



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las
normas dadas por la Empresa Sodimac, Huacho - 2019

TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Bachiller en Administración

AUTOR:

Rojas Núñez, Antonio Eugenio (ORCID: 0000-0002-7219-0566)

ASESOR:

Mgr. Luzmila Gabriela Murtua Gurmendi (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

“Esta investigación es dedicada a los pilares de mi vida. Mi familia, que iluminan mi camino, mi pareja por su apoyo que estimula el dar lo mejor de mi cada día y me motiva a seguir adelante.”

Agradecimiento

Deseo agradecer especialmente a la paciencia de mis padres por apoyarme en todo el proceso de preparación de la presente tesis, así mismo a mis asesores de tesis por alentarme a culminar mis metas.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO DE LIMA

DICTAMEN DE SUSTENTACION DEL TRABAJO DE INVESTIGACION N° 037-2019-1 UCV- LIMA NORTE

El Presidente y los miembros del Jurado Evaluador de Tesis designado con **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0089/EP/ADMINISTRACION/UCV LIMA NORTE** de la Escuela de Administración, dictaminan:

PRIMERO.

| | | |
|---|------------------|-----|
| Aprobar por sobresaliente (Pasará a publicación) | : 18 - 20 puntos | () |
| Aprobar por unanimidad | : 14 - 17 puntos | (+) |
| Aprobar por mayoría | : 11 - 13 puntos | () |
| Desaprobar | : 0 - 10 puntos | () |

La Tesis denominada " **PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN BASE DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DADAS POR LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO - 2019** " presentado por el (la) estudiante **ROJAS NUÑEZ ANTONIO**

SEGUNDO. Que la calificación obtenida en la sustentación de la Tesis por el (la) estudiante es como corresponde:

| Apellidos y Nombres | Calificación en números | Calificación en letras |
|---------------------|-------------------------|------------------------|
| ROJAS NUÑEZ ANTONIO | 14 | Catorce |

Los Olivos, 12 de julio del 2019

Presidente(a): **MAG. GENARO EDWIN SANDOVAL NIZAMA**
Nombre Completo

Firma

Secretario(a): **MAG. LUZMILA GABRIELA MAURTUA GURMENDI**

Firma

Nombre Completo

Vocal: **MAG. BENITO ARMANDO LARROCHE CUETO**
Nombre Completo

Firma

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Declaración de Autoría

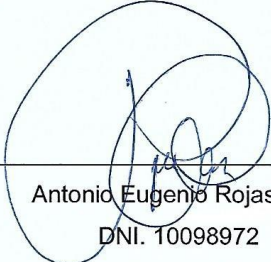
Declaración de Autoría

Yo, Antonio Eugenio Rojas Núñez; estudiante de la Escuela de Pregrado, de la carrera de Administración de empresas, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado "Prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la Empresa Sodimac, Huacho - 2019.", presentada, en 42 folios para la obtención del grado académico de Licenciada en Administración de Empresas, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 25 de mayo del 2019



Antonio Eugenio Rojas Núñez
DNI. 10098972

INDICE

| | |
|----------------------------------|----|
| caratula | |
| Dedicatoria | |
| Agradecimiento | |
| Página del jurado | |
| Declaratoria de autenticidad | |
| Resumen | |
| | |
| I. INTRODUCCIÓN | |
| 1.1 Realidad Problemática | 10 |
| 1.2 Trabajos previos | 11 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 14 |
| 1.4 Formulación del Problema | 17 |
| 1.5 Justificación del estudio | 17 |
| 1.6 Hipótesis | 18 |
| 1.7 Objetivos | 18 |
| | |
| II. MÉTODO | |
| 2.1 Diseño de Investigación | 18 |

| | |
|--|----|
| 2.2 Variables, Operacionalización | 18 |
| 2.3 Población y muestra | 19 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez | 19 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 20 |
| 2.6 Aspectos éticos | 20 |
| III. RESULTADOS | 21 |
| IV. DISCUSION | 31 |
| V. CONCLUSION. | 32 |
| VI. RECOMENDACIONES | 33 |
| VII. BIBLIOGRAFIA | 34 |
| V. ANEXOS | 37 |

Resumen

El objetivo del trabajo de investigación realizado busca la prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019. El cual permita mejorar los indicadores de sus dimensiones y variables, teniendo una población de 71 trabajadores y una muestra de 60 trabajadores de la empresa sodimac, se ha seguido una metodología del tipo básica cuantitativa, de diseño correlacional descriptivo, no experimental, la que nos permitió hallar como resultado la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.868$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables riesgos laborales y trabajo en equipo, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre riesgos laborales y trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho – 2019 y teniendo como conclusión respecto al objetivo general y en respuesta a la hipótesis general, se concluye que existe un nivel de correlación significativa alta ($r = 0.868^*$) siendo una correlación positiva entre riesgos laborales y equipos de trabajo de ventas para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho – 2019.

Palabras claves: riesgos laborales y trabajo en equipo

Abstract

The objective of the research work is to prevent occupational hazards based on teamwork to comply with the rules given by the company sodimac, olives - 2019. This allows improving the indicators of its dimensions and variables, having a population of 71 workers and a sample of 60 workers of the company sodimac, has followed a methodology of the basic quantitative type, descriptive, non-experimental correlational design, which allowed us to find as a result the relationship between the variables determined by the Rho Spearman $\rho = 0.868$, which means that there is a strong correlation between the variables occupational hazards and teamwork, compared to $p = 0.000 < 0.05$, therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: There is a relationship between risks work and teamwork for compliance with the rules given by the company sodimac, olives - 2019 and taking as With respect to the general objective and in response to the general hypothesis, it is concluded that there is a high level of significant correlation ($r = 0.868 *$) being a positive correlation between occupational hazards and sales work teams for compliance with the standards given by the company sodimac, olives - 2019.

Keywords: occupational hazards and teamwork

I INTRODUCCION

Internacionalmente en el último año, se maneja ciertas preocupaciones en los ámbitos internacionales por los tipos impactantes que hay por la falta de prevención respecto a los riesgos laborales en las empresas en especial en el sector retail, las cuales se ven en la necesidad de proteger a sus trabajadores ya no de una manera legal, sino también de diversos riesgos laborales que impacten en su rentabilidad y el clima de su organización misma, por ello es que se realizó diversos estudios y evaluaciones sobre los diversos tipos de riesgos laborales.

Según Serna (2015), argumenta: Las evaluaciones de los riesgos son desarrollados por medio de las cuales las compañías manejan conocimientos acerca de su circunstancia relacionados a la salud y así como las seguridades de sus colaboradores. Se encuentra dentro de las ocupaciones preventivas las cuales tienen que realizar todas las compañías, independientemente de sus actividades productivas o su tamaño. Pero no es únicamente obligaciones legales que derivan en responsabilidad que son relacionados a la salud y las seguridades de sus colaboradores, así también participan en el período de optimización de manera continua que la compañía debe utilizar en su administración.

En el país, en la más reciente década se evidenciaron faltas en los trabajos de los grupos en distintos puntos del ámbito del escenario peruano, la cual tiene un enorme repercusión en el tema del precio y de calidad en las empresas, por esto frente a las escasas informaciones respecto del estudio del trabajo en los grupos, así en la forma en como su nivel de relación que nos permita examinar los primordiales indicadores que estos manejan para lograr evaluar la importancia y consideración de estas cambiantes en el ámbito peruano.

Hellriegel (2015), La rivalidad para los trabajos en los grupos suponen que los grupos chicos de personas ejercen las tareas de los trabajos de manera coordinada y, en grupo, siendo los causantes del resultado.

A nivel local teniendo en cuenta la carencia de trabajos investigativos basado en la variable de peligros a nivel laboral y la segunda variable trabajo en grupo en distintas organizaciones principalmente en el pujante área retail, es que se llevó a cabo el presente trabajo de carácter investigativa en relación a la compañía sodimac, con objetivos de dar a nuestra red social datos sobre el nivel de relación

y los indicadores primordiales que nos servirán para crear estos cambios en las empresas, el cual nos dejará evaluar en la localidad los niveles de resultados que se maneja en las empresas fuera del territorio nacional.

