



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC,  
Callao, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

**AUTORA:**

Vásquez Idrogo, Diana Maritza (ORCID 0000-0001-8644-0389)

**ASESOR:**

Dr. Jiménez Calderón, César Eduardo (ORCID 0000-0001-7894-7526)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Organizaciones

Lima – Perú

2020

DEDICATORIA:

A mis padres por su apoyo incondicional y haberme motivado a seguir adelante.

#### AGRADECIMIENTO:

A Dios por iluminar mi camino profesional, a mis amigos que me ayudaron en muchas ocasiones cuando más lo necesitaba, a mis profesores por sus enseñanzas y a mi asesor César Jiménez por instruirme en la elaboración de mi tesis.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA	8
3.1 Tipo y diseño de investigación	8
3.2 Variables y operacionalización	9
3.3 Población, muestra y muestreo	10
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	10
3.5 Procedimientos	12
3.6 Método de análisis de datos	15
3.7 Aspectos éticos	15
IV. RESULTADOS	16
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	26
REFERENCIAS	27
ANEXOS	29

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Juicio de expertos</i>	11
Tabla 2: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión riesgos organizacionales</i>	15
Tabla 3: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión riesgos individuales</i>	16
Tabla 4: <i>Distribución de frecuencias para la dimensión riesgos psicológicos</i>	17
Tabla 5: <i>Relación entre la variable y sus dimensiones</i>	21

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue mejorar la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao. Las dimensiones riesgos organizacionales, riesgos individuales y riesgos psicológicos fueron correlacionadas mediante el software SPSS. La investigación ha sido básica, no experimental – transversal, exploratorio – descriptivo correlacional. Existió relación significativa entre las dimensiones de riesgos organizacionales y riesgos individuales ( $P = 0.000 < 0.05$ ), las dimensiones de riesgos individuales y riesgos psicológicos ( $P = 0.006 < 0.05$ ) y no existió relación significativa entre las dimensiones riesgos psicológicos y riesgos organizacionales ( $P = 0.381 > 0.05$ ) con un nivel de correlación de Rh Spearman de 0.163. En conclusión la gestión de riesgo laboral tiene mejoras a través de sus composiciones dimensionales de riesgos organizacionales y riesgos individuales.

Palabras clave: Riesgos, gestión, organización, individuo, psicología.

## ABSTRACT

The objective of the research was to improve the management of occupational risk in the company Fundición Perú SAC., Callao. The dimensions organizational risks, individual risks and psychological risks were correlated using the SPSS software. The research has been basic, not experimental - transversal, exploratory - descriptive, correlational. There is a significant relationship between the dimensions of organizational risks and individual risks ( $P = 0.000 < 0.05$ ), the dimensions of individual risks and psychological risks ( $P = 0.006 < 0.05$ ) and there is no significant relationship between the dimensions of psychological risks and organizational risks ( $P = 0.381 > 0.05$ ) are not related to a Rh Spearman correlation level of 0.163. In conclusion, occupational risk management has improvements through its dimensional compositions of organizational risks and individual risks.

Keywords: Risks, management, organization, individual, psychology

## I. INTRODUCCIÓN

La realidad problemática de la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., ubicado en el distrito del Callao ha sido deficiente. Existieron riesgos organizacionales que afectaron las condiciones de trabajo del trabajador. Se evidenció riesgos individuales, lo que exponía la salud física de toda persona que labora dentro de las instalaciones de la organización. Asimismo, se identificó los riesgos psicológicos lo cual trae consigo cansancio mental en la ejecución de las funciones laborales.

La primera dimensión fue el riesgo organizacional. En ello se encuentra inmerso los defectos que se tiene en la infraestructura sanitaria, imposibilitando el uso adecuado de los recursos naturales dentro de la institución. Además existió un exceso en la jornada laboral lo cual conlleva a la insatisfacción. Agregando la baja remuneración que perciben los trabajadores, ocasionando más de un dolor de cabeza.

La segunda dimensión es el riesgo individual. Ello abarcó el problema físico que es inevitable que se ocasione por la carencia de utensilios de seguridad. Asimismo el problema biológico, lo cual son más vulnerables los operarios de planta. Adicionando el problema químico que se da constantemente por el inadecuado uso de sustancias tóxicas.

