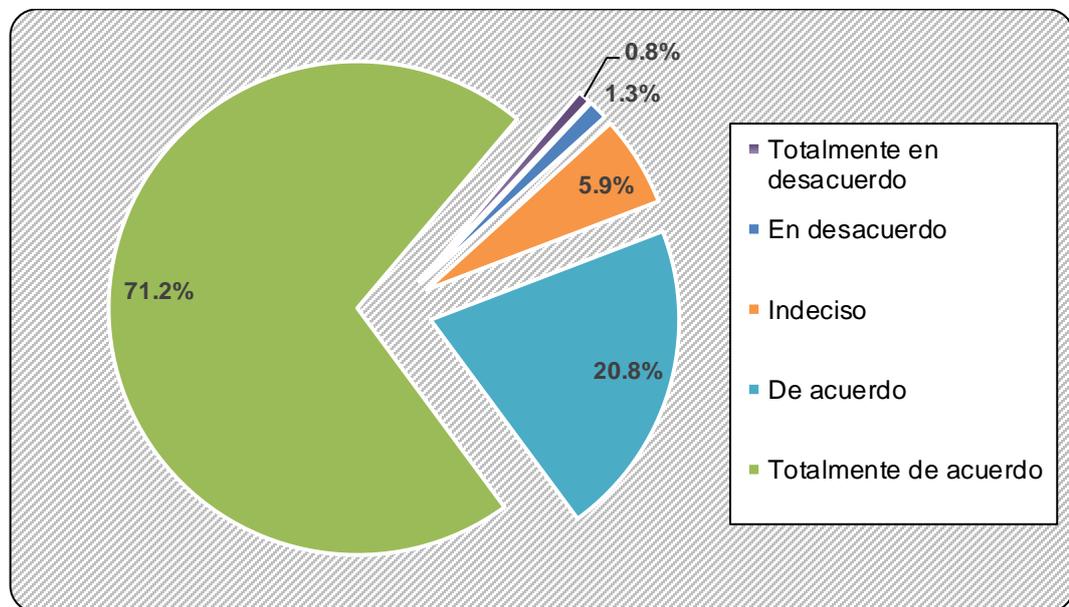


Figura 19. Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 23 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 1.3%, indeciso el 5.9%, de acuerdo el 20.8% y totalmente de acuerdo el 71.2%.

Tabla 24

Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	3	1.3%
Indeciso	10	4.2%
De acuerdo	23	9.7%
Totalmente de acuerdo	199	84.3%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

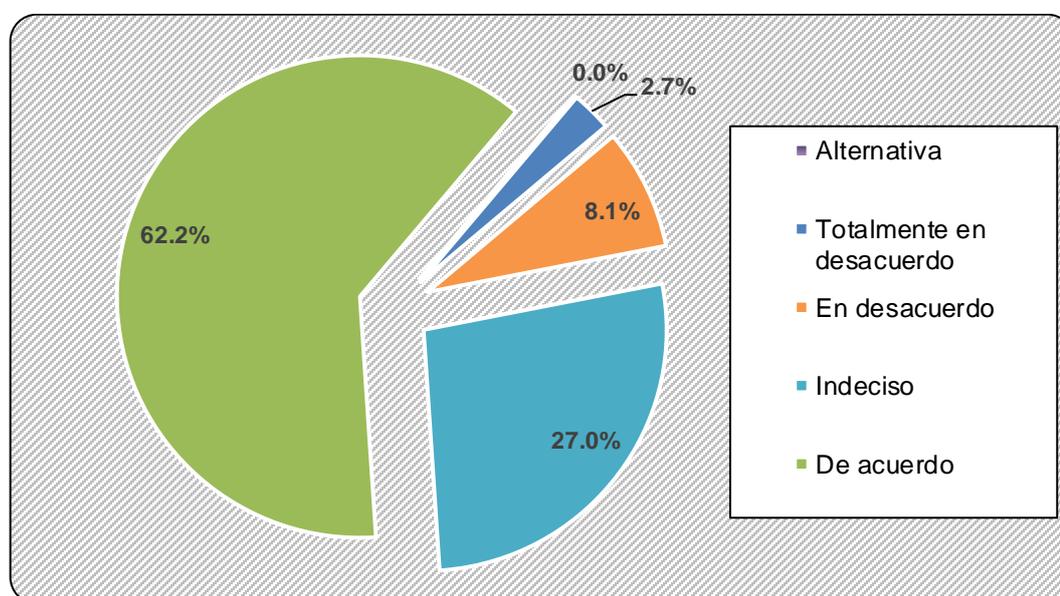


Figura 20. Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 24 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 1.3%, indeciso el 4.2%, de acuerdo el 9.7% y totalmente de acuerdo el 84.3%.

Tabla 25

Nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Dimensiones	Promedio	Valor
Riesgos operativos y profesionales	67.03	Óptimo
Riesgos comerciales	67.46	Óptimo
Riesgos políticos	66.83	Óptimo
Riesgos de recursos humanos	66.8	Óptimo
Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia	66.6	Óptimo
Promedio Global	66.9	Óptimo

Elaboración propia.

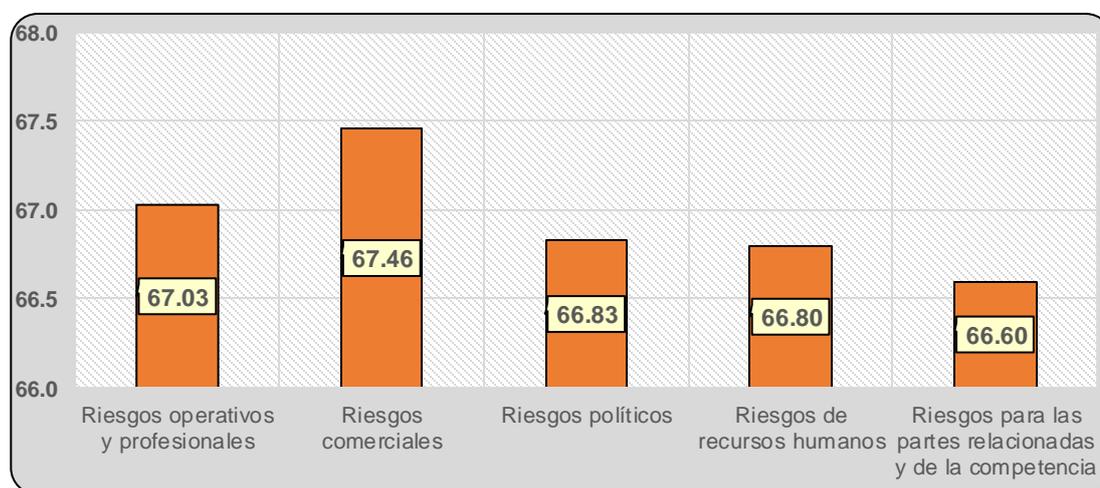


Figura 21. *Nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.*

Elaboración propia.

Con los resultados del cuestionario de cada dimensión se procedió a tabular y promediar de acuerdo al valor peso de cada alternativa, donde se pudo calcular que la dimensión riesgos operativos y profesionales; presentó un promedio de 67 puntos y un valor de óptimo, riesgos comerciales; presentó un promedio de 67.5 puntos y un valor de óptimo, riesgos políticos; presentó un promedio de 66.8 puntos y un valor de óptimo, riesgos de recursos humanos; presentó un promedio de 66.8 puntos y un valor de óptimo, riesgos para las partes relacionadas y de la competencia; presentó un promedio de 66.6 puntos y un valor de óptimo y el promedio global; presentó un promedio de 66.9 puntos y un valor de óptimo.

4.2. Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Dimensión: Competencia en tareas específicas del trabajo

Tabla 26

Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	9	3.8%
Indeciso	7	3.0%
De acuerdo	39	16.5%
Totalmente de acuerdo	180	76.3%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

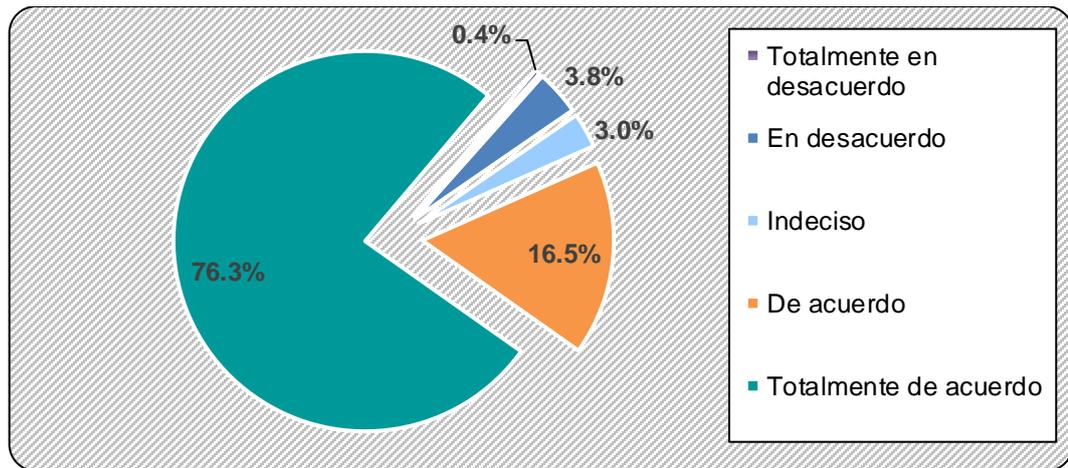


Figura 22. Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 26 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 3.8%, indeciso el 3%, de acuerdo el 16.5% y totalmente de acuerdo el 76.3%.

Tabla 27

Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	9	3.8%
Indeciso	8	3.4%
De acuerdo	40	16.9%
Totalmente de acuerdo	176	74.6%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

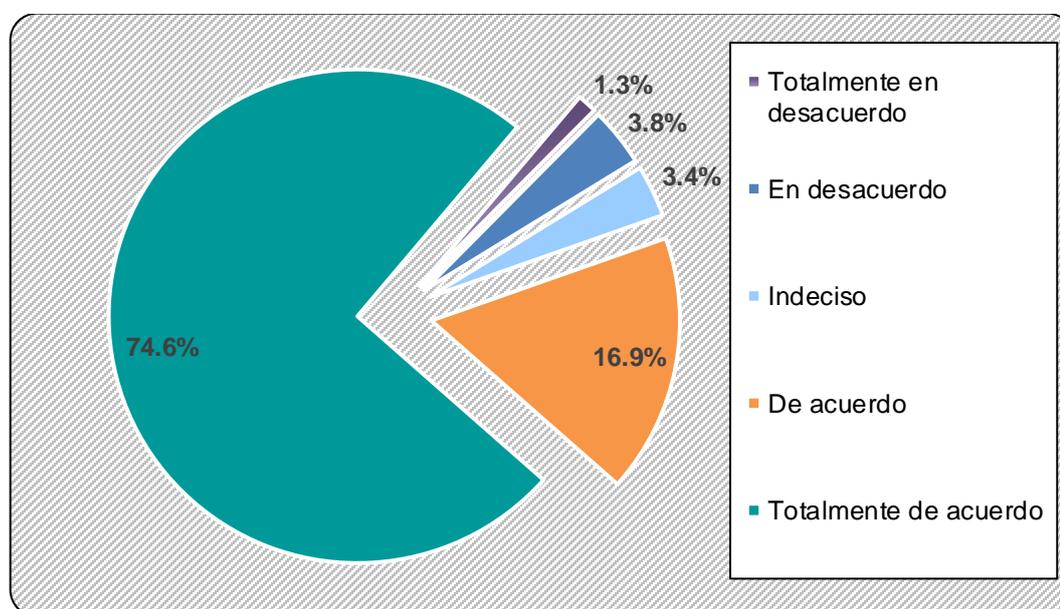


Figura 23. Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 27 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 3.8%, indeciso el 3.4%, de acuerdo el 16.9% y totalmente de acuerdo el 74.6%.