Sandoval (2014), sostiene: Es esa aptitud que el jefe ha creado para suponer en los posibles futuros de la entidad y además suponer en qué, lo que hay que llevar a cabo para realizar la meta de la empresa. La primordial utilidad que el jefe usa para anclar la dirección es la Idealización Estratégica y éste es un desarrollo que el jefe consigue haciendo un trabajo grupal en su conjunto de manera inmediata y con todos los escenarios posibles en el futuro de la empresa.

basándose como conocimientos que la prevención de peligros laborales que juegan papeles sustanciales que cumplan las visiones de las empresas por medio de los trabajos en grupo, que permitan sobrepasar con triunfo la deficiencia en las entidades y la debilidad que hay en las entidades, es por esto que se espera que los aportes de los trabajos de exploración ayuden al acompañamiento para evaluar la conjetura de relaciones entre muestras cambiantes, el peligro laboral y trabajo en grupo.

Según Hellriegel (2015), nos manifiesta: De esta forma como las misiones que tienen que ser alcanzados, los equipos de grupo difieren bastante entre ellas, siendo los tipos de equipo de trabajo que existen en las empresas las cuales varían bastante. Algunos grupos de trabajo concluyen que sus ocupaciones con una eficacia y se apoyan entre sí, otros están permanecen unidos varios años. (p. 580).

Internacionalmente, el aporte evidenciado como antecedente mediante los hallazgos de Gonzales, K. (2015). el objetivo general y propósito de la investigación fue planeada en detallar las relaciones entre los trabajos en grupo y riesgos laborales de los integrantes del staff de cuentas de telemercadeo, de esta forma el objetivo a considerar son las relaciones entre los trabajos de grupo y riesgos laborales, saber la consideración de los sentidos de pertenencias y creando los trabajos en grupo, así saber el área que sea susceptible para su optimización, contribuyendo a hacer más fuerte los trabajos en grupos en la compañía. los estudios descriptivos no experimentales. en su integridad la gente encuestada que han respondido sobre si creen que el trabajo en grupo y la satisfacción incrementando según la predominación de los altos mandos ejercen sobre otros, las cuales revela que los planteles están conscientes que los trabajos en grupo no

son partes del desarrollo en la compañía siendo dependiente de las disposiciones que conformadas como un conjunto de labores, ser comunicativos y hacer las labores que uno tiene, sobre lo que recibirán alguna clase de reconocimiento, fuera de las compensaciones sacando provecho por los trabajos bien realizados, siendo el 68% en la gente que se compone de veinticinco colaboradores de la misma manera que su exhibe sugiere el recibir diferentes reconocimientos, no obstante el 32% de su personal sugiere que no recibieron atractivos salarios agregados. siendo vista como parte importante del compromiso para conseguir el trabajo en grupo y con un prominente nivel de agrado recaerán en la razón e incentivo que manejan dentro de las entidades. los resultados que se consiguieron en relación con el tiempo que quieren mantenerse dentro de la organización a eso que el 56% manifestaron el deseo de estar mínimo cuatro años adicionales, el 24% sugiere que dos años y el 20% menor a un año adicional. se puede deducir que es de suma consideración el que los jefes influyan de forma efectiva en lo equipos de trabajo y que los directivos den un óptimo seguimiento a su desarrollo laboral, que les brinden un correcto reabastecimiento, que evalúe de manera periódica el cumplimiento de misiones proposiciones y que feliciten todo el tiempo sus logros.

En el **Perú**, Ayala, C. (2018). tiene como objetivo primordial saber las relaciones entre la composición empresarial y las prevenciones de los peligros laborales, las cuales implican el hallar de fuentes de informaciones que sea científica en la ejecución. La gente de estudios fue, los colaboradores de la compañía Transportes Clarita S.R.L.; la exhibe de los estudios fueron conformadas por veinte ayudantes, siendo los administrativos de dicha organización. Siendo el único instrumental el cuestionario el cual estaba conformado por diecinueve interrogantes en las mediciones dentro de las escalas de Likert, después de esto el resultado fue procesado, analizado por medio del software de estadística SPSS 22, por medio del cual se logró medir los niveles de confiabilidad en las cuestiones por medio del Alfa de Cronbach, de igual manera para las mediciones en las correlaciones cambiantes se utilizó como piloto prueba de diez individuos y finalmente se analizó e interpretar el gráfico estadístico obtenido por las preguntas. Por último, se consiguió resultados importantes que, si hay relación alta entre las variables de la composición de la organización y las prevenciones de peligro laboral en la compañía "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.

Aguilar, M. (2017), la investigación realizada tiene por objetivo general el determinar su influencia de los riesgos laborales en la salud del trabajador y la gestión de los riesgos laborales en la Distribuidora Intertextil S.A.C. La metodología fue aplicada, a nivel del tipo explicativo, de diseño del tipo no experimental – transversales. La población fue de 20 trabajadores del cual se realizó una muestra censal, se le aplicaron un cuestionario tipo Likert que estaba conformado por veinte preguntas y sirvió para recolectar los datos, procediéndose a realizar coeficiente del Alfa de Cronbach que fue de un 0.838 para la fiabilidad del instrumento, dando paso al coeficiente de correlación de Spearman indicando que las dos variables tienen una correlación de 0.744, siendo una correlación del tipo positiva considerable. Los niveles de significancia resulto de 0,00 siendo menor a 0.05 ($0,00 < 0.05$), entonces se recházala hipótesis nula (H_0) y aceptaron su hipótesis alterna (H_1) concluyendo, que existen relaciones entre las dos variables.

Vizcarra, A. (2017), se llevó a cabo con los propósitos de saber las relaciones que hay de los peligros en el área laboral y el desempeño profesional de la enfermería en la sala de operación en el Instituto Materno Perinatal 2017. Los trabajos son del tipo cuantitativos, con el diseño no en fase de prueba, transaccionales, correlacionales. y su desarrollo de manera profesional del área de enfermería en la habitación para operar, manteniendo relaciones de niveles bajos ($r = 0,402$). Al final se logró determinar que carecía de una relación importante entre los peligros laborales químicos y el desarrollo profesional de las enfermeras en la habitación para operar del Centro Materno Perinatal, Lima 2017.

Miranda, B. (2018), el propósito general ver que los maestros no daban a conocer deber con la empresa, además que estaba inconvenientes de comunicaciones y trabajos en grupos. La metodología que se fueron de manera cuantitativa, de interfaz, apoyando en el procedimiento hipotéticamente deductivo, la gente constituyo la facultad de 409 profesores, de igual modo la exhibe queda conformada por 216 profesores, las técnicas usadas es la encuesta, siendo los instrumentos utilizados los cuestionarios, por último, los resultados contrastan la conjetura con las pruebas de regresiones ordinales por la misma naturaleza de las variables ligadas. por último, el trabajar en grupo y las comunicaciones en la organización interna influye en los deberes organizacionales de los profesores el deber de la empresa se explica por variables que no hayan sido estudiadas.

Para la variable 1: Riesgos laborales. definiciones de riesgos laborales. Serna (2016) manifiesta: al identificar los peligros que ya existen y que tienen la posibilidad de ocasionar un incidente laboral para lograr evitar que se llegue a realizar es que nace la política de prevenciones. si ello no fuera viable, es razonable evaluarlos para saber la medida preventiva a tomar que nos van a permitir disminuir su gravedad y la posibilidad de que esta se materialice. Teoría de los riesgos laborales. Serna (2016), refiere: las evaluaciones de peligros laborales es el desarrollo por medio del que la compañía conocen la circunstancia en relación de la salud y las seguridades de sus colaboradores. perteneciente a las ocupaciones preventivas que legalmente tienen que realizar todas y cada una de las entidades empresariales (p.11). las seguridades en el trabajo es la especialidad que tienen como propósito primordial la prevención del accidente laboral en los que se producían un contacto de manera directa entre los agentes materiales ya sea un conjunto de trabajos, un producto, sustancias o bien una energía y el colaborador con unas secuelas comúnmente, pero no de forma exclusiva, traumáticas por las quemaduras, lesiones, contusión, fractura, amputación, etc.