La tercera dimensión es el riesgo psicológico. Lo que se percibió constantemente es el estrés laboral, dificultando la productividad de los funcionarios. No obstante, ello trae consigo la incapacidad de concentración, dando cabida a cometer errores dentro de las responsabilidades encargadas por área.

En conclusión la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., presenta deficiencias, lo cual destacan tres tipos de riesgos: organizacionales, individuales y psicológicos.

La formulación del problema general queda planteada de la siguiente manera: ¿Existe mejora de la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020? Los problemas específicos son: ¿Existe relación significativa de los riesgos organizacionales con los riesgos individuales en la empresa?, ¿Existe relación significativa de los riesgos individuales con los riesgos

psicológicos en la empresa?, ¿Existe relación significativa de los riesgos psicológicos con los riesgos organizacionales en la empresa?

La justificación de la investigación se basa en la identificación de los problemas encontrados dentro de la organización, ya que ello facilita innovar estrategias que permiten dar solución y obtener el éxito en cuanto a la gestión de factores de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC. Pérez (2015) afirma que anticipar los accidentes laborales es importante; además de cumplir las reglas también permitirá mejorar las condiciones de trabajo, reducir los riesgos y salvaguardar la salud. Asimismo, el estudio tiene viabilidad para futuras investigaciones con respecto a la misma problemática, siendo así importante para futuros investigadores.

El objetivo general es mejorar la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020. Los objetivos específicos consisten en (a) demostrar la relación significativa de los riesgos organizacionales con los riesgos individuales en la empresa. (b) Demostrar la relación significativa de los riesgos individuales con los riesgos psicológicos en la empresa. (c) Demostrar la relación significativa de los riesgos psicológicos con los riesgos organizacionales en la empresa.

La hipótesis general existe mejora en la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020. Las hipótesis específicas son (a) existe relación significativa de los riesgos organizacionales con los riesgos individuales en la empresa. (b) Existe relación significativa de los riesgos individuales con los riesgos psicológicos en la empresa. (c) Existe relación significativa de los riesgos psicológicos con los riesgos organizacionales en la empresa.

## II. MARCO TEÓRICO

En el contexto nacional en los antecedentes de la variable gestión de riesgo laboral, Andrade (2018) afirmó que los factores de riesgo laboral es un porcentaje elevado con respecto a otros tipos de factores, representando un 56%. Asimismo los factores psicosociales son considerados un riesgo regular dentro de la institución, obteniendo un 72% de la población. La vigilancia de salud es considerada un alto riesgo con un 62%. En cuanto a la carga mental arrojó un 50%, siendo así un ítem de alto riesgo. La seguridad vehicular es considerada de bajo riesgo, adicionando las condiciones de seguridad y transporte de materiales peligrosos.

Solórzano (2017) aseguró que los riesgos laborales son perjudiciales en su mayoría por los varones, puesto que ellos son la población más expuesta ante situaciones de peligro, considerando que las personas menores a 31 años, son los más vulnerables. Añadiendo a Cornejo (2015) quien aseveró que existe desconocimiento acerca de los riesgos laborales dentro de una clínica odontológica, basada en su prueba estadística  $P < 0.05$ .

Carbajal (2018) declaró que los riesgos laborales están relacionados a los peligros ocupacionales, en el que el rubro más expuesto es de la especialidad médica, tomando como estudio el hospital Antonio Lorena de Cusco. Considerando las investigaciones, se evidencia que los riesgos laborales se encuentran presente en todo tipo de organización sin embargo la población más vulnerable es del sexo masculino; existiendo diferentes tipos de peligro, lo cual es perjudicial para todo empleado.

Los antecedentes de la primera dimensión riesgos organizacionales, Cáceres (2018) aseguró que una adecuada gestión de riesgos organizacionales influye de manera positiva a la entidad, transformándose como una labor diaria a realizar, puesto que permite que la empresa promocióne su sostenibilidad a largo plazo y contribuyendo la obtención de efectos beneficiosos y se pueda dirigir el trabajo hacia el cumplimiento de los objetivos. Cabe indicar que estos riesgos afectan de manera directa a los empleados; vinculando la infraestructura sanitaria en la que cumplen sus funciones entre otros factores que afectan frontalmente a las personas.