Tabla 28

Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	15	6.4%
De acuerdo	36	15.3%
Totalmente de acuerdo	179	75.8%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

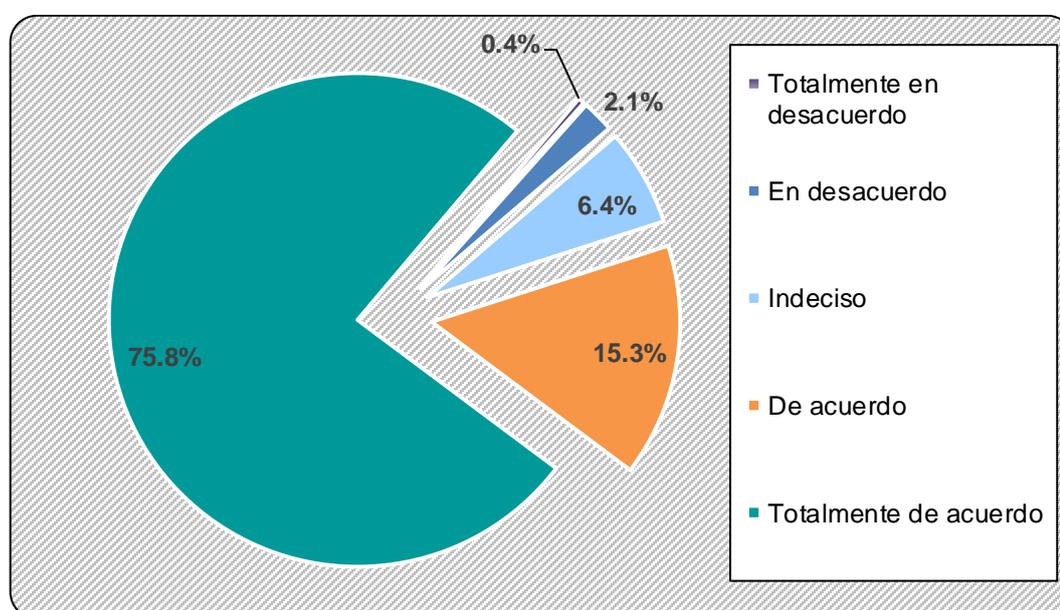


Figura 24. Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 28 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 6.4%, de acuerdo el 15.3% y totalmente de acuerdo el 75.8%.

Tabla 29

Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	3	1.3%
Indeciso	6	2.5%
De acuerdo	36	15.3%
Totalmente de acuerdo	190	80.5%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

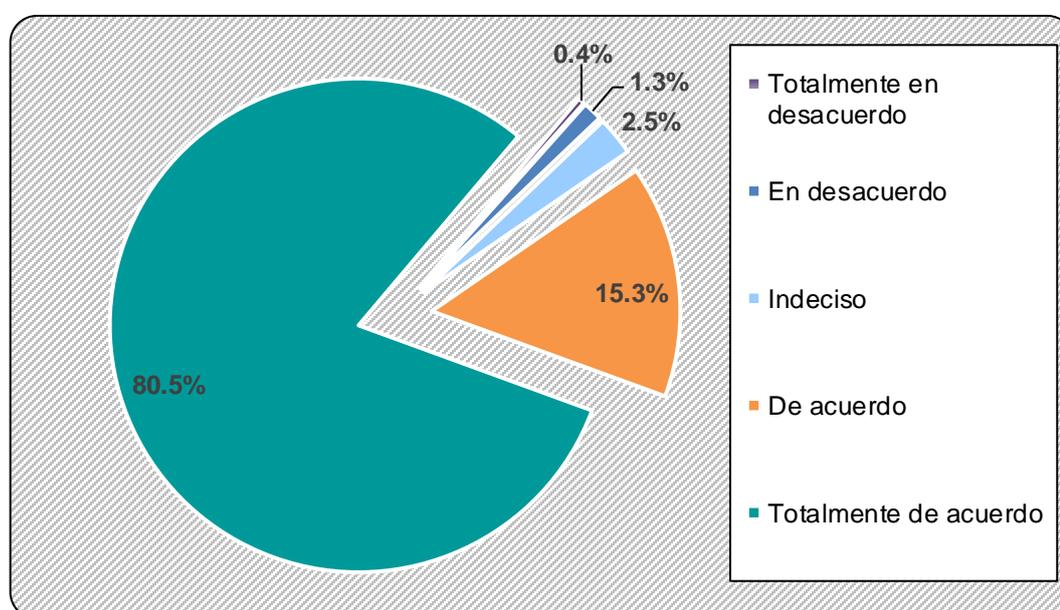


Figura 25. Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 29 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 1.3%, indeciso el 2.5%, de acuerdo el 15.3% y totalmente de acuerdo el 80.5%.

Dimensión: Competencia en tareas no específicas del trabajo

Tabla 30

Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	3	1.3%
Indeciso	13	5.5%
De acuerdo	45	19.1%
Totalmente de acuerdo	172	72.9%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

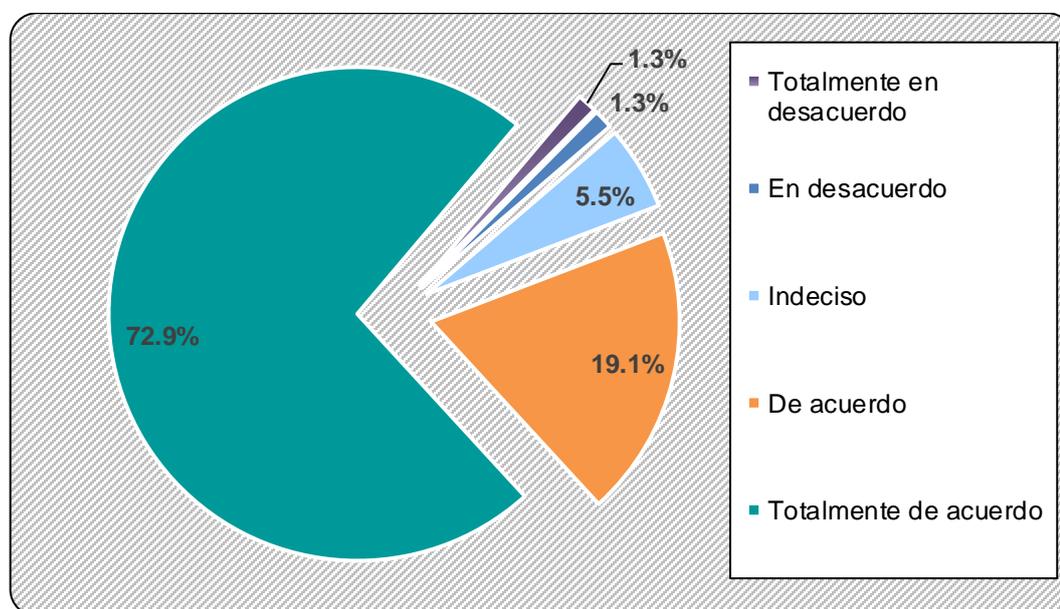


Figura 26. Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 30 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 1.3%, indeciso el 5.5%, de acuerdo el 19.1% y totalmente de acuerdo el 72.9%.

Tabla 31

Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	9	3.8%
De acuerdo	22	9.3%
Totalmente de acuerdo	200	84.7%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

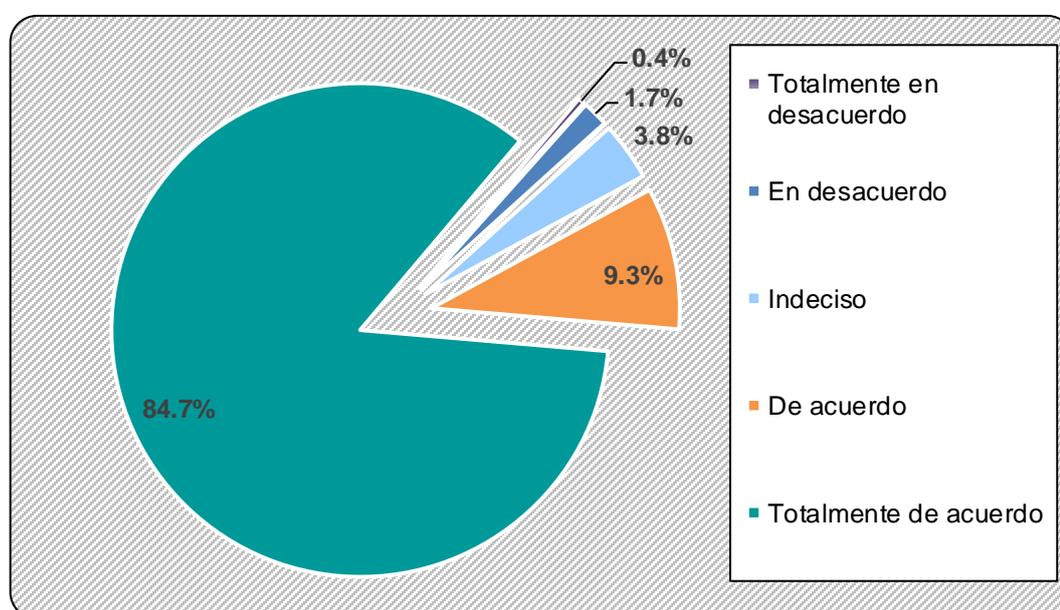


Figura 27. Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 31 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 3.8%, de acuerdo el 9.3% y totalmente de acuerdo el 84.7%.

Tabla 32

Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	9	3.8%
De acuerdo	22	9.3%
Totalmente de acuerdo	198	83.9%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

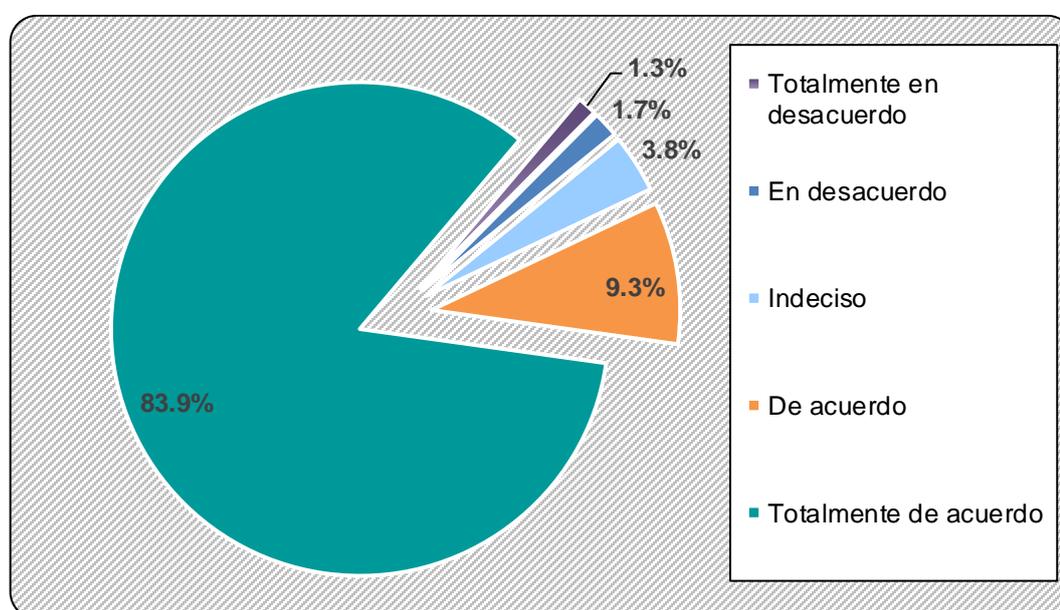


Figura 28. Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 32 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 3.8%, de acuerdo el 9.3% y totalmente de acuerdo el 83.9%.

Tabla 33

Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	9	3.8%
De acuerdo	42	17.8%
Totalmente de acuerdo	179	75.8%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

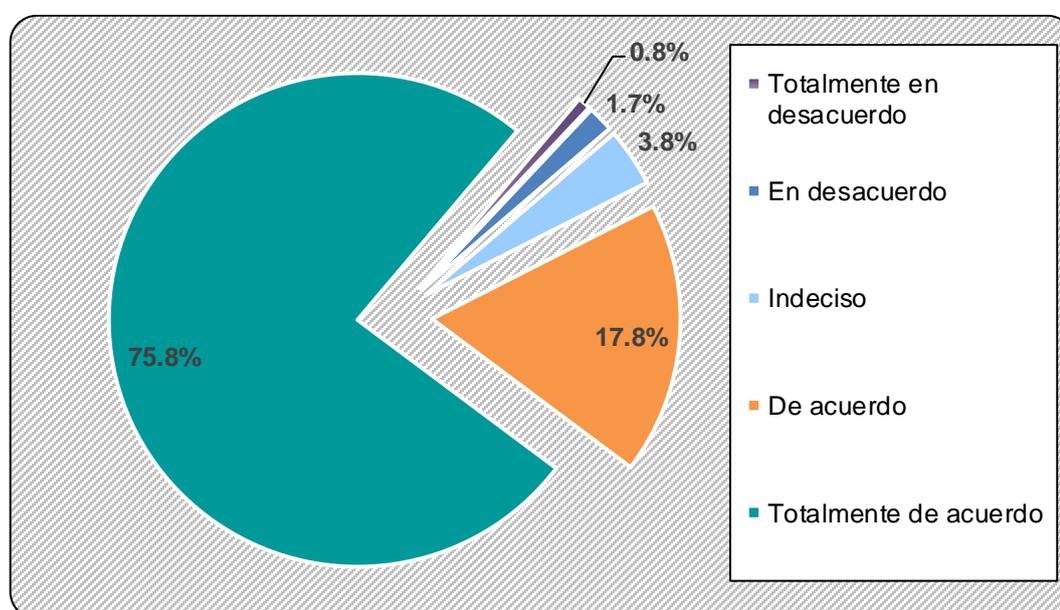


Figura 29. Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 33 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 3.8%, de acuerdo el 17.8% y totalmente de acuerdo el 75.8%.