Política preventiva de riesgos laborales. Sánchez (2015), sostiene que la dirección de la compañía, conscientes de que la actividades que llevan a cabo pueden ocasionar perjuicios a la salud y seguridades de los trabajadores, así como a terceros de los colaboradores que logren mantenerse en las instalaciones, es preciso el avance de un sistema de administración para la prevención de los peligros laborales que vienen dentro en las actividades acordes a los próximos principios: La salud y la seguridad de los individuos ayudando a que se ejecute la actividad en la organización, preservándose y construyendo el elemento físico y humano, así como reducir la pérdida y responsabilidades legales que se deriven de materializar los peligros laborales. Las actividades preventivas se orientarán principalmente a evadir los peligros y a considerar aquellos que no se hayan podido remover. Las planificaciones para la prevención de riesgos en el trabajo buscará un grupo coherente que integren la técnica, las organizaciones de trabajo, la condición del trabajo, la relacione social y las anuencias de los componentes ambientales en el trabajo. Se asegura así que se cumplan de manera correcta todas las normativas de aplicación y se valoran poniendo mayor énfasis ahora los estándares de seguridad alcanzables.

Evaluación de riesgos higiénicos. Serna (2016) manifiesta: las evaluaciones de los peligros de carácter higiénico, se abordan generalmente con una metodología genérica para los diferentes tipos de agentes que contaminan diversos ambientes del trabajo y que tienen la posibilidad de ser expuesto a los colaboradores, más allá que las metodologías muestran aspectos de manera diferente, si hablamos de exponerse al agente químico, físico o biológico, más que nada en espacios como la identificación del contaminante y el criterio de valoración trabajadores, y además en lo que respecta a los distintos contenidos de las guías del INSHT (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) establecidas en cada caso. indicadores: ambiente térmico. condiciones de trabajo. nivel de riesgo. evaluación de riesgos ergonómicos.

Serna (2016) comenta: aunque es posible que parezca que el mecanizar y automatizar de manera continua las labores de los trabajadores originan una reducción en las habilidades de la capacidad del tipo físicas frente a las psíquica, de todos modos, es imposible comentar sean las causantes de dicha reducción, sino de transformaciones de manera físicas requeridas. exactamente, se pasó de metas objetivas siendo lo primordial un enorme conjunto de segmentos en lo que se refiere a lo corporal y físicos de objetivos ejecutados con acciones musculares en los grupos, localizado mínimamente, siendo un aspecto, por ejemplo, que enseña el incremento incontenible que se está experimentado con algunas enfermedades ocupacionales, como la que se derivan de manera repetitiva a los microtraumatismos personales. Con el propósito de ser estudiadas y impedir las relaciones causa - efecto es exacto utilizar las ergonomías como técnicas multidisciplinarias destinadas a adaptarse el trabajo del individuo. Indicadores: Identificación de los factores de riesgo y de los riesgos ergonómicos físicos. Valoración e interpretación de los riesgos detectados. Prevención de los riesgos valorados. Evaluación de riesgos psicosociales. Serna (2016) sostiene: Aunque es posible que parezca es exacto utilizar las ergonomías como técnicas multidisciplinarias destinadas a adaptarse el trabajo al individuo Indicadores: Exigencias psicológicas emocionales. Integración en la empresa. Conflictos de rol.

Para la variable 2: Bases teóricas de la variable: Trabajo en equipo. Definición. Según Robbins (2015), refiere: los equipos de trabajo son aquellos que se relacionan primordialmente para comunicar las informaciones y tomar las

mejores decisiones que permitan contribuir con cada integrante para que se desenvuelva de la mejor manera dentro de su sector de compromiso. Un conjunto de trabajo crea sinergia efectiva por medio de esfuerzos coordinados. De esta forma, los esfuerzos particulares resultando en un nivel de desarrollo más grande a la suma de dicha contribución. (p. 258). Hellriegel (2015), argumenta “La rivalidad para trabajar en grupo supone que el personal de trabajo cuando es agrupado ejerce sus labores de manera coordinada hacia un mismo fin en beneficio del grupo”

Teorías de rivalidad para trabajar en conjunto. Hellriegel (2015), sostiene: la rivalidad para trabajar en grupo. los gestores administrativos tienen la capacidad de iniciar y fomentar redes activas para relacionarse en el trabajo con diferentes grupos. La competencia para los trabajos en grupo supone la construcción de un ámbito del tipo saludable, por medio de la construcción de una relación que permita el ganar y ganar, siendo la pelea por el entendimiento de manera recíproca así como respetar la necesidad. la conjunción precisa de talentos es fundamental para el equipo logren tener los elementos que requieren para ser efectivo y lograr su misión. los trabajos en grupo necesitarían estrechar a los colaboradores mediante el liderazgo, compartiendo informaciones en todo momento. la rivalidad para los trabajos en grupo supone que equipos chicos de individuos ejercen la tarea de una labor coordinadamente y, en grupo, son los causantes de los mejores resultados. en las entidades empresariales que usan los grupos, los altos mandos tienen la posibilidad de ser más eficientes si: diseñaran grupos de manera precisa, creando un ámbito que apoya a los grupos y gestionen bien las dinámicas de los equipos. la manera de que las entidades empresariales incentiven los trabajos en grupo comúnmente es tan considerable como los trabajos en grupo. Así como la posibilidad de que los jefes logren desarrollar en sus colaboradores la rivalidad para los trabajos en grupo incrementa su eficiencia cuando tienen información que llega de todos los escenarios de la organización, inclusive de los integrantes del conjunto, los empleados que apoyan al mismo objetivo, los responsables de la aplicación de los planes y también de los usuarios. (p. 20). equipos de prominente desarrollo. Chiavenato (2016), argumenta: se caracteriza por altas participaciones de la gente y por el hallar respuestas veloces y originales a los cambios en el ámbito laboral, que atiendan las crecientes solicitudes de los usuarios. las entidades empresariales migran de manera acelerada los trabajos realizadas en grupo. jamás se habló tanto

en equipos como en este momento en este mundo globalizado. Pero no alcanza con hacer y desarrollar equipos; además es requisito lograr que alcancen un desarrollo sostenible.

Formulación De Problemas. Problema General. ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019? Problemas Específicos. P.E.1: ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019? P.E.2: ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los tipos de equipos para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019? P.E.3: ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base del diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019?

Justificación de estudio. Teórica. Según Bernal (2010), teóricamente existe justificación sabiendo que los propósitos de la investigación permitan la generación de debates académicos y permita reflexionar sobre los conocimientos que existen, permitiendo confrontar las teorías contrastando los resultados de los conocimientos existentes, justificándose teóricamente por la misma aplicación teórica así como sus conceptos que están relacionados con la prevención de los riesgos laborales y sus elementos, según el autor Sandoval y por la otra variable estudiada trabajo en equipo el cual fue tomado de Hellriegel, el cual permite encontrar explicaciones a situaciones que se den internamente y su entorno, las cuales tienen efectos sobre el entorno de la empresa sodimac, la cual permita contrastarlo con la realidad de la empresa. Metodológica. Siendo los procedimientos técnicas , método e instrumento que se emplean para la investigación ya demostrada para validarlo así como su confiabilidad para que puedan ser usados en otras investigaciones , permitiendo visualizar el grado de importancia de este estudio cuantitativo para que pueda ser utilizado por otros organismos académicos, la importancia radica en la observación, que permita conocer la efectividad de la comunicación en la variables del trabajo en equipo y lograr así prevenir los riesgos que existen en las empresas.

Hipótesis. Hipótesis General. Existe relación entre la prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas

por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019. Hipótesis Específicos. H.E.1: Existe relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019. H.E.2: Existe relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los tipos de equipos para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019. H.E.3: Existe relación entre la prevención de riesgos laborales en base del diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019.

Objetivos. Objetivo General. Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019. Objetivos Específicos. O.E.1: Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019. O.E.2: Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los tipos de equipos para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019. O.E.3: Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base del diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Los Olivos - 2019.