Los antecedentes de la segunda dimensión riesgos individuales, Ramírez (2018) concluyó que los riesgos físicos y químicos tienen una relación considerada con los riesgos laborales individuales. Tomando en cuenta que el mayor problema observado se relaciona a la ergonomía, cuya característica principal son los problemas de columna. Consiguente se encuentran los problemas químicos, identificados por las lesiones en el mal manejo de sustancias.

Huamán (2019) determinó que el factor de riesgo individual más propenso es el físico, siendo el 91.89% detectado en la población de estudio, los cuales predominan diferentes problemas, entre ellos la deficiente iluminación dentro del centro de labores, intensidad de ruido, lo cual expone la salud dentro del área de trabajo. Se evidencia que este tipo de riesgo ocasiona en su mayoría lesiones leves o graves de manera física a los asalariados; siendo ello el riesgo más perjudicial en la vida de un trabajador.

Escobar y Vargas (2017) manifestaron que uno de los riesgos individuales más propenso a afectar al área de enfermería en Huancavelica es el riesgo químico, puesto que constantemente se realiza la manipulación de fluidos como la orina, sangre, entre otras sustancias que lamentablemente en su mayoría de casos no son reconocidos por la institución donde laboran. Por otro lado los enfermeros se encuentran expuestos al no contar con la protección debida al momento de manipular las sustancias, agregando que deben encontrarse de pie por más de dos horas por el turno que trabajan. Cabe resaltar que de acuerdo a los tipos de trabajo, es que se da los diversos riesgos, tomando en cuenta que en el sector salud, el riesgo individual más notado es el químico.

Los antecedentes de la tercera dimensión riesgos psicológicos, García (2009) aseveró que el estrés se encuentra vinculada con las excesivas jornadas laborales ocasionando que la tecnología usada sea deficiente, tomando como causa el tipo y modalidad de trabajo, lo que ello conlleva al riesgo psicológico. Adicionando que el factor tecnológico se encuentra asociado con una infraestructura en mal estado.

Tapara (2019) declaró que los riesgos psicológicos no son perceptibles dentro de la minera San Rafael, demostrando así que en su mayoría de la población evaluada se encuentra satisfecho en su lugar de trabajo, siendo representado por el 65%. Además Portilla (2017) afirmó el riesgo psicológico influye en el estrés de los enfermeros del hospital Arzobispo Loayza, en base al grado de sig. = 0.05 y el

coef. de Nagalkerke de 42.2% lo que implicaría que la variación de esta enfermedad psicológica depende del factor riesgo. Por consiguiente, el personal de enfermería mostró niveles moderados del factor riesgo. Este tipo de riesgo tomando en consideración las investigaciones previas, es mucho más manejable, dependiendo del clima laboral. No se percibe con facilidad este peligro puesto que muchas personas laboran de manera cómoda.

En el contexto internacional en los antecedentes de la variable gestión de riesgo laboral, Sánchez, Ruiz y Sánchez (2017) aseguraron que existe relación directa entre los funcionarios (jefes) y la preocupación que conlleva los riesgos laborales. Considerando que ante una lejanía del puesto gerencial con los trabajadores, es mayor la ansiedad ante la inminente vulnerabilidad que se encuentran expuestos. Y Burgos y Álvarez (2011) afirmaron que incorporar un análisis de regresión lineal múltiple conlleva a mostrar los agentes relacionados con la decisión sobre el desarrollo de la prevención de riesgos laborales, siendo las predicciones exitosas, lo cual busca el beneficio de la inserción laboral de los egresados.

Aragón, Silva, Nájera, Hernández, De la Cruz y Hernández (2019) sostuvieron que es necesario inducir y supervisar a los empleados con respecto al uso adecuado del EPP, con el fin de reducir los riesgos laborales. Es importante conocer los diversos riesgos que existen dentro de la organización, con el fin de reducir el peligro que están expuestos las personas dentro del ámbito laboral.