Dimensión: Comunicaciones escritas y orales

Tabla 34

Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	1.7%
En desacuerdo	9	3.8%
Indeciso	11	4.7%
De acuerdo	48	20.3%
Totalmente de acuerdo	164	69.5%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

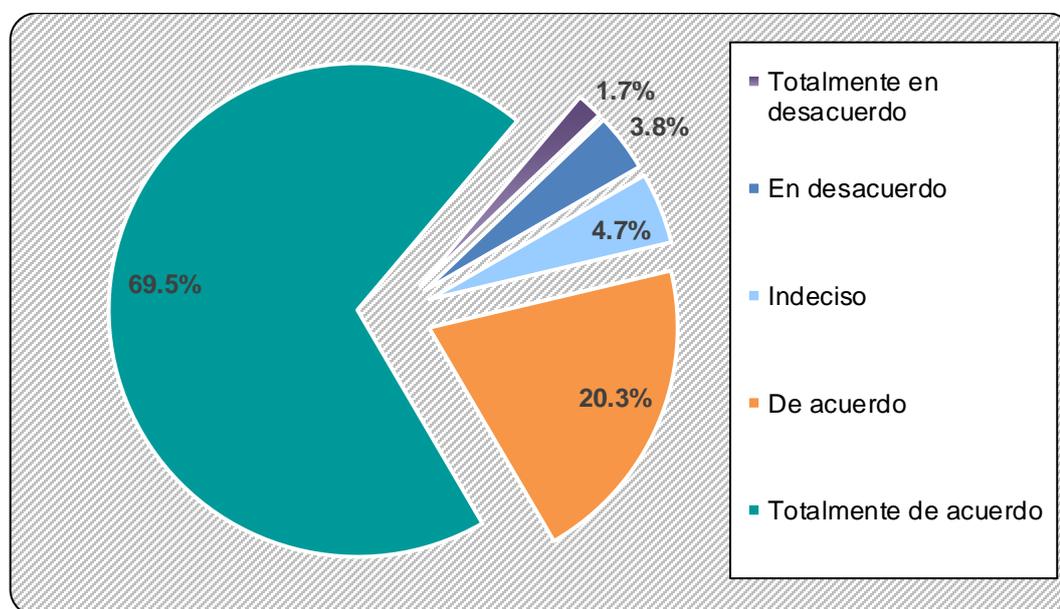


Figura 30. Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 34 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva. totalmente en desacuerdo el 1.7%, en desacuerdo el 3.8%, indeciso el 4.7%, de acuerdo el 20.3% y totalmente de acuerdo el 69.5%.

Tabla 35

Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	4	1.7%
Indeciso	11	4.7%
De acuerdo	22	9.3%
Totalmente de acuerdo	196	83.1%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

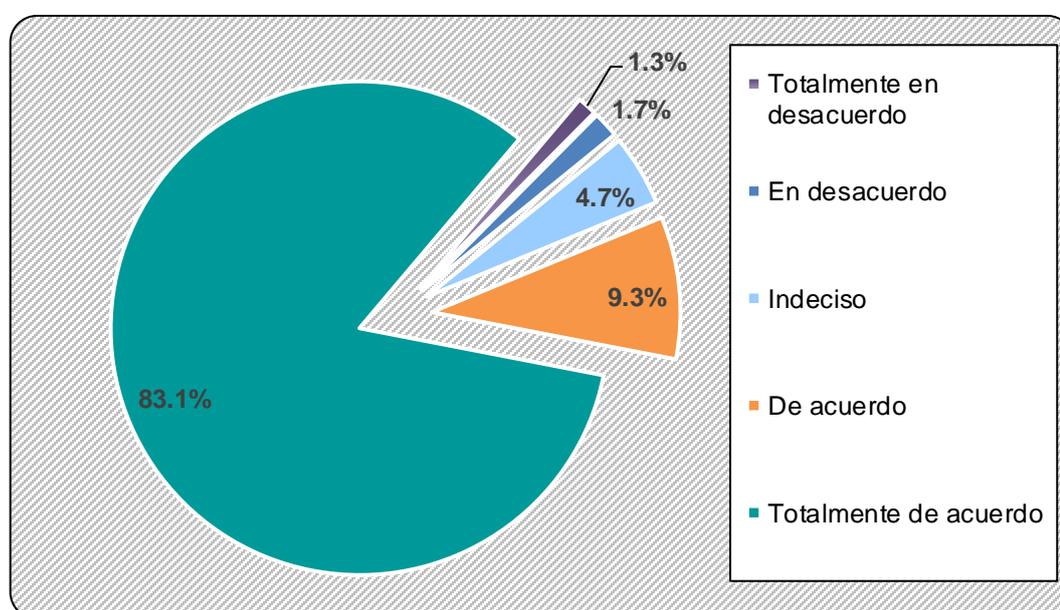


Figura 31. Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 35 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 1.7%, indeciso el 4.7%, de acuerdo el 9.3% y totalmente de acuerdo el 83.1%.

Tabla 36

Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	7	3.0%
Indeciso	10	4.2%
De acuerdo	17	7.2%
Totalmente de acuerdo	201	85.2%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

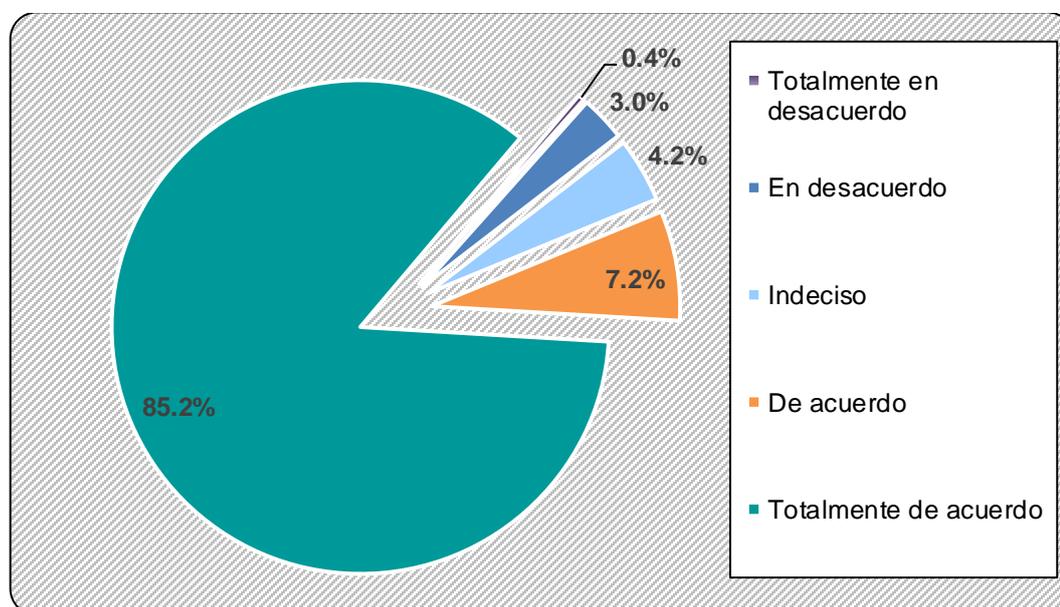


Figura 32. Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 36 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 3%, indeciso el 4.2%, de acuerdo el 7.2% y totalmente de acuerdo el 85.2%.

Tabla 37

Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	2.1%
En desacuerdo	6	2.5%
Indeciso	15	6.4%
De acuerdo	16	6.8%
Totalmente de acuerdo	194	82.2%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

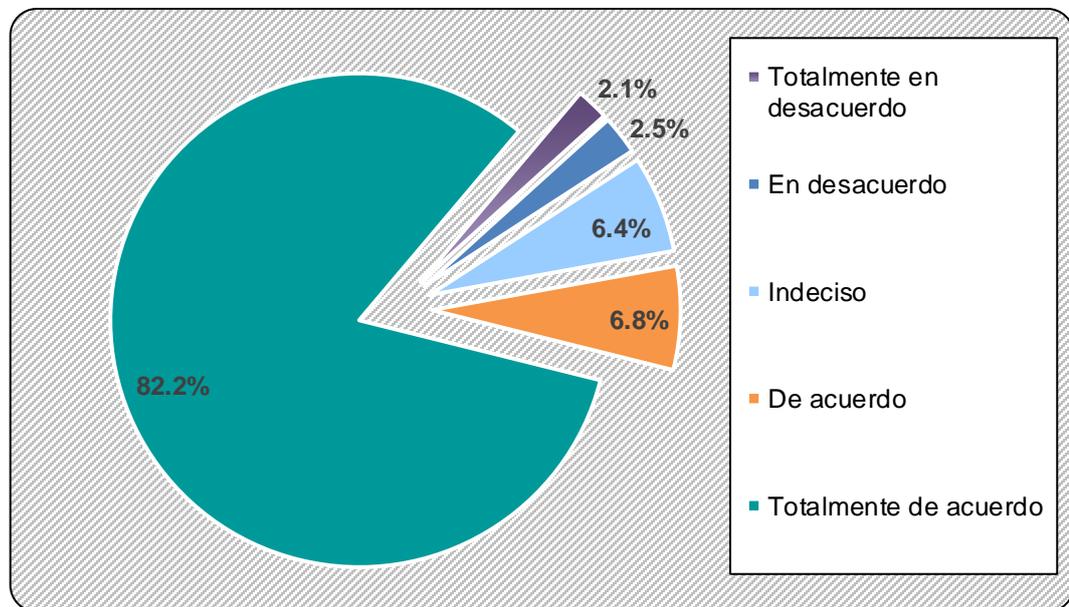


Figura 33. Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 37 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral. totalmente en desacuerdo el 2.1%, en desacuerdo el 2.5%, indeciso el 6.4%, de acuerdo el 6.8% y totalmente de acuerdo el 82.2%.

Dimensión: Disciplina del personal

Tabla 38

Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	4	1.7%
En desacuerdo	3	1.3%
Indeciso	12	5.1%
De acuerdo	19	8.1%
Totalmente de acuerdo	198	83.9%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

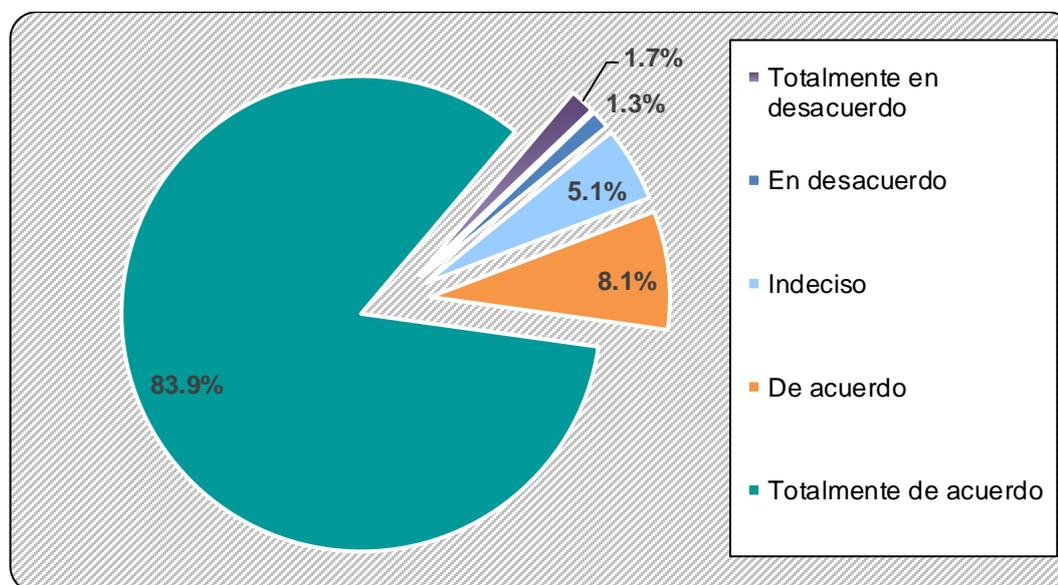


Figura 34. Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 38 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa. totalmente en desacuerdo el 1.7%, en desacuerdo el 1.3%, indeciso el 5.1%, de acuerdo el 8.1% y totalmente de acuerdo el 83.9%.