II. Método

2.1. Tipo y diseño de investigación. Falta de elaboración. Chiavenato (2013), sugiere. Falta de elaboración de los jefes. Los dirigentes empresariales no llegan a capacitar a la alta plana para actividades en equipos. La carencia de elaboración de los gerentes puede lograr que el trabajo en grupo resulte inviable. La gente trabaja con entusiasmo para llevar a cabo las cosas de manera unificada y diferentes sólo cuando los altos mando de la organización saben llevar a cabo su papel de dirigentes y las impulsan. Siendo tipo explicativo “la investigación que se ejecuta sin manejar deliberadamente las cambiantes ni su manipulación de variables y donde únicamente son observados el fenómeno en su ámbito, para después analizarlo” (p.205). exploración descriptiva. el tipo de trabajo se ajusta a una exploración descriptiva según el planeamiento de Hernández, Fernández, baptista (2010), detallan características, propiedades y aspectos destacables de algún fenómeno que se analice. (p. 80). exploración correlacional. en esta clase de exploración teneos que Hernández r. (2014), relata que: esta clase de estudios

tiene como finalidad comprender la relación o nivel de organización que permanezca entre dos o más conceptos, categorías o cambiantes en una exhibe o contexto en especial. En oportunidades sólo se examina la relación entre dos cambiantes, pero con continuidad se ubican en el estudio enlaces entre tres, cuatro o más cambiantes.

Diseño de la investigación. Este trabajo de exploración obedece a un diseño no experimental de corte transversal. Hernández, Fernández y baptista (2014) “la investigación transversal recolecta datos en un solo instante, en un tiempo exclusivo, su propósito es detallar cambiantes y investigar su incidencia e interrelación en un instante particular. Es como tomar una foto de algo que sucede” Hernández, Fernández y baptista (2014) “la investigación es del tipo no experimental es “la exploración que se ejecuta sin preparar o manejar deliberadamente las cambiantes y donde únicamente se observan los fenómenos en su ámbito natural, para después analizarlos” Diseño correlacional, donde: No experimental. Según Ramírez, A. manifiesta peligros laborales. Serna (2015), La evaluación de peligros laborales es el desarrollo por medio del cual la compañía tiene conocimiento de su circunstancia en relación con la salud y seguridades de sus trabajadores. Se encuentra dentro de las ocupaciones preventivas que legalmente tienen que realizar todas y todas las compañías. Variable Trabajo en grupo.

2.2. Población y muestra

INEI (2012) señaló que la gente “Es algún grupo de entidades o elementos precisamente definido, en el espacio y el tiempo N = 60.

Población de la empresa sodimac - 2019

| Población | Cantidad |
|------------------------------------|----------|
| Trabajadores de la empresa sodimac | 71 |
| Total | 71 |

Fuente: Elaboración propia

Por consideración ética no señale nombre de la entidad, pero sí es considerable su caracterización, porque ello va a ser de herramienta al instante de generalizar el resultado de estudio. Muestra. INEI (2012) señaló que: “la exhibe es un subconjunto que representa la gente desde el cual se requiere hacer inferencias en relación con la gente.” (p. 46). Remplazándolo el valor tenemos muestra es: n= 60 participantes. Muestreo. Hay numerosas clasificaciones para los procedimientos de muestreo. Bernal, C. (2010) Hace relación al trámite, condiciones y lugar de la recolección de datos. Es sustancial tener en cuenta los procedimientos de recolección de datos y calidad de información, de ellos es dependiente que los datos sean precisos y conseguir de esta forma resultados servibles y ajustables. (p.74). Instrumentos. Brance, 2013, mencionado por Sampieri, R. (2010), el instrumento a utiliza, el cuestionario: un cuestionario radica en un grupo de cuestiones respecto de una o más cambiantes a medir (Chasteauneuf, 2009). Debe ser congruente con el planteo del inconveniente e conjetura. Los cuestionarios se usan en investigaciones de toda clase (por ejemplo, para calificar el desarrollo de un gobierno, comprender las pretensiones de hábitat de futuros compradores de casas y considerar la percepción ciudadana sobre algunos inconvenientes como la inseguridad). Pero, además, se implementan en otros campos. Entre otras cosas, un ingeniero en minas utilizó un cuestionario como utilidad para que profesionales de distintas partes de todo el mundo aportaran críticas calificadas con el objetivo de solucionar algunas problemáticas de producción. La escala de medición es tipo Likert. Escalamiento de Likert. Grupo de ítems que se muestran como declaraciones en concordancia, en cncordancia, ni en concordancia ni en conflicto, en conflicto, muy en conflicto.

Análisis de Fiabilidad:

Tabla 8. *Escala de interpretación de la confiabilidad*

| Interpretación | escala | | |
|-------------------------|--------|---|------|
| Alta confiabilidad | 0.9 | a | 1 |
| Fuerte confiabilidad. | 0.76 | a | 0.89 |
| Moderada confiabilidad. | 0.5 | a | 0.75 |
| Baja confiabilidad | 0.01 | a | 0.49 |
| No es confiable. | -1 | a | 0 |

Fuente: Pino (1982). Estadística. Lima: INIDE

III RESULTADOS

3.1. Análisis, interpretación y discusión de resultados

Tabla 12. Niveles de variable riesgos laborales

Riesgos laborales

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|----------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 39 | 65,0 |
| | Medio | 16 | 26,7 |
| | Superior | 5 | 8,3 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario propio

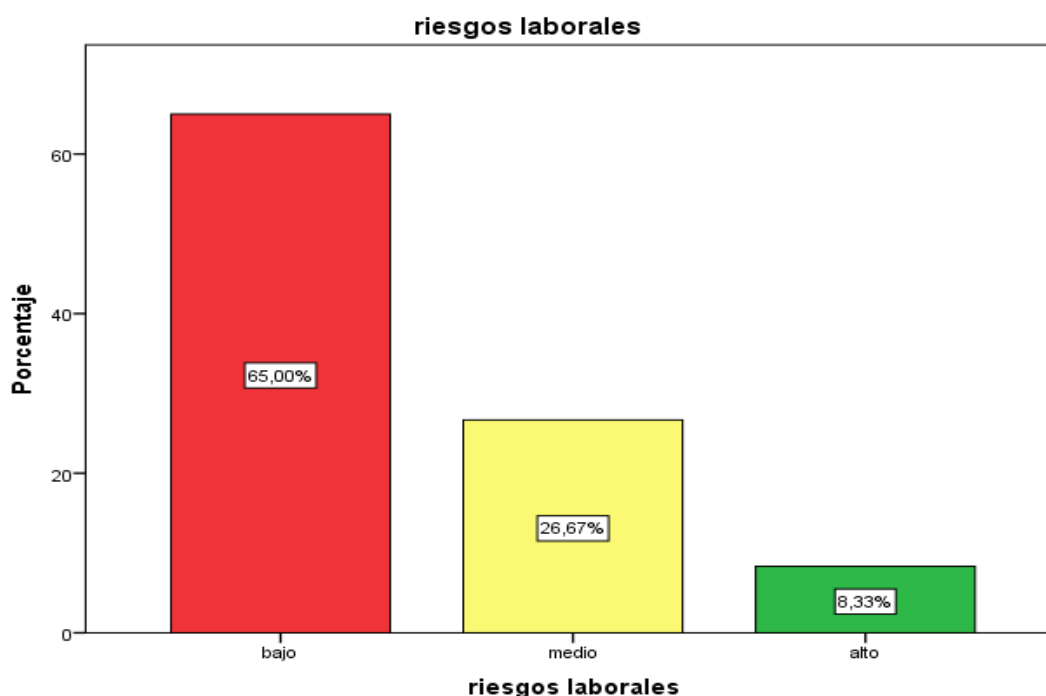


Figura 1. Niveles de riesgos laborales

En la tabla 12 y figura 1 se observa, que, de una población de 60 trabajadores, 65% de ellos manifiestan que existen bajos niveles de prevención respecto a los riesgos laborales por la empresa sodimac, siendo que 26,7% de los trabajadores considera que se aplica medianamente y 8,3% de ellos que, existen altos niveles de prevención respecto a los riesgos laborales.