Los antecedentes de la primera dimensión riesgos organizacionales, Patiño (2014) afirmó ante una falta de política y un responsable que regularice los factores de riesgo organizacional, la gestión será ineficiente. Tanto proveedores como agentes allegadas a la empresa son parte esencial en la toma de decisiones; asimismo dentro de la organización, se evaluó dos plantas operacionales, las cuales se recomendó diseñar estrategias que beneficien a los empleados.

Díaz (2017) aseguró que la seguridad en el aspecto laboral es importante para la realización de actividades, puesto que ello brinda mayor comodidad dentro de la empresa. Existen factores de riesgo organizacional como la escasez de señalización, humedad, alumbrado, etc., lo cual afecta el desempeño; es así que el empresario debe evaluar las condiciones de trabajo donde expone a su personal, brindándoles los recursos y materiales adecuados y así no lamentar accidentes o enfermedades a futuro. Es por ello que toda entidad debe contar con protocolos de

seguridad e implementación de estrategias que permitan reducir este tipo de riesgos.

Los antecedentes de la segunda dimensión riesgos individuales, Agila (2009) aseguró que encontrarse expuestos a sustancias químicas como desinfectantes, originan un riesgo individual químico, puesto que se puede presentar enfermedades como dermatitis. Es por ello que se debe examinar constantemente el nivel de exposición al peligro.

Domingo (2016) concluyó que la exposición a sustancias tóxicas, debe ser realizada con la protección adecuada como mascarillas y guantes. Ante los ruidos es importante el uso de protección auditiva. Es por ello que se debe promocionar el uso adecuado de las herramientas de trabajo y así evitar las consecuencias de los riesgos individuales físicos. Cabe resaltar que las investigaciones mencionadas, se encuentran relacionadas a empresas industriales en lo que se maneja diversas sustancias peligrosas; por lo tanto, es indispensable la fomentación del uso debido de implementos de seguridad.

Los antecedentes de la tercera dimensión riesgos psicológicos, Paspuel (2014) aseveró que identificar los niveles de exposición a riesgos, es beneficioso para los trabajadores. Asimismo, se debe controlar la exposición, a través de la responsabilidad, información, participación y comunicación efectiva; para evitar la vulneración a la salud mental, producto del riesgo psicológico. Una gestión eficiente ayudará a reconocer con prontitud las falencias que se realiza dentro del trabajo; buscando así la solución ante cada síntoma que constituye riesgoso a la salud mental del empleado.

Por otro lado Blakman (2014) afirmó que se identificó seis riesgos psicológicos que padecen los conductores la cual son causa de los accidentes de tránsito de la empresa Mamut Andino. Y Pozo (2018) aseguró que los factores de riesgo psicológicos producen que los asalariados sean menos productivos y, alarmantemente se observa altos índices de rotación de personal; lo cual es una consecuencia originada dentro de una organización, tales como el ritmo de trabajo, la falta de comunicación y la rutina laboral.

Jhayya (2015) quien concluyó que los riesgos psicológicos más comunes son el estrés, acoso, inseguridad y violencia laboral. Esto está basado en el estudio que se realizó en el departamento de seguridad y salud ocupacional de la fiscalía general del estado. Estas investigaciones dan a conocer el problema constante que

existen en las organizaciones, lo cual se ha vuelto común que el asalariado lo padezca, sin embargo, ante un ineficiente plan de contingencia frente a este tipo de riesgo, se verá afectada la productividad de la entidad organizacional.

Una teoría resaltante con respecto a la variable es lo que nos indica Moreno (2011) quien nos informa que los factores de riesgo son aquellos que dañan la salud. Vistos como agentes negativos afectan en todas las dimensiones del ser humano, físico y psicológico. Estos riesgos son innumerables y son originados de diversos factores de trabajo: deficiencia en la jornada laboral, rutinas agobiantes, sobrecarga de funciones, falta de comunicación, deplorables infraestructuras sanitarias, etc. Las evaluaciones psicofisiológica, médica y psicológica dan a conocer que los riesgos más dañinos se resumen en los factores individuales, psicológicos y organizacionales.