Tabla 39

Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	2.1%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	11	4.7%
De acuerdo	43	18.2%
Totalmente de acuerdo	172	72.9%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

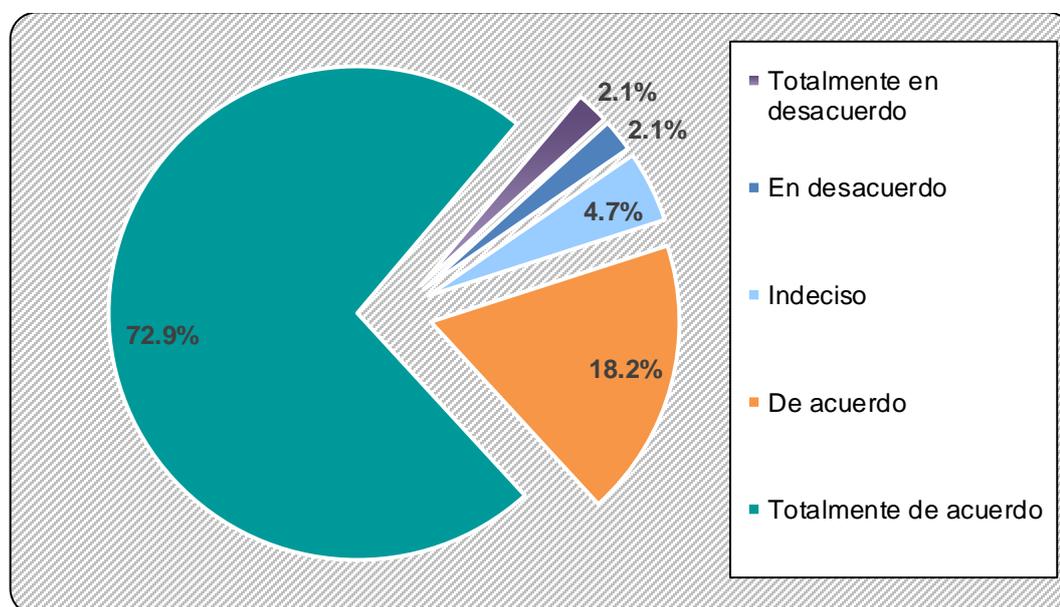


Figura 35. Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 39 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo. totalmente en desacuerdo el 2.1%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 4.7%, de acuerdo el 18.2% y totalmente de acuerdo el 72.9%.

Tabla 40

Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	2	0.8%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	15	6.4%
De acuerdo	31	13.1%
Totalmente de acuerdo	183	77.5%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

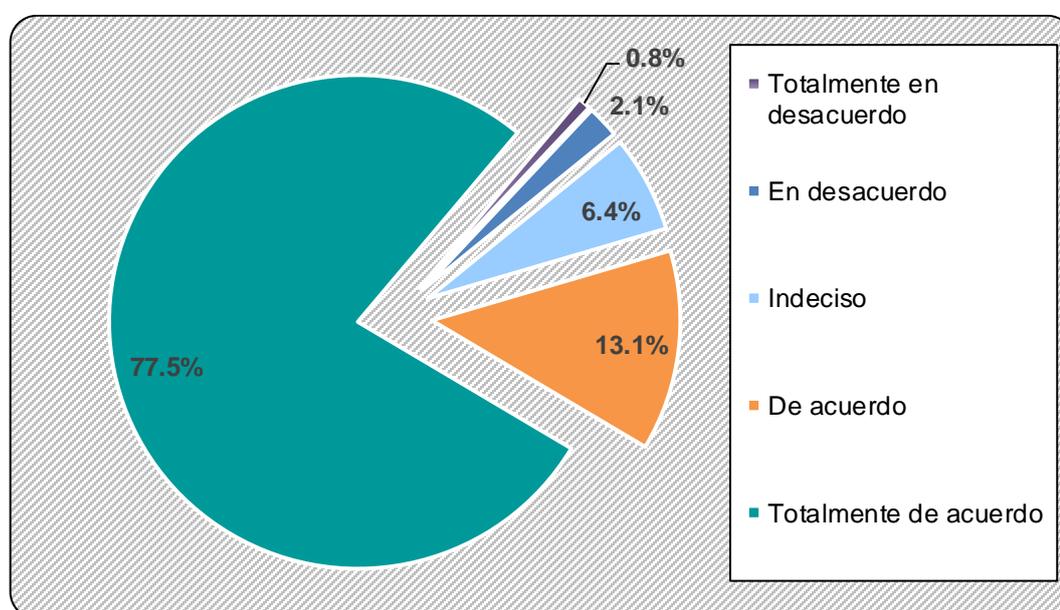


Figura 36. Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 40 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente. totalmente en desacuerdo el 0.8%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 6.4%, de acuerdo el 13.1% y totalmente de acuerdo el 77.5%.

Tabla 41

Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	3	1.3%
En desacuerdo	8	3.4%
Indeciso	7	3.0%
De acuerdo	31	13.1%
Totalmente de acuerdo	187	79.2%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

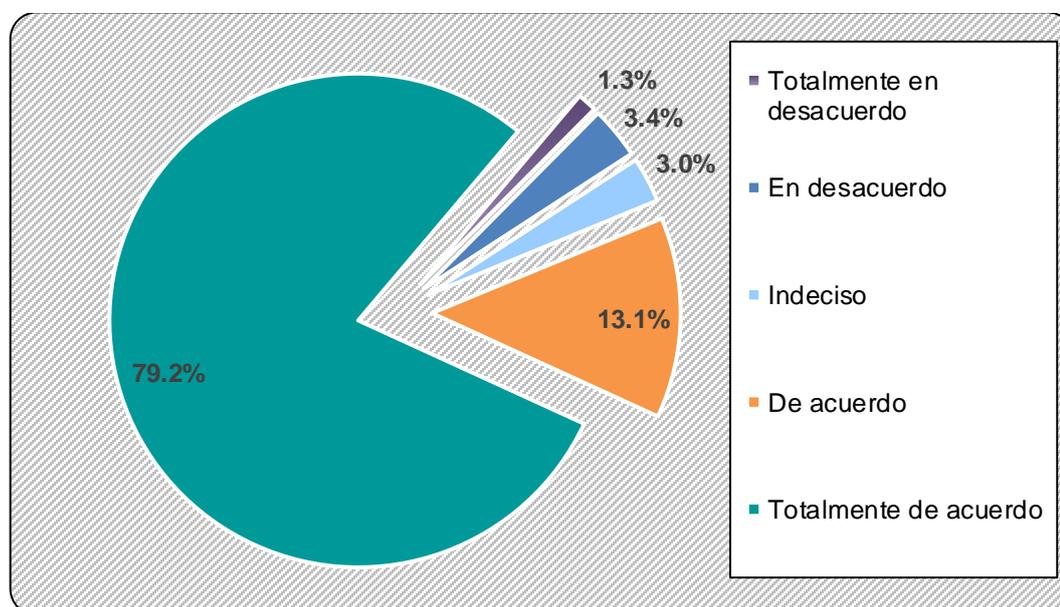


Figura 37. Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 41 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia. totalmente en desacuerdo el 1.3%, en desacuerdo el 3.4%, indeciso el 3%, de acuerdo el 13.1% y totalmente de acuerdo el 79.2%.

Dimensión: Supervisión

Tabla 42

Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	5	2.1%
En desacuerdo	10	4.2%
Indeciso	8	3.4%
De acuerdo	20	8.5%
Totalmente de acuerdo	193	81.8%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

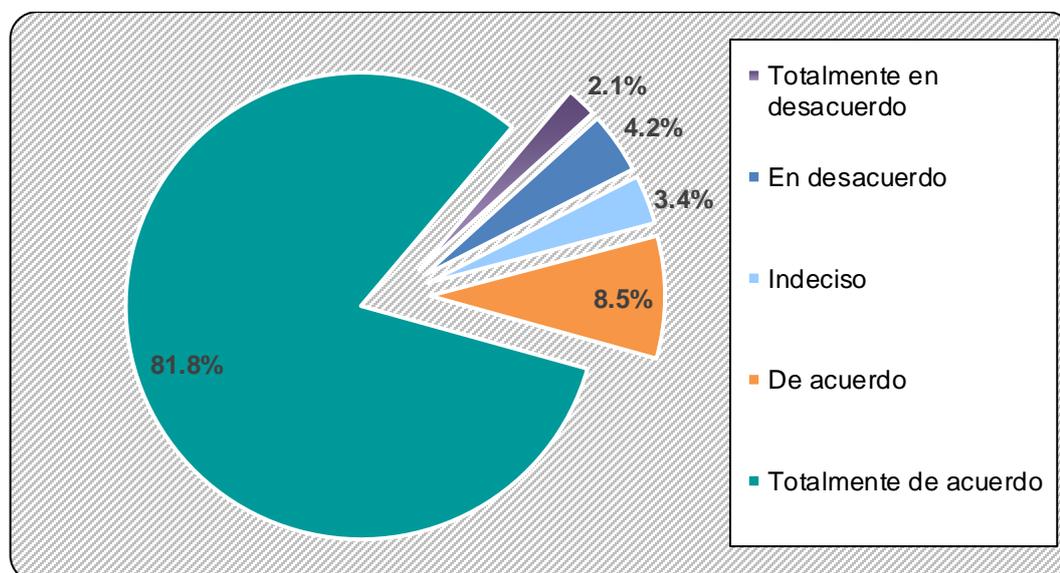


Figura 38. Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 42 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo. totalmente en desacuerdo el 2.1%, en desacuerdo el 4.2%, indeciso el 3.4%, de acuerdo el 8.5% y totalmente de acuerdo el 81.8%.

Tabla 43

Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	3	1.3%
Indeciso	7	3.0%
De acuerdo	44	18.6%
Totalmente de acuerdo	181	76.7%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

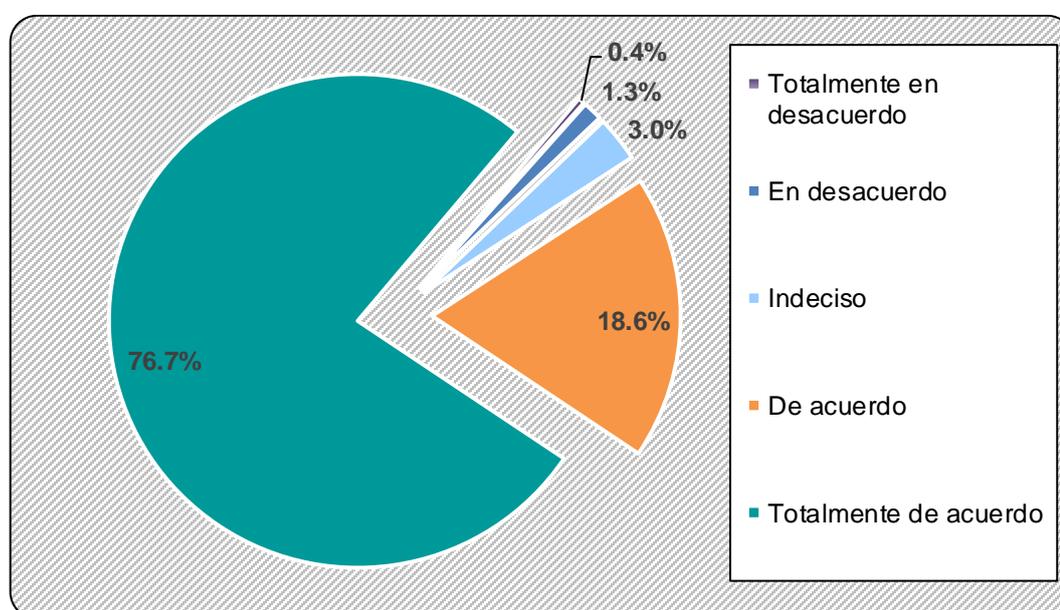


Figura 39. Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 43 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 1.3%, indeciso el 3%, de acuerdo el 18.6% y totalmente de acuerdo el 76.7%.

Tabla 44

Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados

Alternativa	Frecuencia	0
Totalmente en desacuerdo	4	1.7%
En desacuerdo	5	2.1%
Indeciso	15	6.4%
De acuerdo	43	18.2%
Totalmente de acuerdo	169	71.6%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

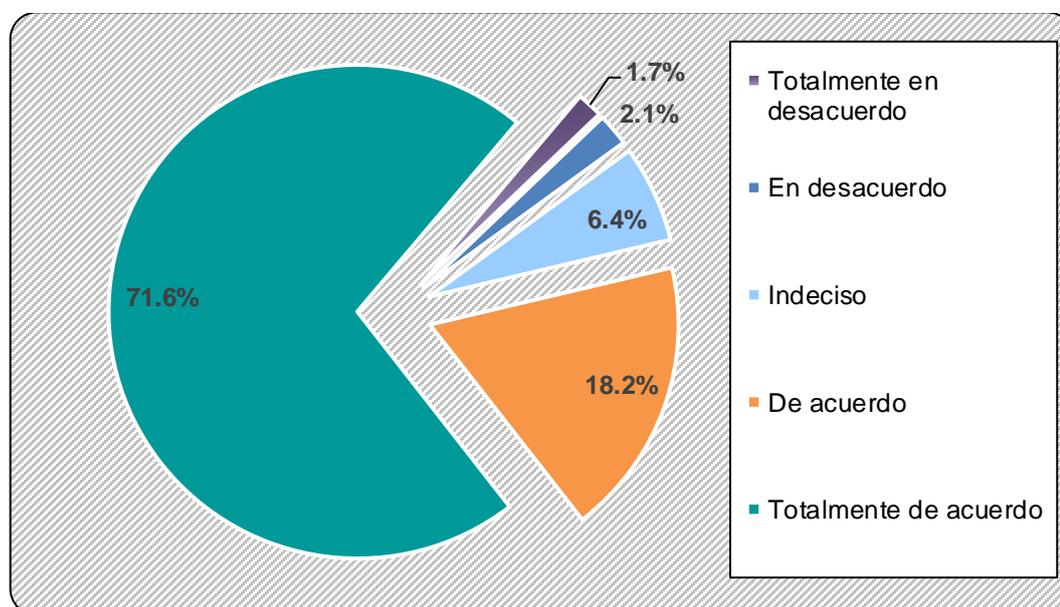


Figura 40. Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 44 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados. totalmente en desacuerdo el 1.7%, en desacuerdo el 2.1%, indeciso el 6.4%, de acuerdo el 18.2% y totalmente de acuerdo el 71.6%.