Tabla 13. Niveles de trabajo en equipo

trabajo en equipo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 42 | 70,0 |
| | Medio | 14 | 23,3 |
| | Alto | 4 | 6,7 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario propio

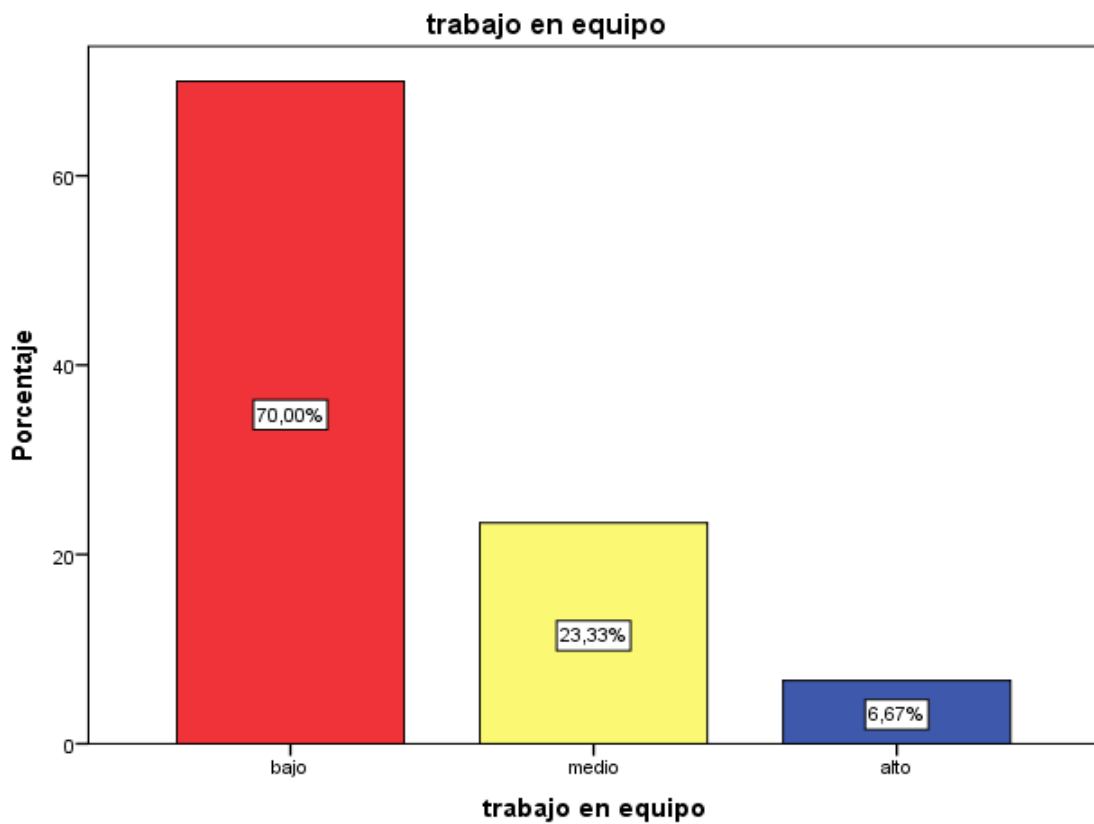


Figura 2. Niveles de trabajo en equipo

En la tabla 13 y figura 2 se observa, que, de una población de 60 trabajadores, que en su mayoría 70% de los trabajadores indican que existe bajos niveles respecto al trabajo en equipo en la empresa sodimac, 23,3% de los trabajadores que se da regularmente y 6,7% de los trabajadores indican que existe niveles altos de trabajo en equipo.

Tabla 14. Niveles de equipos de trabajo

Pronóstico de equipos de trabajo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 41 | 68,3 |
| | Medio | 15 | 25,0 |
| | Alto | 4 | 6,7 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario propio

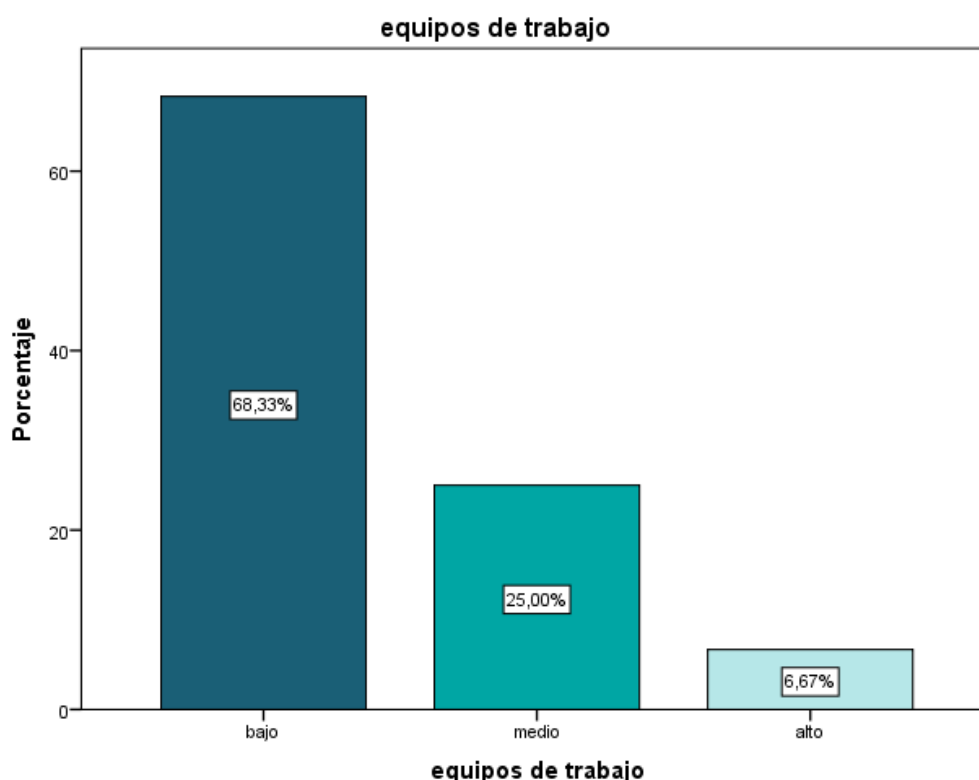


Figura 3. Niveles de equipos de trabajo.

En la tabla 14 y figura 3 se observa, que, de una población de 60 trabajadores, que en su mayoría 68,3% de los trabajadores indican que existen bajos niveles en cuanto a la percepción de conformación de los equipos de trabajo en la empresa sodimac, 25% de los trabajadores manifiestan un nivel medio y 6,7% de los trabajadores indican que existe altos niveles en percepción en cuanto a la conformación de los equipos de trabajo.

Tabla 15. Niveles de tipos de equipo

Presupuesto de tipos de equipo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 21 | 35,0 |
| | Medio | 25 | 41,7 |
| | Alto | 14 | 23,3 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario propio