### III. METODOLOGÍA

El proyecto de investigación fue de enfoque cuantitativo, de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) afirmaron que ello usa el recogimiento de datos con el fin de acreditar hipótesis en base a las medidas numéricas y el análisis de la estadística, con el único fin de implantar pautas de comportamiento y certificar teorías. (p.4)

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

El estudio ha sido de tipo básica, de acuerdo con Behar (2008) indicó que este tipo de estudio tiene como principio un marco teórico, lo cual se explora para formular innovadoras teorías o regular las existentes. Ello usa el proceso de muestreo, con la intención de ampliar las averiguaciones más allá de la población estudiada sin preocupación de ejecutarlas, por considerar que esa función le pertenece a otro sujeto y no al investigador.

El diseño ha sido no experimental – transversal.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que el nivel no experimental son investigaciones en las que no se manipula las variables; y el diseño transversal recopilan los datos en un tiempo determinado. (p. 152-154)

El nivel ha sido exploratorio y descriptivo correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que una investigación descriptiva busca detallar las características de los fenómenos a estudiar. Intenta recopilar información de manera independiente sobre las definiciones de las variables a estudiar. (p.92)

### 3.2 Variables y operacionalización

Variable: Gestión de riesgo laboral

Cáceres (2018) es un procedimiento ejecutado por la administración de la empresa desde las estrategias hasta las tareas diarias que se realizan, esquematizado para reconocer situaciones que puedan afectar a la empresa y administrar los riesgos con el fin de dar seguridad con respecto a los objetivos organizacionales.

Dimensión 1: Riesgos organizacionales

Mota (2012) relacionado a la incertidumbre de que alguna cosa pueda suceder y ocasionar pérdidas; lo cual está presente en la remuneración, jornada laboral, infraestructura sanitaria, etc.

Indicadores: Remuneración, jornada laboral, infraestructura sanitaria.

Dimensión 2: Riesgos individuales

Ramírez (2018) son accidentes laborales, que pueden agravarse por la exposición física, química y biológica, a un ambiente inadecuado.

Indicadores: riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos biológicos.

Dimensión 3: Riesgos psicológicos

García (2009) aquel derivado de la exposición del trabajador a un entorno estresante, la cual altera el control y se pierde la concentración en las funciones.

Indicadores: estrés, concentración.

### 3.3 Población, muestra y muestreo

La población de estudio estuvo conformada por 31 trabajadores de la empresa Fundición Perú SAC del distrito del Callao.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) indicaron que es un grupo de personas, animales o cosas que poseen características en común dentro de una investigación.

La muestra se tomó de la totalidad de la población, por ser pequeña y de acceso fácil, lo cual se aplicó de manera censal.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) indicaron que es un subgrupo de personas, animales o cosas que formaron parte de una población de estudio, de lo cual se obtendrá datos importantes para el estudio.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se aplicó fue la encuesta.

López y Fachelli (2016) afirmaron que la encuesta es usada en la sociología, la cual ha trascendido a la investigación científica, para convertirse en una actividad cotidiana de la que todos participamos tarde o temprano.

El instrumento que se aplicó fue el cuestionario.

Hernández, Fernández y Baptista (2016) afirmaron que es un conjunto de interrogantes sobre una o más variable de estudio que se quiere medir.

Validez del instrumento:

El instrumento fue sometido a juicio de expertos, para tal fin se contó con tres docentes de la escuela de administración de empresas de la universidad César Vallejo.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que la validez es el grado en el que el instrumento mide la variable de estudio. (p.200)

Tabla 1 *Juicio de expertos*

EXPERTO	CALIFICACION	PORCENTAJE
Dr. César Eduardo Jiménez Calderón	Válido	100%
Dr. Teodoro Carranza Estela	Válido	100%
Mg. José Luis Merino Garcés	Válido	100%

Fuente: Elaboración propia

Confiabilidad del instrumento:

Se desarrolló una prueba piloto a 10 trabajadores de la empresa Fundición Perú SAC., que se procesó a través del programa estadístico SPSS. Obteniendo como resultado una confiabilidad de 0.801, valor que indica que la fiabilidad del instrumento es alta, esto es de acuerdo a la escala de valores del coeficiente de Alfa de Cronbach.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron que la confiabilidad es el grado en que su aplicación en repetidas ocasiones al mismo objeto o persona, arroja iguales resultados (p. 200).