Tabla 45

Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área

Alternativa	Frecuencia	%
Totalmente en desacuerdo	1	0.4%
En desacuerdo	7	3.0%
Indeciso	9	3.8%
De acuerdo	45	19.1%
Totalmente de acuerdo	174	73.7%
Total	236	100%

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

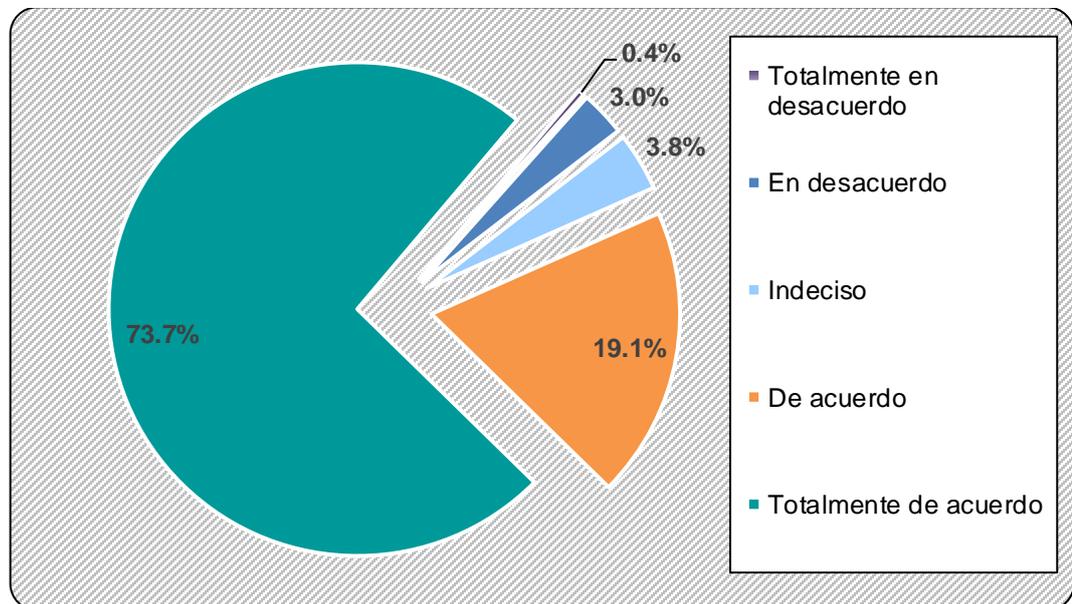


Figura 41. Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área

Fuente. Encuesta colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021

Interpretación: Como se puede apreciar anteriormente en la Tabla 45 al aplicar el instrumento cuestionario en la muestra de 236 colaboradores del área de producción de Cartavio S.A.A. año 2021, se pudieron recolectar las siguientes respuestas: Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área. totalmente en desacuerdo el 0.4%, en desacuerdo el 3%, indeciso el 3.8%, de acuerdo el 19.1% y totalmente de acuerdo el 73.7%.

Tabla 46

Nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Dimensiones	Promedio	Valor
Competencia en tareas específicas del trabajo	66.7	Óptimo
Competencia en tareas no específicas del trabajo	67.2	Óptimo
Comunicaciones escritas y orales	66.7	Óptimo
Disciplina del personal	66.6	Óptimo
Supervisión	66.4	Óptimo
Promedio Global	66.7	Óptimo

Elaboración propia.

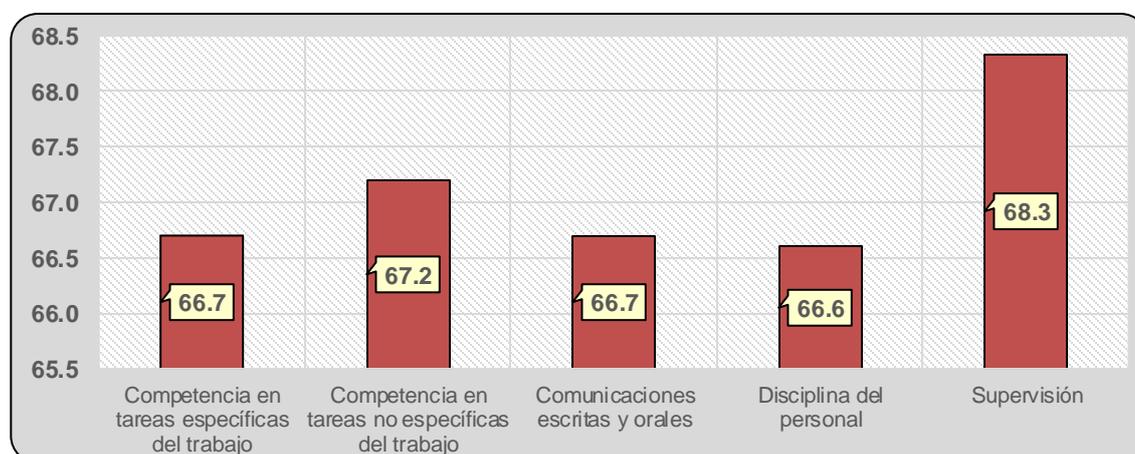


Figura 42. Nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Elaboración propia.

Con los resultados del cuestionario de cada dimensión se procedió a tabular y promediar de acuerdo al valor peso de cada alternativa, donde se pudo calcular que la dimensión competencia en tareas específicas del trabajo; presentó un promedio de 66.7 puntos y un valor de óptimo, competencia en tareas no específicas del trabajo; presentó un promedio de 67.2 puntos y un valor de óptimo, comunicaciones escritas y orales; presentó un promedio de 66.7 puntos y un valor de óptimo, disciplina del personal; presentó un promedio de 66.6 puntos y un valor de óptimo, dimensión supervisión; presentó un promedio de 66.4 puntos y un valor de óptimo y el promedio global; presentó un promedio de 66.7 puntos y un valor de óptimo.

4.3. Determinar la relación existente entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Tabla 47

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos operativos y profesionales y Competencia en tareas específicas del trabajo

Estadístico	Riesgos operativos y profesionales	Competencia en tareas específicas del trabajo
Correlación de Pearson	1	,998**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración propia.

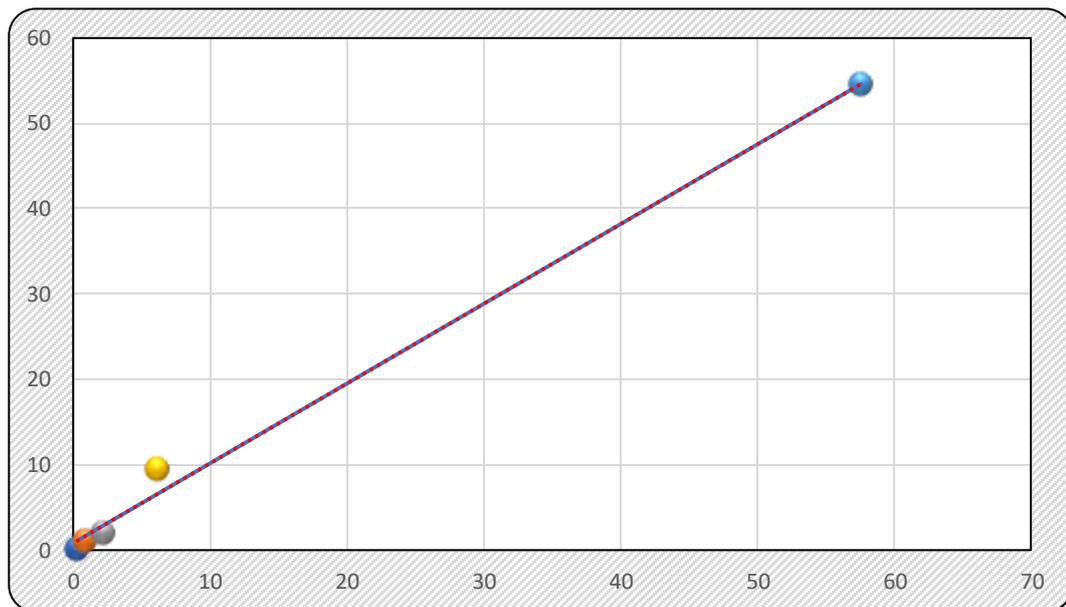


Figura 43. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos operativos y profesionales y Competencia en tareas específicas del trabajo

Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos operativos y profesionales y Competencia en tareas específicas del trabajo es de ,998 catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 48

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos comerciales y Competencia en tareas no específicas del trabajo

Estadístico	Riesgos comerciales	Competencia en tareas no específicas del trabajo
Correlación de Pearson	1	,999**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración propia.

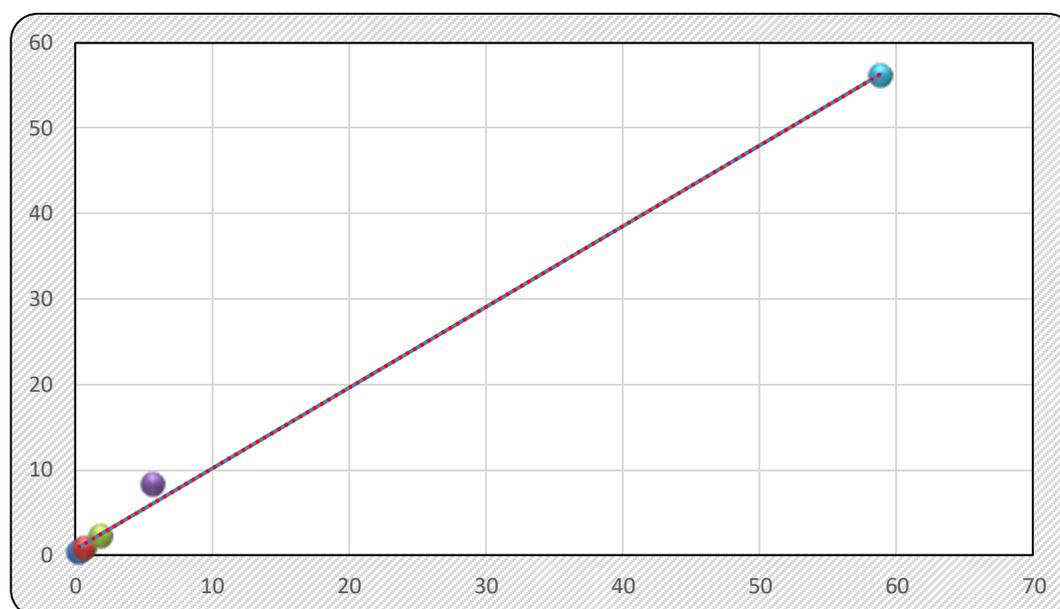


Figura 44. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos comerciales y Competencia en tareas no específicas del trabajo

Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos comerciales y Competencia en tareas no específicas del trabajo es de ,999** catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 49

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos políticos y Comunicaciones escritas y orales

Estadístico	Riesgos políticos	Comunicaciones escritas y orales
Correlación de Pearson	1	1,000**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración propia.