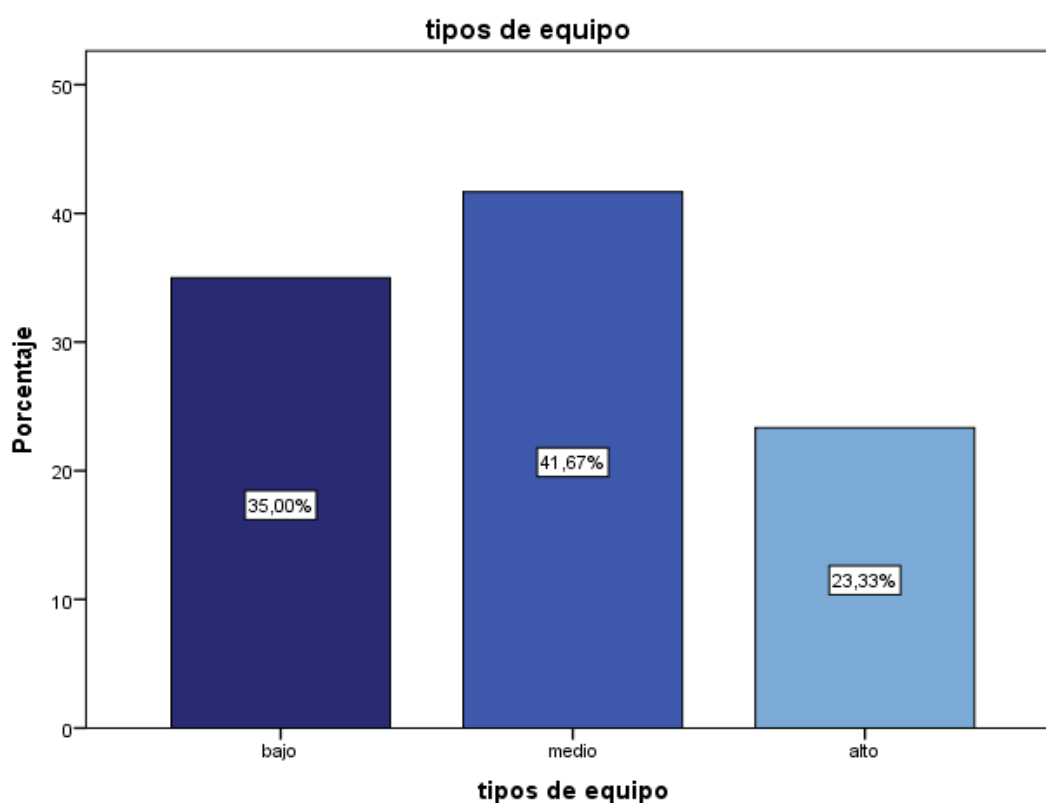


Figura 4. Niveles de tipos de equipo

En la tabla 15 y figura 4 se observa, que, de una población de 60 trabajadores, que un 35% de los trabajadores indican bajos niveles de tipo de equipo, 41,7% de los trabajadores indican niveles medios en cuanto a la conformidad de tipos de equipos que existen en la empresa sodimac y 23,3% de los trabajadores indican altos niveles de conformidad de tipo de equipo en la empresa sodimac.

Tabla 16. Niveles de diseño de equipo

Evaluación de diseño de equipo

| | | Frecuencia | Porcentaje |
|--------|-------|------------|------------|
| Válido | Bajo | 45 | 75,0 |
| | Medio | 12 | 20,0 |
| | Alto | 3 | 5,0 |
| | Total | 60 | 100,0 |

Fuente: Cuestionario propio

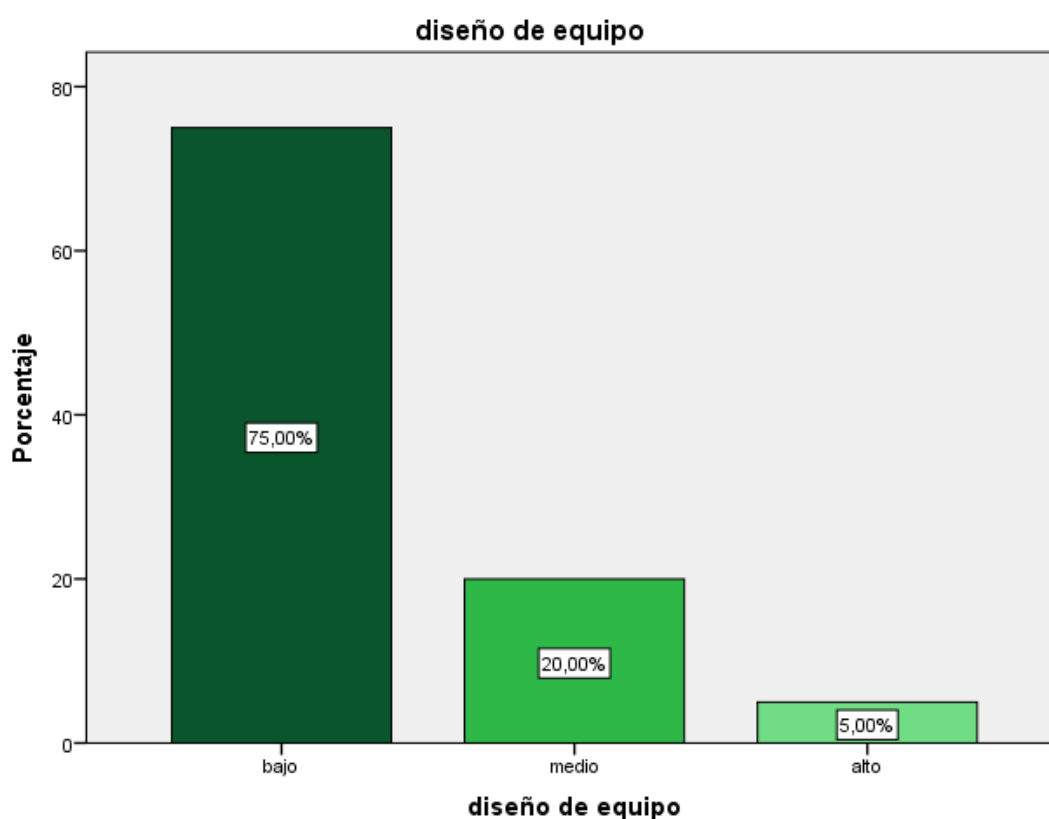


Figura 5. Niveles de diseño de equipo

En la tabla 16 y figura 5 se observa, que, de una población de 60 trabajadores, que en su mayoría 75% de los trabajadores indican bajos niveles en cuanto al diseño de equipos en la empresa sodimac, 20% de los trabajadores manifiestan niveles medio y 5% de los trabajadores indican altos niveles en cuanto al diseño de equipo.

3.2. Prueba de Hipótesis

Prueba de Hipótesis general

H0: No existe relación entre riesgos laborales y trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

H1: Existe relación entre riesgos laborales y trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

Tabla 22. Nivel de correlación y significación de riesgos laborales y trabajo en equipo

| Correlaciones | | | | |
|-------------------|-------------------|-----------------------------|--------|--------|
| | | | va1 | va2 |
| Rho de Spearman | riesgos laborales | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,868** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | N | 60 | 60 | |
| trabajo en equipo | trabajo en equipo | Coefficiente de correlación | ,868** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | N | 60 | 60 | |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.868$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables riesgos laborales y trabajo en equipo, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre riesgos laborales y trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

3.3.2. Prueba de Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

H0: No existe relación entre riesgos laborales y equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

H1: Existe relación entre riesgos laborales y equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

Tabla 23. Nivel de correlación y significación riesgos laborales y equipos de trabajo.

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|--------------------|----------------------------|--------|--------|
| | | | va1 | di1v2 |
| Rho de Spearman | riesgos laborales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,866** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| | equipos de trabajo | Coeficiente de correlación | ,866** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.866$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre riesgos laborales y equipos de trabajo de ventas para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

Hipótesis específica 2:

H0: No Existe relación entre riesgos laborales y tipos de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

H1: Existe relación entre riesgos laborales y tipos de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

Tabla 24. Nivel de correlación y significación de riesgos laborales y tipos de equipo.

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|----------------------------|--------|--------|
| | | | va1 | di2v2 |
| Rho de Spearman | riesgos laborales | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,843** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| tipos de equipo | | Coeficiente de correlación | ,843** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 24, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.843$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre riesgos laborales y tipos de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

Hipótesis específica 3:

H0: No Existe relación entre riesgos laborales y diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

H1: Existe relación entre riesgos laborales y diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

Tabla 25. Nivel de correlación de riesgos laborales y diseño de equipo.

| Correlaciones | | | | |
|------------------|-----------|-----------------------------|--------|--------|
| | | | va1 | di3v2 |
| Rho de Spearman | riesgos | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,811** |
| | laborales | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 60 | 60 |
| diseño de equipo | diseño de | Coefficiente de correlación | ,811** | 1,000 |
| | equipo | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 60 | 60 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 25, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.811$, lo cual significa que existe una correlación fuerte entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación entre riesgos laborales y diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019.