### 3.5 Procedimientos

Etapa I:

Análisis de la entrevista de tres personas vinculadas a la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC

Primera pregunta:

¿Cuál es el valor de los riesgos organizacionales en la empresa Fundición Perú SAC?

La Srta. Catherine Shirley Céspedes Regalado, identificada con DNI 44946878, ocupando el cargo de control de calidad en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “el valor organizacional se considera fundamental para la gestión de una organización, como sabemos mayormente en la empresa Fundición, la gestión de riesgo crea valor por varios motivos: por el sueldo que percibimos, el horario establecido y que cuente con los ambientes básicos”.

La Srta. Rosario Cerenella Guerra Morales, identificada con DNI 70266322, ocupando el cargo de secretaria en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “los riesgos organizacionales realmente son producidos por el equipo de trabajo, la estructura. Entre riesgos organizacionales podemos considerar el tema de trabajo, el estilo de mando y principalmente el ambiente infraestructural.”

El Sr. César Enrique Pon Otoy, identificado con DNI 42352030, ocupando el cargo de jefe de producción en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “el valor de riesgo organizacional es que siempre van a estar presentes en las condiciones de trabajo que realizamos, asimismo por las labores que nos encargan, de manera que los horarios que percibimos deben estar acorde a lo desempeñado”.

En síntesis, los riesgos organizacionales son importantes a considerar dentro de la organización, ya que afecta directamente a los empleados, por las condiciones de trabajo tanto en remuneración, jornada laboral y la infraestructura sanitaria.

Segunda pregunta:

¿Cuál es el valor de los riesgos individuales en la empresa Fundición Perú SAC?

La Srta. Catherine Shirley Céspedes Regalado, identificada con DNI 44946878, ocupando el cargo de control de calidad en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “los riesgos individuales en la empresa Fundición se tiene que mejorar porque mayormente estamos expuestos a accidentes porque trabajamos con piezas de metal, asimismo trabajamos con productos químicos y aceros de carbono, inoxidable, lo que puede provocarnos alguna enfermedad”.

La Srta. Rosario Cerenella Guerra Morales, identificada con DNI 70266322, ocupando el cargo de secretaria en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “los riesgos físicos a considerar con el calor que emanan los hornos de fundición y tenemos que contar con todos los EPPS necesarios para evitar cualquier accidente, asimismo considerar las sustancias químicas que afectan la salud del trabajador entre ellos tenemos: polvo, humo y vapor”.

El Sr. César Enrique Pon Otoy, identificado con DNI 42352030, ocupando el cargo de jefe de producción en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “entre los riesgos individuales más recurrentes tenemos: el ruido, la mala iluminación, contaminantes químicos, contaminantes biológicos que pueden causarnos alguna enfermedad grave”.

En síntesis, los riesgos individuales deben ser considerados con mucha importancia, puesto que ello afecta de manera directa la salud física de los colaboradores, los accidentes son más recurrentes ante alguna deficiencia de los elementos de protección personal.

Tercera pregunta:

¿Cuál es el valor de los riesgos psicológicos en la empresa Fundación Perú SAC?

La Srta. Catherine Shirley Céspedes Regalado, identificada con DNI 44946878, ocupando el cargo de control de calidad en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “los riesgos psicosociales al que estamos expuestos son la ansiedad, angustia, fatiga o agotamiento porque el trabajo que realizamos es sumamente pesado”.

La Srta. Rosario Cerenella Guerra Morales, identificada con DNI 70266322, ocupando el cargo de secretaria en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “a veces nosotros los trabajadores sentimos estrés cuando las exigencias de nuestro trabajo son mayor a nuestra capacidad, incluso esto provoca el bajo rendimiento y efectos negativos para la empresa o sustancias químicas, etc.”

El Sr. César Enrique Pon Otoya, identificado con DNI 42352030, ocupando el cargo de jefe de producción en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., manifestó que “entre los riesgos psicosociales podemos considerar: cargas de trabajo excesivas, falta de claridad en las funciones de puesto y comunicación ineficaz”.