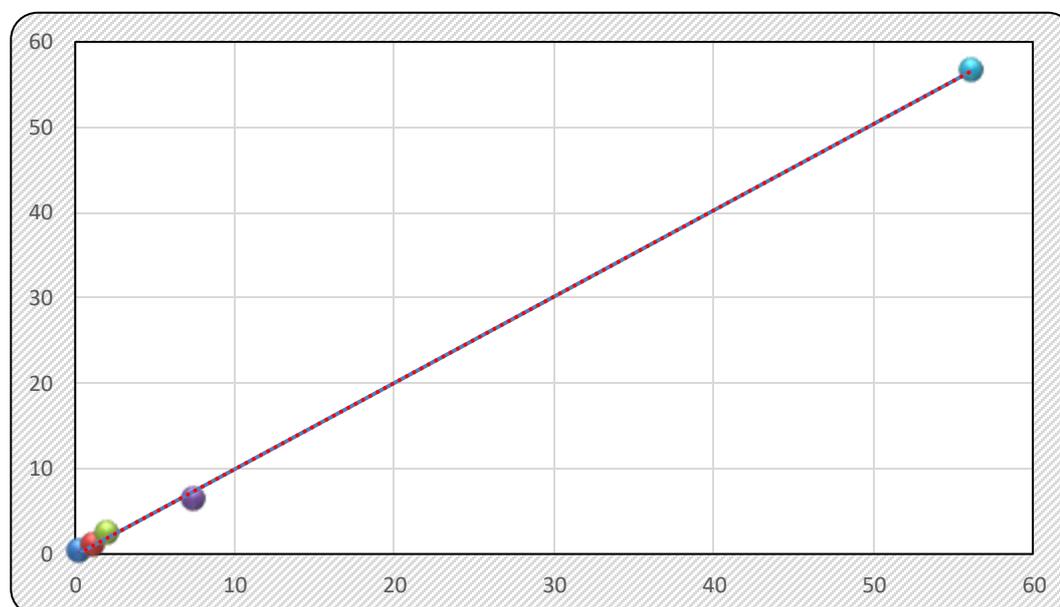


Figura 45. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos políticos y Comunicaciones escritas y orales

Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos políticos y Comunicaciones escritas y orales es de 1,000** catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 50

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos de recursos humanos y Disciplina del personal

Estadístico	Riesgos de recursos humanos	Disciplina del personal
Correlación de Pearson	1	,999**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración propia.

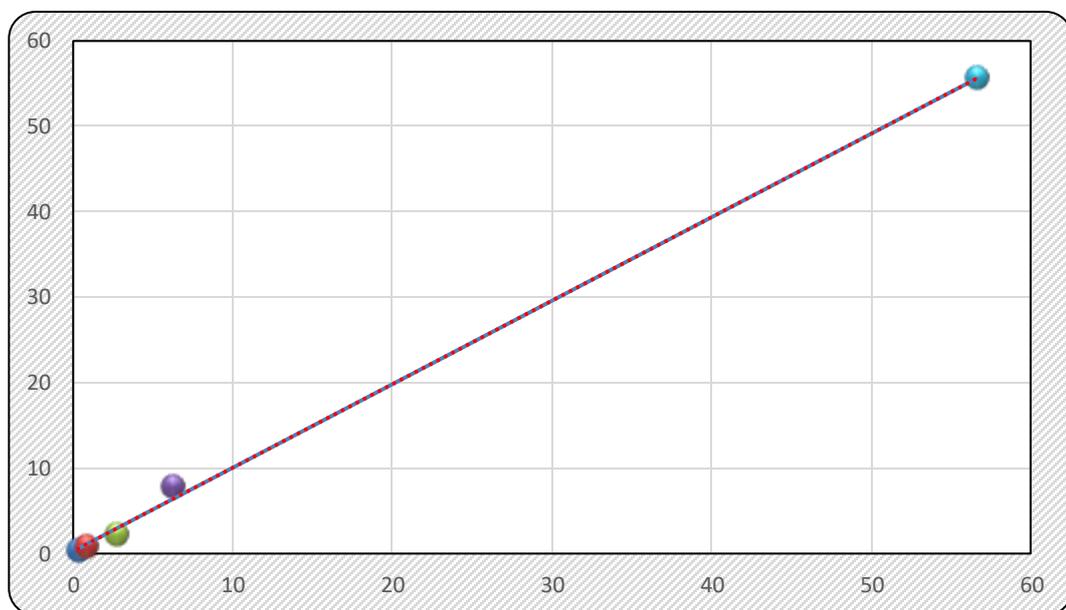


Figura 46. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos de recursos humanos y Disciplina del personal

Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos de recursos humanos y Disciplina del personal es de ,999** catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 51

Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia y Supervisión

Estadístico	Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia	Supervisión
Correlación de Pearson	1	1,000**
Sig. (bilateral)		0.000
N	5	5

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración propia.

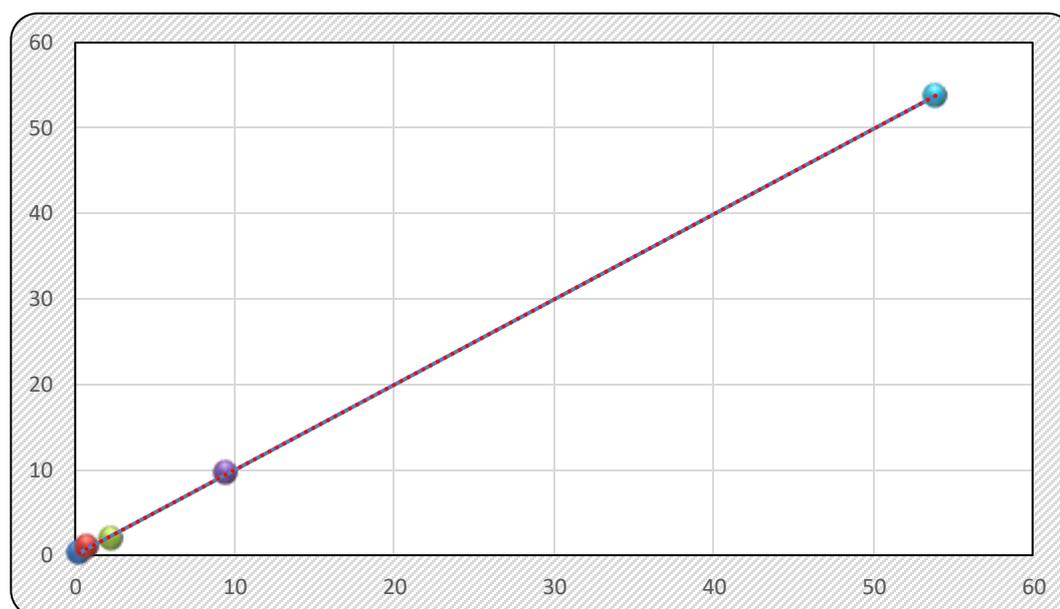


Figura 47. Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia y Supervisión

Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las dimensiones de Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia y Supervisión es de 1,000** catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.4. Determinar la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021

Tabla 52

Correlación de Pearson existente entre las variables de Gestión de riesgos y Desempeño laboral

Estadístico	Gestión de riesgos	Desempeño laboral
Correlación de Pearson	1	,983**
Sig. (bilateral)		0.003
N	5	5

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Elaboración propia.

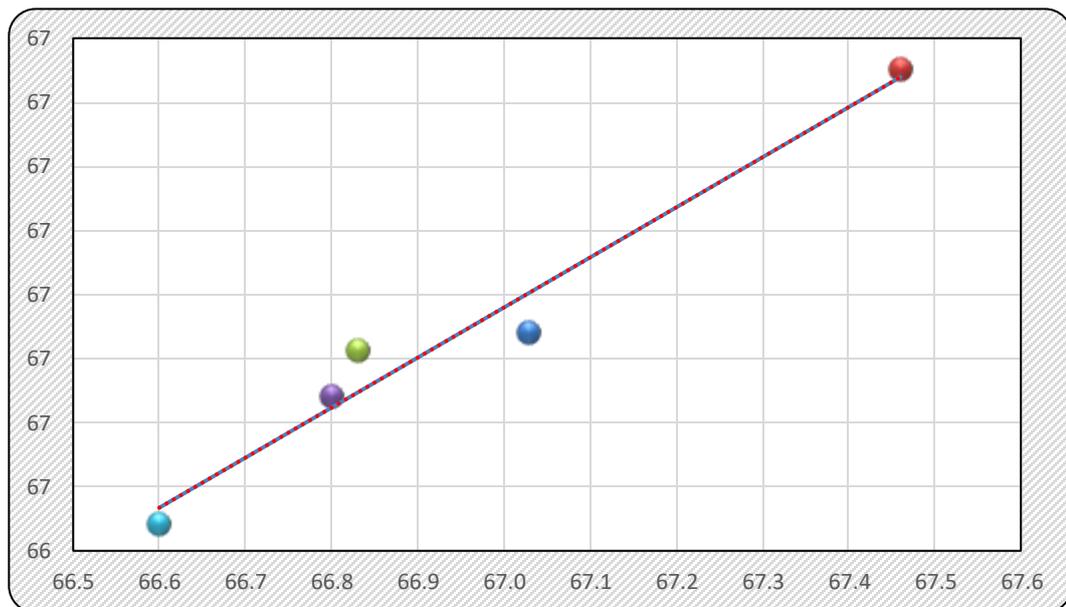


Figura 48. Correlación de Pearson existente entre las variables de Gestión de riesgos y Desempeño laboral

Elaboración propia.

Se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las variables de estudio de Gestión de riesgos y Desempeño laboral es de ,983** catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

Para el objetivo específico: Determinar el nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Como se puede apreciar en la Tabla 25, al terminar la tabulación y el promedio del valor de las dimensiones de esta variable, se pudo calcular que todas las dimensiones de la gestión de riesgos de la empresa presentan un nivel de óptimo, es decir la ejecución del plan de reducción de riesgos de la empresa se viene dando de una manera correcta, mitigando los posibles riesgos que se presentan dentro de la organización, reduciendo así también la incertidumbre por parte del colaborador al ejecutar sus labores diarias, estos resultados permitieron coincidir con Molina (2020), ya que la reducción de riesgos por parte de las malas prácticas laborales permiten incrementar el tiempo de trabajo de cada uno de ellos, incrementando también su productividad y la generación de rentabilidad para la empresa, de la misma manera se coincidió con Bac (2016), ya que una óptima gestión de riesgos dentro de la empresa ayuda a evaluar y comprender el riesgo que la amenaza, al reducir el riesgo las operaciones en la empresa se realizan de una manera normal y con una tendencia a incrementar la probabilidad de éxito, la gestión de riesgos debe darse en todo el ámbito empresarial, como son financiero, estratégico, de operaciones y de personal.

Para el objetivo específico: Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Como se puede apreciar en la Tabla 46, al terminar la tabulación y el promedio del valor de las dimensiones de esta variable, se pudo calcular que todas las dimensiones del desempeño laboral presentaron un nivel óptimo, es decir gracias a la correcta gestión de riesgos en la empresa, el desempeño de los colaboradores tiene una tendencia positiva y creciente, donde se aprovecha el tiempo y los recursos empleados, al presentar un ambiente laboral con riesgos reducidos, los colaboradores son capaces de ser más productivos y trabajar en confianza, estos resultados coincidieron con los de Jalagat (2016), ya que la gestión de riesgos y el desempeño laboral son condiciones que van de la mano según la percepción de los

colaboradores, por otro lado, se discrepa con los resultados de Oravee (2018), ya que no solamente los factores de higiene son necesarios en una empresa para poder garantizar un correcto desempeño laboral, sino también como se muestra en la presente investigación, la reducción de los riesgos laborales es un factor fundamental para incrementar el desempeño laboral, resultados coinciden con La UNECE (2017), ya que una gestión de riesgo eficaz permite modernizar a la organización y por ende incrementar el desempeño laboral, fortaleciendo el proceso de trabajo y toma de decisiones dentro de la misma.

Para el objetivo específico: Determinar la relación existente entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.

Con los promedios de las dimensiones de ambas variables de estudio, se procedió a ejecutar el tratamiento estadístico en el software de SPSS v.26, correlacionando cada una de las dimensiones de la variable independiente con sus pares de la variable dependiente, se pudo determinar que todas las Correlaciones de Pearson existentes entre las dimensiones de la variable 1 la variable 2 son positivas, significativas y catalogadas como correlación positiva muy fuerte, es decir con la correcta ejecución de la gestión de riesgos, el comportamiento del desempeño laboral es positivo y creciente, pero si la gestión de riesgos se llevara de una manera incorrecta, el desempeño laboral de los trabajadores también sería incorrecto, debido a la corrección directa que existe entre las dimensiones, estos resultados coinciden con los de Saadi (2020), ya que una correcta gestión de riesgo le permite a la empresa lograr sus objetivos organizacionales, aumentar su productividad laboral e incrementar las oportunidades, la reducción de la incertidumbre es prioridad para la gestión de riesgos, de la misma manera se pudo coincidir con los resultados de Tamara (2018), ya que la gestión de riesgo tiene una relación positiva con la intervención de los trabajadores, que de implementarse de manera correcta les permitirá garantizar un óptimo ambiente de trabajo y por ende una mayor velocidad al momento de trabajar.

Para el objetivo general: Determinar la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021

Con los promedios de las dimensiones de ambas variables de estudio, se procedió a ejecutar el tratamiento estadístico en el software de SPSS v.26, correlacionando el promedio de cada dimensión y se pudo determinar que la Correlación de Pearson existente entre las variables de estudio de Gestión de riesgos y Desempeño laboral es de 0,983 catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además es significativa en el nivel 0,01 (bilateral), es decir, en la empresa al implementarse de una manera correcta la gestión de riesgos, el óptimo desempeño laboral de los trabajadores está garantizado, ya que al existir una menor presencia de riesgo en el trabajo, los trabajadores se sienten seguros y trabajan sin preocupación, volviendo a la empresa más productiva y rentable, estos resultados coincidieron con los de Diaz (2017), ya que la gestión de riesgos y la seguridad en el trabajo tiene un impacto positivo en el desempeño laboral, mejorando los indicadores de los trabajadores y su confianza, mejorando la velocidad de las tareas cotidianas en el trabajo y reduciendo la probabilidad de accidentes e incidentes laborales.