3.3. Prueba de confiabilidad

Tabla 17. Nivel de confiabilidad de la variable riesgos laborales.

| Estadísticos de riesgos laborales | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,807 | 9 |

Fuente: Alfa de Cronbach

Tabla 18. Nivel de confiabilidad de la variable trabajo en equipo.

| Estadísticos de trabajo en equipo | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,920 | 9 |

Fuente: Alfa de Cronbach

Discusión: basados en los resultados que se halló en la prueba estadística de Cronbach, nos permitió medir la confiabilidad y su nivel con la encuesta de 18 interrogantes que se realizó a 60 colaboradores de una población de 71 colaboradores, el cual hallara como resultado la correlación muy alta entre las variables del riesgo laboral existente en la empresa y el trabajo en equipo de confiabilidad respectivamente de 0.807 y 0.920, la cual sirve como una base de datos confiable para hacer los análisis respectivos a las respuestas halladas para los objetivos en la investigación. Lo que permite hacer un aporte al estudio de la variable riesgos laborales, sus dimensiones 1, llamado evaluación de riesgos higiénicos; su dimensión 2, llamado evaluación de riesgos ergonómicos; y su dimensión 3, llamado Evaluación de riesgos psicosociales. La variable Trabajo en equipo con su dimensión 1, llamado Equipos de trabajo; su dimensión 2, llamado Tipos de equipos; y su dimensión 3, llamado diseño de equipo. Las cuales fueron objeto de estudio 60 trabajadores de la empresa sodimac, que ocupan cargos de responsabilidad en la organización empresarial, los cuales fueron seleccionados de manera aleatoria con un corte único en el tiempo para la encuesta de su población total, pudiendo medir con el instrumento que nos permitió hallar resultados altos de correlación entre las variables mencionadas, así como una alta fiabilidad de cada variable y dimensión descrita en la presente investigación. Estamos de acuerdo con la tesis de Ayala 2018, quien indica que existe concordancia y una relación alta entre las variables de prevención de riesgo laboral con la estructura organizacional en la empresa. Con la presente investigación se confirman también que cada vez más empresarios, directivos y en general líderes de instituciones, se han abierto a la necesidad de contar para el desarrollo de sus organizaciones con programas de capacitación y desarrollo que promueven la prevención de los riesgos laborales que existen en toda empresa algunas en mayor medida que otras, así mismo incrementan los índices de trabajo en equipo, las cuales no se encuentran debidamente atendidos como un factor importante en la empresa. Serna (2016) manifiesta: al identificar los peligros que ya existen y que tienen la posibilidad de ocasionar un incidente laboral para lograr evitar que se llegue a realizar es que nace la política de prevenciones. si ello no fuera viable, es razonable evaluarlos para saber la medida preventiva a tomar que nos van a permitir disminuir su gravedad y la posibilidad de que esta se materialice. Teoría de los riesgos laborales. Por esto

la razón fundamental de por qué capacitar a los trabajadores, así como darle la importancia debida en la prevención de todo riesgo laboral que afecte de manera directa e indirecta al clima de la organización. Porque las organizaciones en general deben dar las bases para que sus colaboradores tengan la preparación necesaria y especializada que les permitan enfrentarse en las mejores condiciones previniendo los riesgos laborales que existen en toda organización. Según Robbins (2015), refiere: los equipos de trabajo son aquellos que se relacionan primordialmente para comunicar las informaciones y tomar las mejores decisiones que permitan contribuir con cada integrante para que se desenvuelva de la mejor manera dentro de su sector de compromiso. Un conjunto de trabajo crea sinergia efectiva por medio de esfuerzos coordinados. De esta forma, los esfuerzos particulares resultando en un nivel de desarrollo más grande a la suma de dicha contribución. Siendo fundamental e importante que mantengan objetivos compartidos como equipo por ello su estudio y el gran impacto que tienen en las empresas.

Conclusiones: Primera: Respecto a la hipótesis general, existe un nivel de correlación significativa alta ($r = 0.868^*$) siendo una correlación positiva entre riesgos laborales y equipos de trabajo de ventas para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa sodimac, Huacho - 2019, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$. Segunda: Con respecto al objetivo específico 1, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.866^*$) siendo una correlación positiva entre riesgos laborales y equipos de trabajo, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$. Tercera: Con respecto al objetivo específico 2, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.843^*$) siendo una correlación positiva entre riesgos laborales y tipos de equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$. Cuarta: Con respecto al objetivo específico 3, se concluye que existe un nivel de correlación significativa fuerte ($r = 0.811^*$) siendo una correlación positiva entre riesgos laborales y diseño de equipo, con un nivel de significancia de 0.01 y $p=0.000 < 0.05$.

Recomendaciones: Primera: A los responsables de la empresa; según el análisis, se recomienda mejorar los niveles bajos en cuanto a la prevención de riesgos laborales por lo que se recomienda que se brinden las facilidades del caso para que se haga un estudio de los riesgos existente en la empresa clasificándolas e

implementación para la prevención de este. Segunda: A los altos mandos de la empresa se recomienda que se dé la importancia en la capacitación al personal para mejorar los índices de trabajo en equipo, el cual repercutirá en un mejor clima laboral y mejoras del rendimiento laboral en cuanto a los objetivos propuesto por la empresa y la conformación de equipos nuevos. Tercera: A los responsables de las empresas definir de manera congruente el tipo de equipo que se conforma de acuerdo con sus capacidades profesionales y áreas de trabajo que permita aumentar su efectiva en base a la combinación de habilidades profesionales en la empresa. Cuarta: Así mismo se recomienda mejorar el diseño de equipos que se conforman en la empresa de parte de los altos mandos de la empresa mediante evaluaciones previas para hacer comparativos del mejor equipo y darle la importancia debida para el mejor diseño de equipo que permitan la mejor conformación de equipos de trabajo que mejoren los niveles de apreciación de diseño de equipo en la empresa.

Bibliografía

- Ayala, C. (2018). Con su tesis: “Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa Transportes Clarita S.R.L. Callao, 2017”. Universidad Cesar vallejo. Lima. Perú.
- Aguilar, M. (2017). Con su tesis: “Gestión de riesgo laboral y su influencia en la salud del trabajador, distribuidora Intertextil S.A.C., Lince – 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Vizcarra, A. (2017). Con su tesis: “Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima 2017”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú
- Miranda, B. (2018). Con su tesis: “Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Gonzales, K. (2015). Con su tesis: “Trabajo en equipo y satisfacción laboral realizado con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel”. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. México
- Miranda, B. (2018). Con su tesis: “Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán y Valle, Lima 2018”. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Gonzales, K. (2015). Tesis: Trabajo en equipo y satisfacción laboral realizado con personal de operaciones de telemercadeo de Transactel. Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango. México.

- Vizcarra, A. (2017). Tesis: Liderazgo y trabajo en equipo en colaboradores de la empresa Tcontacto SAC. Lima. 2016. Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.
- Hoyos, K. (2018). Con su tesis: "Liderazgo transformacional y la cultura organizacional de la empresa Flo House oficina principal - Barranco 2018". Universidad Cesar vallejo. Lima. Perú
- Chiavenato, I. (2013), Comportamiento organizacional. 5ta. ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Hellriegel (2015), Administración un enfoque basado en competencias. 11va ed. México. editorial Cengage learning.
- ivancevich, J. (2016), Comportamiento organizacional. 7ma. ed. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Robbins, S. (2015), Comportamiento organizacional. 13ra. ed. México. Editorial Pearson.
- Sandoval, R. (2014), Liderazgo transformador. 2da. ed. El Salvador. Editorial Fundesyram.
- Bureau, I. (2015), Motivación para el trabajo en equipo, 2da ed. Colombia. Ediciones Isbn.
- Saturnino, N (2014), Liderazgo transformacional, empoderamiento y aprendizaje. 2da ed. España. Editorial ministerio de educación y cultura.
- Palomo, M. (2014), liderazgo y motivación de equipos de trabajo. 8va ed. España. Editorial Esic.

Newstrom, J. (2014) Comportamiento humano en el trabajo. 14va ed. México. Editorial Graw Hill.

Hurtado, I. y Toro, G. (2007). Paradigmas y Métodos de en tiempos de cambio (5° ed.). Valencia, Venezuela: Epístemel.

Bernal, A. (2010). Metodología de la investigación (3a. ed.). Colombia: Pearson Educación

Tamayo y Tamayo, M. (2013). El proceso de la investigación científica. 4ta ed. México: Edición Llemusa.