En síntesis, los riesgos psicológicos causan estragos en la productividad de la empresa, puesto que ante una carga de estrés, no laboran adecuadamente.

### 3.6 Método de análisis de datos

#### Análisis descriptivo

García y Matus (2010) indicaron que es el estudio que se basa en el recogimiento de datos con el fin de ser ordenados, presentados y descritos de forma numérica (p. 28).

#### Análisis inferencial

García y Matus (2010) indicaron que es la técnica a emplear para la toma de decisiones en base a los datos recogidos en el análisis descriptivo (p. 29)

### 3.7 Aspectos éticos

En la investigación no se manipuló los datos recolectados ni los resultados, buscando así la veracidad del estudio. También se respetó las respuestas de los encuestados, protegiendo sus identidades. Los valores más resaltantes fueron la honestidad, responsabilidad y la disciplina.

## IV. RESULTADOS

### 4.1 Análisis descriptivo

Variable: Gestión de riesgo laboral

Dimensión: Riesgos organizacionales

Tabla 2 Distribución de frecuencias para la dimensión riesgos organizacionales

Dimensión riesgos organizacionales (agrupado)										
		Frecuencia			Porcentaje		Porcentaje válido		Porcentaje acumulado	
V	Desacuerdo	1	3,2	3,2	3,2	á	Ni de acuerdo	14	45,2	45,2
	48,4 l	ni desacuerdo								
i	De acuerdo	11	35,5	35,5	83,9	d	Totalmente de	5	16,1	16,1
	100,0 o	acuerdo								
Total		31		100,0		100,0				

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados en la tabla 2, el 48.4% del porcentaje acumulado está compuesta por el 3.2% “totalmente desacuerdo” y el 45.2% “desacuerdo”. Por otro lado los aliados corresponden al 35.5% “de acuerdo” y el 16.1% de los encuestados están “totalmente de acuerdo” que existe riesgos organizacionales en la empresa Fundición Perú SAC.

## Dimensión: Riesgos individuales

Tabla 3 *Distribución de frecuencias para la dimensión riesgos individuales*

		Dimensión riesgos individuales (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Desacuerdo	5	16,1	16,1	16,1
á	Ni de acuerdo ni desacuerdo	12	38,7	38,7	54,8
l	De acuerdo				
i	Totalmente de	12	38,7	38,7	93,5
d	acuerdo	2	6,5	6,5	100,0
o					
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados en la tabla 3, el 54.8% del porcentaje acumulado está compuesta por el 16.1% “totalmente desacuerdo” y el 38.7% “desacuerdo”. Por otro lado los aliados corresponden al 38.7% “de acuerdo” y el 6.5% de los encuestados están “totalmente de acuerdo” que existe riesgos individuales en la empresa Fundición Perú SAC.

## Dimensión riesgos psicológicos

Tabla 4 *Distribución de frecuencias para la dimensión riesgos psicológicos.*

		Dimensión riesgos psicológicos (agrupado)			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
V	Desacuerdo	10	32,3	32,3	32,3
á	Ni de acuerdo ni desacuerdo	6	19,4	19,4	51,6
l	De acuerdo				
i	Totalmente de	7	22,6	22,6	74,2
d	acuerdo	8	25,8	25,8	100,0
o					
	Total	31	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia.

Según los datos mostrados en la tabla 4, el 51.6% del porcentaje acumulado está compuesta por el 32.3% “totalmente desacuerdo” y el 19.4% “desacuerdo”. Por otro lado los aliados corresponden al 22.6% “de acuerdo” y el 25.8% de los encuestados están “totalmente de acuerdo” que existe riesgos psicológicos en la empresa Fundición Perú SAC.

## 4.2 Análisis inferencial

### a. Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos individuales.

H1: Existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos individuales.

### b. Crítico:

Sig.  $\alpha = 0,05$

Nivel de confianza: 95%

Si Sig. P < Sig.  $\alpha$ , entonces se rechaza la Ho.

Si Sig. P > Sig.  $\alpha$ , entonces se acepta la Ho.

### c. Decisión

P = 0.000 < 0.05

Se acepta la hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos individuales.