VI. CONCLUSIONES

- Se determinaron los niveles de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa, donde la dimensión riesgos operativos y profesionales; presentó un nivel de óptimo, riesgos comerciales presentó un nivel de óptimo, riesgos políticos presentó un nivel de óptimo, riesgos de recursos humanos presentó un nivel de óptimo, y los riesgos para las partes relacionadas y de la competencia presentó un nivel de óptimo.
- Se determinaron los niveles de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa, donde la dimensión competencia en tareas específicas del trabajo presentó un nivel de óptimo, competencia en tareas no específicas del trabajo presentó un nivel de óptimo, comunicaciones escritas y orales presentó un nivel de óptimo, disciplina del personal presentó un nivel de óptimo, y la supervisión presentó un nivel de óptimo.
- Se determinó la relación existente entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa, donde la Correlación de Pearson existente Riesgos operativos y profesionales y Competencia en tareas específicas del trabajo fue una correlación positiva muy fuerte, Riesgos comerciales y Competencia en tareas no específicas del trabajo fue una correlación positiva muy fuerte, Riesgos políticos y Comunicaciones escritas y orales fue una correlación positiva muy fuerte, Riesgos de recursos humanos y Disciplina del personal fue una correlación positiva muy fuerte, y los Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia y Supervisión alcanzó una correlación positiva muy fuerte.
- Se determinó la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa donde la Correlación de Pearson existente entre las variables de estudio de Gestión de riesgos y Desempeño laboral fue de 0,983 catalogada como una correlación positiva muy fuerte, además la correlación fue significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

VII. RECOMENDACIONES

- Ejecutar de manera continua evaluaciones para medir la gestión de riesgos implementada en la empresa, con el fin de poder detectar riesgos potenciales y poder implementar acciones para mitigarlos, garantizando así un óptimo nivel de desempeño de los trabajadores.
- Implementar indicadores de desempeño laboral para cada trabajador, estableciendo metas personales en su área de trabajo y retroalimentando los procesos que presenten cuellos de botella o problemas de ejecución, de la misma manera realizar focus grup con la intención de estudiar riesgos potenciales o problemas en el trabajo para implementar acciones de mejora.
- Estudiar el comportamiento de la gestión de riesgos en cuanto al desempeño laboral de la empresa, con la intención de mantener la correlación positiva entre ellos y seguir mejorando continuamente, se puede agenciar para este estudio la metodología propuesta en la presente investigación.
- Mejorar el plan de gestión de riesgos implementado en la empresa, con la intención de mantener y mejorar los niveles de desempeño laboral de los operadores, registrando estos resultados en hoja de calculo para poder realizar proyecciones a futuro y reducir el tiempo en cuanto a toma de decisiones y de procesos.

VIII. REFERENCIAS

- Acevedo, J. Y Carrillo, L. (2016). *Análisis y mejoramiento del sistema productivo de la empresa calzado Fuego*. Bucaramanga - Colombia: Escuela de Estudios Industriales y Empresariales.
- Al Omari, K. (2017). *The Influence of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company in Jordan*. International Journal of Applied Engineering Research.
- Arias, J. (2016). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme.
- Bac, M. (2016). *Models of risk management in organisations*. Małopolska School of Economics.
- Ballestrini, D. (2017). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Editorial Consultores Asociados.
- Calderón, J. (2016). *Investigación en Administración en América Latina*. Editorial Catarata.
- Chase, R., Jacobs, R., y Aquilano, N. (2015). *Administración de Operaciones Producción y cadena de suministros*. Mc Graw Hill.
- Chávez, T. (2016). *Investigación educativa*. Editorial Limusa.
- Cienfuegos, I. (2017). *Risk Management theory: the integrated perspective and its application in the public sector*. Universiteit Twente Holanda.
- Čunderlík, D. (2019). *Risk Management Plan*. Economics Focus.
- Diaz, M. (2017). *Seguridad en el trabajo y desempeño laboral*. Repositorio Institucional Universidad Rafael Landívar.
- Franklin. (2016). *Auditoria Administrativa 3Ed: Evaluación y diagnostico empresarial*. Pearson Educación de México S.A de C.V.
- Gallego, G. (2018). *Production Management*. IEOR 4000.
- Hanson, M. y Borman, W. (2016). *Citizenship performance: An integrative review and motivational analysis*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Hernández, Fernández y Baptista. (2016). *Metodología de la Investigación 6Ed*. McGRAW-HILL Interamericana Editores, S.A. DE C.V.
- Jalagat, J. (2016). *Job Performance, Job Satisfaction and Motivation: A Critical Review of Their Relationship*. International Journal of Advances in Management and Economics.

- Levy, C., Lamarre, E., y Twining, J. . (2015). *Taking control of organisational risk culture*. McKinsey & Company.
- Ling, Y. y Hung, L. (2015). *The influence of intellectual capital on organizational performance: The mediation effect of intellectual capital management strategy*. Human Resource Management Student Newspaper.
- López, M. (2021). *An approach to employees' job performance through work environmental variables and leadership behaviours*. Journal of Business Research.
- Matei, D., Cristea, D., y Capatina, A. (2016). *Risk management in the age of turbulence - failures and challenges*. Economics and Applied Informatics.
- Meulbroek, L. (2017). *The promise and challenges of integrated risk management*. Risk Management & Insurance Review.
- Mirjana, M. (2016). *Development of model for insurance risk management and its application to insurance companies operating in the Serbian market*. Journal of Business Management and Economics.
- Molina, D. (2020). *Identificación de los factores de riesgo psicosocial para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores durante el periodo 2020-2021*. Repositorio Internacional Universidad SeK.
- Money Smart. (2018). *Risk Management for a Small Business*. Financial Education.
- Muñoz, D. (2019). *Aplicación de una metodología para la mejora de procesos en una unidad de servicio en una Clínica de la ciudad de Santiago de Cali*. Universidad Icesi.
- Oliveira, R. (2019). *Efectividad y adecuación de la línea de producción para satisfacer la demanda de los clientes*. Procedia Manufacturing 38 (2019) 1615–1622.
- Oracle. (2016). *Risk management: Protect and maximise stakeholder value. An Oracle Governance*. Risk and Compliance White Paper.
- Oravee, A. (2018). *ob satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria*. Revista CIMEXUS Vol. XIII.
- Pojasek, R. (2017). *Organizational Risk Management and Sustainability: A practical step-by-step guide*. CRC Press. 3-297.
- Rejda, G. y McNamara, M. (2014). *Principles of Risk Management and Insurance*. kiadás journal of applied corporate finance.
- Saadi, A. (2020). *The Impact of Risk Management Practices on the Organizational Performance: Field Study at Jordanian Insurance Companies*. Middle East University.
- Solomon, O. (2017). *Risk management and risk management failure: lessons for business enterprises*. School of Management & Business Studies (SMBS).

- Sonnentag, S. (2017). *Job Performanc*. Micro approaches / Barling, Julian et al.
- Stephan J. y Harrison, K. (2017). *Job Performance*. Rice University.
- Stoffel, C. y Moyers, P. (2017). *An Evidence-Based and Occupational Perspective of Interventions for Persons With Substance-Use Disorders*. School of Occupational Therapy, University of Indianapolis.
- Tamara, J. (2018). *mplementación del PMBOK para la gestión de riesgos en el proyecto mantenimiento periódico de camino vecinal Acovichay-Nueva Florida, Independencia-Huaraz-periodo 2012*. Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.
- Taran, Y. (2019). *Incorporating Enterprise Risk Management in the Business Model Innovation Process*. Journal of Business Models.
- Torres, P. (2016). *Acerca de los enfoques cuantitativo y cualitativo en la investigación educativa cubana actual*. Atenas, vol. 2, núm. 34.
- UNECE. (2017). *Risk Management in Statiscal Organizations*. Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa.
- Wolf, R. (2018). *The evolution of enterprise risk management*. The Actuary.

ANEXOS

ANEXO 01: Base de procesamiento de datos

Gestión de riesgos	Correlacional					Totales
Riesgos operativos y profesionales	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo	0.8%	2.1%	4.2%	10.6%	82.2%	100%
Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada	2.1%	3.8%	5.9%	14.8%	73.3%	100%
Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido	0.4%	1.7%	4.7%	8.5%	84.7%	100%
Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo	2.1%	1.7%	3.4%	7.6%	85.2%	100%
Riesgos comerciales						
Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales	1.3%	1.3%	4.2%	7.6%	85.6%	100%
Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas	0.8%	2.5%	3.4%	14.4%	78.8%	100%
La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes	0.8%	2.1%	4.2%	6.4%	86.4%	100%
Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas	1.7%	2.1%	3.8%	10.6%	81.8%	100%
Riesgos políticos						
Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción	1.3%	2.5%	4.2%	19.5%	72.5%	100%
Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas	0.8%	3.8%	3.4%	7.2%	84.7%	100%
Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional	0.4%	3.8%	3.0%	6.8%	86.0%	100%
Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias	0.8%	2.1%	6.4%	16.9%	73.7%	100%
Riesgos de recursos humanos						
Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo	1.3%	2.5%	5.1%	9.7%	81.4%	100%
Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores	1.3%	1.7%	6.4%	10.6%	80.1%	100%
Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley	0.8%	3.4%	5.9%	12.3%	77.5%	100%
Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal	1.7%	1.7%	5.9%	9.7%	80.9%	100%

Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia						
Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece	2.1%	2.1%	3.0%	15.3%	77.5%	100%
Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos	0.8%	3.4%	5.9%	18.2%	71.6%	100%
Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos	0.8%	1.3%	5.9%	20.8%	71.2%	100%
Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia	0.4%	1.3%	4.2%	9.7%	84.3%	100%

Desempeño laboral	Correlacional					Totales
	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo	
Competencia en tareas específicas del trabajo						
Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa	0.4%	3.8%	3.0%	16.5%	76.3%	100%
Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato	1.3%	3.8%	3.4%	16.9%	74.6%	100%
Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones	0.4%	2.1%	6.4%	15.3%	75.8%	100%
Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo	0.4%	1.3%	2.5%	15.3%	80.5%	100%
Competencia en tareas no específicas del trabajo						
Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos	1.3%	1.3%	5.5%	19.1%	72.9%	100%
Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia	0.4%	1.7%	3.8%	9.3%	84.7%	100%
Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo	1.3%	1.7%	3.8%	9.3%	83.9%	100%
Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo	0.8%	1.7%	3.8%	17.8%	75.8%	100%
Comunicaciones escritas y orales						
Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva	1.7%	3.8%	4.7%	20.3%	69.5%	100%
Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos	1.3%	1.7%	4.7%	9.3%	83.1%	100%
Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos	0.4%	3.0%	4.2%	7.2%	85.2%	100%
Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral	2.1%	2.5%	6.4%	6.8%	82.2%	100%
Disciplina del personal						
Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa	1.7%	1.3%	5.1%	8.1%	83.9%	100%
Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo	2.1%	2.1%	4.7%	18.2%	72.9%	100%
Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente	0.8%	2.1%	6.4%	13.1%	77.5%	100%
Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia	1.3%	3.4%	3.0%	13.1%	79.2%	100%

Supervisión						
Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo	2.1%	4.2%	3.4%	8.5%	81.8%	100%
Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas	0.4%	1.3%	3.0%	18.6%	76.7%	100%
Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados	1.7%	2.1%	6.4%	18.2%	71.6%	100%
Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área	0.4%	3.0%	3.8%	19.1%	73.7%	100%

ANEXO 02: Cuestionario

	Variable Gestión de riesgos	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
N ^a	Dimensión: Riesgos operativos y profesionales					
1	Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo					
2	Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada					
3	Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido					
4	Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo					
	Dimensión: Riesgos comerciales					
5	Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales					
6	Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas					
7	La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes					
8	Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas					
	Dimensión: Riesgos políticos					
9	Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción					
10	Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas					
11	Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional					
12	Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias					
	Dimensión: Riesgos de recursos humanos					
13	Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo					
14	Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores					
15	Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley					
16	Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal					
	Dimensión: Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia					
17	Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece					
18	Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos					
19	Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos					
20	Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia					

	Variable Desempeño laboral	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
	Dimensión: Competencia en tareas específicas del trabajo					
21	Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa					
22	Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato					
23	Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones					
24	Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo					
	Dimensión: Competencia en tareas no específicas del trabajo					
25	Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos					
26	Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia					
27	Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo					
28	Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo					
	Dimensión: Comunicaciones escritas y orales					
29	Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva					
30	Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos					
31	Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos					
32	Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral					
	Dimensión: Disciplina del personal					
33	Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa					
34	Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo					
35	Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente					
36	Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia					
	Dimensión: Supervisión					
37	Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo					
38	Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas					
39	Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados					
40	Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área					