Hernández, R. Fernández, C. y baptista P. (2014), Metodología de la investigación. 6ta ed. México: Editorial Mc Graw Hill.

Serna, C. (2016) manual para la identificación y evaluación de riesgos laborales. 3ra ed. España. Editorial Isbn.

Anexos

| MATRIZ DE CONSISTENCIA | | | | | | | | | | |
|--|--|---|--|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|---|--------------------------|--------------|
| TÍTULO | PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALA ORDINAL | RANGO | INSTRUMENTO |
| PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN BASE DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DADAS POR LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO - 2019 | PROBLEMA GENERAL | OBJETIVO GENERAL | HIPÓTESIS GENERAL | Riesgos laborales | evaluación de riesgos higiénicos | Ambiente térmico | P1 | 1=Nunca 2=Casi nunca 3=A veces 4=Casi siempre 5=Siempre | Bajo Medio Alto | Cuestionario |
| | ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019? | Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019. | Existe relación significativa entre la prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019 | | | Condiciones de trabajo | P2 | | | |
| | | | | | | Nivel de riesgo | P3 | | | |
| | | | | | evaluación de riesgos ergonómicos | riesgos ergonómicos físicos | P4 | | | |
| | | | | | | riesgos detectados. | P5 | | | |
| | | | | | | riesgos valorados | P6 | | | |
| | | | | | evaluación de riesgos psicosociales | Exigencias psicológicas emocionales | P7 | | | |
| | | | | | | Integración en la empresa | P8 | | | |
| | | | | | | Conflictos de rol | P9 | | | |
| | | | | PROBLEMAS ESPECÍFICOS | OBJETIVOS ESPECÍFICOS | HIPÓTESIS ESPECÍFICO | Trabajo en equipo | Equipos de trabajo | Innovación y creatividad | P10 |
| | ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019? | Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019 | Existe relación significativa entre la prevención de riesgos laborales en base a los equipos de trabajo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac Huacho - 2019. | Velocidad | P11 | | | | | |
| | | | | Costo | P12 | | | | | |
| | | | | Tipos de equipos | Equipos de trabajo funcionales | P13 | | | | |
| | Equipos de trabajo multidisciplinario | Equipos de trabajo virtuales | P14 | | | | | | | |
| | | ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los tipos de equipos para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019? | Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base a los tipos de equipos para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019. | Existe relación significativa entre la prevención de riesgos laborales en base a los tipos de equipos para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019. | Diseño de Equipo | Tamaño del equipo | | P16 | | |
| | Ubicación de equipo | | | | | P17 | | | | |
| ¿Cuál es la relación entre la prevención de riesgos laborales en base del diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019? | Determinar la relación entre la prevención de riesgos laborales en base del diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019. | Existe relación significativa entre la prevención de riesgos laborales en base del diseño de equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la empresa Sodimac, Huacho - 2019. | Cultura de equipo | P18 | | | | | | |

Identificación De Variables

Operacionalización de variable riesgos laborales.

| Variable | Definición conceptual | Definición Operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------|--|--|---|---|--------------------|
| Riesgos laborales | Según Serna (2016), La evaluación de peligros laborales es el desarrollo por medio del cual la compañía tiene conocimiento de su circunstancia en relación a la seguridad y la salud de sus trabajadores. Se encuentra dentro de las ocupaciones preventivas que legalmente tienen que realizar todas y todas las compañías, (p.11). | Se refiere a la prevención de riesgo que se busca en una organización siendo esta del tipo preventivo, según las evaluaciones que asuma para lograr la misión de cumplir sus objetivos de la organización. | <ol style="list-style-type: none"> 1. evaluación de riesgos higiénicos. 2. evaluación de riesgos ergonómicos. 3. evaluación de riesgos psicosociales | <ul style="list-style-type: none"> - Ambiente térmico. - Condiciones de trabajo. - Nivel de riesgo. - riesgos ergonómicos físicos - riesgos detectados. - riesgos valorados. - Exigencias psicológicas emocionales. - Integración en la empresa. - Conflictos de rol | Ordinal |

Operacionalización de variable Trabajo en equipo

| Variable | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensiones | Indicadores | Escala de medición |
|-------------------|---|--|--|--|--------------------|
| Trabajo en equipo | Según Hellriegel (2015), La competencia para el trabajo en equipo significa que grupos pequeños de personas desempeñan las tareas de un trabajo coordinado y, en conjunto, son los responsables de los resultados. (p.20) | Se refiere al equipo de trabajo y su relación con los equipos de trabajo para lograr un mejor desempeño en sus indicadores, siendo indispensable los tipos de equipo de trabajo y el diseño de equipo que permitan conformar el equipo ideal que logre resultados esperados en la organización | <ol style="list-style-type: none"> 1. Equipos de trabajo. 2. Tipos de equipos de trabajo. 3. Diseño de Equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Innovación y creatividad. - Velocidad. - Costo. - Equipos de trabajo funcionales. - Equipos de trabajo multidisciplinarios. - Equipos de trabajo virtuales. - Tamaño del equipo - Ubicación de equipo - cultura de equipo. | Ordinal |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN O LA TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

ROJAS NÚÑEZ ANTONIO EUGENIO

D.N.I. : 08359335

Domicilio : CALLE PUNO SECTOR L PRADO PAMPL. ALTA MZ
K10 LT 11

Teléfono : Fijo : ----- Móvil : 958459387

E-mail : Antonio_rojasn@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Trabajo de Investigación de Pregrado

Tesis de Pregrado

Facultad : CIENCIAS EMPRESARIALES

Escuela : ADMINISTRACIÓN

Carrera : ADMINISTRACIÓN

Grado

Título

BACHILLER EN ADMISNISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

ROJAS NÚÑEZ ANTONIO EUGENIO

Título del trabajo de investigación:

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN BASE DEL TRABAJO EN
EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DADAS POR LA
EMPRESA SODIMAC, HUACHO - 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, Autorizo a publicar parte de mi trabajo de
investigación o tesis.

Firma : 

Fecha : 09/09/2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rojas Núñez, Antonio Eugenio

INFORME TITULADO:

Prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para
el cumplimiento de las normas dadas por la Empresa Sodimac,
Huacho – 2019.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

BACHILLER EN ADMINISTRACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 12/07/2019

NOTA O MENCIÓN: CATORCE (14)



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE APROBACIÓN DE
ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN

Yo, Víctor Demetrio Dávila Arenaza, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo campus Lima Norte, revisor (a) del trabajo de investigación titulado: "PRECENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN BASE DEL TRABAJO EN EQUIPO PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DADAS POR LA EMPRESA SODIMAC, HUACHO - 2019", de la estudiante ROJAS NÚÑEZ ANTONIO EUGENIO, constato que la investigación tiene un índice de similitud del 30% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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

Los Olivos, 06 de Setiembre de 2019



Dr. Víctor Demetrio Dávila Arenaza
C.I. 08487692
Docente - Asesor

| | | | | | |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|
| Elaboró | Dirección de Investigación | Revisó | Responsable del SGC | Aprobó | Vicerrectorado de Investigación |
|---------|----------------------------|--------|---------------------|--------|---------------------------------|

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Prevención de riesgos laborales en base del trabajo en equipo para el cumplimiento de las normas dadas por la Empresa Sodimac, Huacho - 2019

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Ingeniería en Administración

AUTOR:
Rojas Nañez, Antonio Eugenio (ORCID: 0000-0002-7219-0566)

ASESOR:
Mgtr. Jazmín Gabriela Maurina Guzmán (ORCID: 0000-0002-0812-3473)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de organizaciones

LIMA - PERÚ
2019

Resumen de coincidencias

30 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

| | | |
|---|---|------|
| 1 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 12 % |
| 2 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 8 % |
| 3 | repositorio ucv.edu.pe Fuente de internet | 5 % |
| 4 | Entregado a Universidad... Trabajo del estudiante | 1 % |
| 5 | pt.scribd.com Fuente de internet | 1 % |
| 6 | www.maquilariaspesa... Fuente de internet | <1 % |
| 7 | es.scribd.com Fuente de internet | <1 % |
| 8 | www.scribd.com Fuente de internet | <1 % |