ANEXO 03: Capturas SPSS v.26

- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

[ConjuntoDatos0]

		Riesgos_ope rativos_y_prof esionales	Competencia _en_tareas_e specificas_de l_trabajo
Riesgos_operativos_y_pr ofesionales	Correlación de Pearson	1	,998**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	5	5
Competencia_en_tareas _especificas_del_trabajo	Correlación de Pearson	,998**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Riesgos_comerciales Competencia_en_tareas_no_especificas_del_trabaj
o
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones

		Riesgos_co merciales	Competencia _en_tareas_n o_especificas _del_trabajo
Riesgos_comerciales	Correlación de Pearson	1	,999**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	5	5
Competencia_en_tareas _no_especificas_del_tra bajo	Correlación de Pearson	,999**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Riesgos_politicos Comunicaciones_escritas_y_orales
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlaciones

		Riesgos_polít icos	Comunicacio nes_escritas _y_orales
Riesgos_políticos	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	5	5
Comunicaciones_escrita s_y_orales	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

- Resultado
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones
 - Registro
 - Correlaciones
 - Título
 - Notas
 - Correlaciones

Correlaciones

		Riesgos_politicos	Comunicaciones_escritas_y_orales
Riesgos_politicos	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	5	5
Comunicaciones_escritas_y_orales	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Riesgos_de_recursos_humanos Disciplina_del_personal
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones

Correlaciones

		Riesgos_de_recursos_humanos	Disciplina_de_Lpersonal
Riesgos_de_recursos_humanos	Correlación de Pearson	1	,999**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	5	5
Disciplina_del_personal	Correlación de Pearson	,999**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Riesgos_para_las_partes_relacionadas_y_de_la_competencia Supervisión
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlaciones

Correlaciones

		Riesgos_para_las_partes_relacionadas_y_de_la_competencia	Supervisión
Riesgos_para_las_partes_relacionadas_y_de_la_competencia	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	5	5
Supervisión	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	5	5

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=Gestión_de_riesgos Desempeño_laboral
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
```

ANEXO 04: V. de Ayken

Resumen Variable: Gestión de riesgos						
	Dimensión					
Criterio	Riesgos operativos y profesionales	Riesgos comerciales	Riesgos políticos	Riesgos de recursos humanos	Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia	TOTAL
Pertinencia	96.3%	88.8%	96.3%	92.5%	85%	91.8%
	Dimensión					
Criterio	Riesgos operativos y profesionales	Riesgos comerciales	Riesgos políticos	Riesgos de recursos humanos	Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia	TOTAL
Relevancia	93.8%	91.3%	90.0%	95.0%	91%	92.3%
	Dimensión					
Criterio	Riesgos operativos y profesionales	Riesgos comerciales	Riesgos políticos	Riesgos de recursos humanos	Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia	TOTAL
Claridad	97.5%	97.5%	96.3%	97.5%	91%	96.0%

TOTAL GENERAL	93.3%
----------------------	--------------

Resumen Variable: Desempeño laboral						
	Dimensión					
Criterio	Competencia en tareas específicas del trabajo	Competencia en tareas no específicas del trabajo	Comunicaciones escritas y orales	Disciplina del personal	Supervisión	TOTAL
Pertinencia	98.8%	92.5%	98.8%	92.5%	85%	93.5%
	Dimensión					
Criterio	Competencia en tareas específicas del trabajo	Competencia en tareas no específicas del trabajo	Comunicaciones escritas y orales	Disciplina del personal	Supervisión	TOTAL
Relevancia	93.8%	91.3%	90.0%	95.0%	91%	92.3%
	Dimensión					
Criterio	Competencia en tareas específicas del trabajo	Competencia en tareas no específicas del trabajo	Comunicaciones escritas y orales	Disciplina del personal	Supervisión	TOTAL
Claridad	97.5%	97.5%	96.3%	97.5%	85%	94.8%

TOTAL GENERAL	93.5%
----------------------	--------------

ANEXO 05: Matriz de consistencia

Gestión de riesgos y su relación con el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021					
AUTOR: Br. Bracamonte Cuenta, Roberto Iván					
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
General:	General:	General:	Variable 1: Gestión de riesgos		
¿Cuál es la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021?	Determinar la relación existente entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021	Existe una relación positiva y significativa entre la gestión de riesgos y el desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	Dimensiones	Ítem	Escala valorativa
Específicos:	Específicos:	Específicas:			
¿Cuál es el nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021?	a) Determinar el nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	El nivel de las dimensiones de la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021 es bueno.	Riesgos operativos y profesionales	Considera que la empresa tiene un adecuado plan de prevención de riesgos en su área de trabajo Considera que la matriz IPER de su área de trabajo está correctamente diseñada Considera que el Layout que presenta su área de trabajo está correctamente definido Considera que la empresa le brinda una adecuada capacitación de riesgos para las funciones de su puesto de trabajo	Totalmente en desacuerdo En desacuerdo Indeciso De acuerdo Totalmente de acuerdo
¿Cuál es el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021?	b) Determinar el nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	El nivel de las dimensiones del desempeño laboral con respecto a la gestión de riesgos en la empresa Cartavio S.A.A., 2021 es bueno.	Riesgos comerciales	Considera que la empresa cuenta con un plan de respaldo en caso tenga contingencias comerciales Considera que la empresa tiene una adecuada provisión de materia prima y suministros en caso haya complicaciones logísticas La empresa cumple de manera oportuna con la producción de las unidades requeridas por sus clientes Considera que el área comercial de la empresa tiene definidos sus lineamientos y políticas	
¿Cuál es la relación existente entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021?	c) Determinar la relación existente entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	Existe relación positiva muy alta entre las dimensiones de la gestión de riesgos y las dimensiones del desempeño laboral en la empresa Cartavio S.A.A., 2021.	Riesgos políticos	Considera que ante la incertidumbre política la empresa cuenta con lineamientos adecuados para asegurar la producción Considera que ante el incremento en el tipo de cambio la empresa tomó las medidas adecuadas Considera que la empresa le asegura su permanencia laboral ante cambios bruscos en la política nacional	

			<p>Considera que la empresa puede afrontar nuevas políticas económicas o tributarias</p>	
		Riesgos de recursos humanos	<p>Considera que la empresa brinda una adecuada capacitación e inducción al personal nuevo</p> <p>Considera que la empresa tiene buenas relaciones con los sindicatos de trabajadores</p> <p>Considera que sus derechos laborales, remuneraciones y obligaciones sociales se le otorgan de acuerdo a ley</p> <p>Considera que la empresa aplica correctamente las medidas correctivas para con el personal</p>	
		Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia	<p>Considera que la empresa realiza una competencia limpia en el sector donde pertenece</p> <p>Considera que la empresa cuenta con buenas relaciones ante sus stakeholders externos</p> <p>Considera que la empresa se siente amenazada por la competencia o productos sustitutos</p> <p>Considera que la empresa ofrece mejores ofertas laborales, beneficios y escala remunerativa en comparación a la competencia</p>	
Variable 2: Desempeño laboral				
		Competencia en tareas específicas del trabajo	<p>Considera que cuenta con la técnica y los conocimientos adecuados para la posición que ocupa en la empresa</p> <p>Considera que usted cumple con todos los objetivos y metas que le propone su jefe inmediato</p> <p>Considera que cuenta con las herramientas y equipos necesarios para poder desempeñarse cabalmente en sus funciones</p> <p>Considera que es capaz de adaptarse a cualquier escenario en su entorno de trabajo</p>	<p>Totalmente en desacuerdo</p> <p>En desacuerdo</p> <p>Indeciso</p> <p>De acuerdo</p> <p>Totalmente de acuerdo</p>
		Competencia en tareas no específicas del trabajo	<p>Considera que puede realizar trabajo en equipo sin complicaciones ni reclamos</p> <p>Considera que puede asumir liderazgos del equipo de trabajo y aportar con sus ideas y experiencia</p> <p>Considera que cuenta con habilidades blandas para con sus compañeros de trabajo</p>	

			<p>Considera que es capaz de tolerar situaciones de presión y estrés en su área de trabajo</p>
			<p>Comunicaciones escritas y orales</p> <p>Se considera como una persona altamente comunicativa y expresiva Se considera escuchado y que sus opiniones son tomadas en cuenta por sus compañeros y jefes directos Considera que los canales de comunicación en la empresa siempre están abiertos Considera que es capaz de poder comunicar oportunamente algún evento o suceso dentro de su área laboral</p>
			<p>Disciplina del personal</p> <p>Considera que usted y sus compañeros de trabajo son respetuosos de las políticas y normas de la empresa Considera que cumple cabalmente con el reglamento interno de trabajo Considera que no es necesario una sanción o llamada de atención para trabajar correctamente Considera que usted tiene sus herramientas u oficina ordenada y limpia</p>
			<p>Supervisión</p> <p>Considera que es oportuna y correcta la supervisión que tiene en su área de trabajo Usted toma las recomendaciones del supervisor de buena manera y las considera adecuadas Para usted es necesario que los procesos y el trabajo sean supervisados Considera que tiene una buena relación con su supervisor de área</p>

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>TIPO: La presente investigación presentó un tipo básico, con un enfoque cuantitativo según Hernández, Fernández y Baptista, (2016) "este tipo de investigación refleja la necesidad de poder realizar una medición a una magnitud de un fenómeno o del problema de la investigación", también fue de alcance descriptivo,</p>	<p>POBLACIÓN: La población está constituida por el número total de trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A., que estuvieron activos en el año 2021, siendo un total de 1,424.</p>	<p>Variable 1: Gestión de riesgos</p> <p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Cuestionario de gestión de riesgos</p> <p>Forma de Administración: Individual</p>	<p>DESCRIPTIVA: Tabulación de datos. Incorporación en tablas de doble entrada tanto en cifras absolutas como en cifras porcentuales, con el cual se obtendrá la media, la moda y la desviación estándar; asimismo se consolidará en gráficos estadísticos: Sistema de barras.</p> <p>INFERENCIAL: Análisis de los cuadros estadísticos. Comparación de los resultados con las conclusiones de los trabajos citados en los antecedentes internacionales, nacionales, regionales.</p>

<p>DISEÑO: El diseño al cual se recurrió fue descriptivo. Presentó un alcance correlacional, ya que esta clase de investigaciones permite asociar los resultados de las dimensiones de las variables de estudio mediante la correlación de Pearson, el diseño fue no experimental, como menciona Oliveira (2019), en esta clase de investigaciones se realiza la toma de datos sin manipular de manera deliberada las variables.</p> <p>MÉTODO: Método inductivo: Es el razonamiento que partiendo de casos particulares se eleva a conocimientos generales; o, también, razonamiento mediante el cual pasamos del conocimiento de un determinado grado de generalización a un nuevo conocimiento de mayor grado de generalización que el anterior. (Stan, 1980, p.58).</p>	<p>TIPO DE MUESTREO: La población y muestra fue no probabilística, intencionada, seleccionada por conveniencia del investigador. Carrasco (2009) señala: "La muestra intencionada es aquella que el investigador selecciona según su propio criterio, sin ninguna regla matemática o estadística" (p. 243).</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA: La muestra está conformada el número total de trabajadores de la empresa Cartavio S.A.A en el área de producción, que estuvieron activos en el año 2021, siendo un total de 236.</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Cuestionario</p> <p>Instrumento: Cuestionario de Desempeño laboral</p> <p>Forma de Administración: Individual.</p>	
---	--	--	--

ANEXO 06: Matriz de operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición
Gestión de riesgos	La gestión eficaz del riesgo es fundamental para el éxito de la modernización de las organizaciones, en lo que respecta tanto a la organización como a los procesos de producción. (UNECE, 2017)	La gestión de riesgos apunta al fortalecimiento de la gobernanza de la organización en el todo apoyando el proceso de toma de decisiones al seleccionar prioridades; por otro lado, es apunta a identificar, analizar y eliminar las incertidumbres que pueden poner obstáculos en el camino de cambio y desarrollo.	Riesgos operativos y profesionales Riesgos comerciales Riesgos políticos Riesgos de recursos humanos Riesgos para las partes relacionadas y de la competencia	Escala de intervalo
Ansiedad	Es la capacidad de una organización para lograr sus objetivos mediante el uso de recursos efectivo y eficiente. El desempeño de una organización incluye una evaluación de todos los departamentos de la organización y determina el éxito y el fracaso factores. (Ling y Hung, 2015)	Es el logro de tareas resultan en satisfacción, sentimientos de autoeficacia y dominio. Además, por un alto rendimiento los individuos son promovidos, premiados y honrados. Debe haber oportunidades profesionales para personas que trabajan bien, ya que son mucho mejores que los de individuos de desempeño moderado o bajo.	Competencia en tareas específicas del trabajo Competencia en tareas no específicas del trabajo Comunicaciones escritas y orales Disciplina del personal Supervisión	Escala de intervalo