### d. Conclusión

Existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos individuales, con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.621^2 = 0.39 * 100 = 39\%$ . (Ver tabla 10 en anexos).

a. Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación significativa entre riesgos individuales y riesgos psicológicos.

H1: Existe relación significativa entre riesgos individuales y riesgos psicológicos.

b. Crítico:

Sig.  $\alpha = 0,05$

Nivel de confianza: 95%

Si Sig. P < Sig.  $\alpha$ , entonces se rechaza la Ho.

Si Sig. P > Sig.  $\alpha$ , entonces se acepta la Ho.

c. Decisión

P = 0.006 < 0.05

Se acepta la hipótesis alterna (H1): Existe relación significativa entre riesgos individuales y riesgos psicológicos.

d. Conclusión

Existe relación significativa entre riesgos individuales y riesgos psicológicos, con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.334^2 = 0.11 * 100 = 11\%$ . (Ver tabla 11 en anexos).

a. Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos psicológicos.

H1: Existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos psicológicos.

b. Crítico:

Sig.  $\alpha = 0,05$

Nivel de confianza: 95%

Si Sig.  $P < \text{Sig. } \alpha$ , entonces se rechaza la Ho.

Si Sig.  $P > \text{Sig. } \alpha$ , entonces se acepta la Ho.

c. Decisión

$P = 0.381 > 0.05$

Se acepta la hipótesis nula (Ho): No existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos psicológicos.

d. Conclusión

No existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos psicológicos, con un coeficiente de determinación:  $CD = 0.163^2 = 0.03 * 100 = 3\%$ .  
(Ver tabla 12 en anexos).

Tabla 5

*Relación variable y sus dimensiones*

---

Variable: Gestión de riesgo laboral
Riesgos organizacionales x riesgos individuales = 39%
Riesgos individuales x riesgos psicológicos = 11%
Riesgos psicológicos x riesgos organizacionales = 3%

---

Fuente: Elaboración propia

## V. DISCUSIÓN

En la interrelación de las dimensiones riesgos organizacionales y riesgos individuales, la hipótesis “existe relación significativa entre riesgos organizacionales y riesgos individuales en la empresa Fundición Perú SAC”, fue aceptada ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.621$ ). De acuerdo con Cáceres (2018), el resultado alcanzado en este trabajo de investigación coincide la relación significativa entre los riesgos organizacionales y los riesgos individuales. Para el autor la sostenibilidad de una empresa se encuentra basada en la gestión de los riesgos laborales, obteniendo beneficios y cumpliendo objetivos. Los problemas de una empresa en relación a sus riesgos laborales antes mencionados, pueden ser identificados y solucionados oportunamente. Por otro lado, coincide con lo afirmado por Patiño (2014), es necesario la implementación de estrategias que regulen los factores de riesgos presentes en una empresa, lo que conlleva a una buena gestión de políticas de seguridad. Tal es así que se puede dar solución a los problemas identificados con respecto a los riesgos previamente mencionados. Además, los resultados de esta investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 39%.

En la interrelación de las dimensiones riesgos individuales y riesgos psicológicos, la hipótesis “existe relación significativa entre riesgos individuales y riesgos psicológicos en la empresa Fundición Perú SAC”, fue aceptada ( $p < 0.05$ ;  $R = 0.334$ ). De acuerdo con Paspuel (2014), el resultado obtenido en este trabajo de investigación coincide la relación significativa entre los riesgos individuales y riesgos psicológicos. Para el autor es indispensable controlar e identificar las exposiciones de riesgo que tienen los trabajadores en una empresa con el fin de evitar mayores daños y reducir la vulnerabilidad en la salud del personal. Los problemas de una empresa en relación a sus riesgos laborales antes mencionados, pueden ser identificados y solucionados oportunamente. Asimismo, coincide con lo afirmado por Pozo (2018), los riesgos psicológicos e individuales afectan a los trabajadores produciendo una reducción en la productividad, al bajar el ritmo del trabajo. Tal es así que se puede dar solución a los problemas identificados con respecto a los riesgos previamente mencionados. Además, los resultados de esta

investigación permitieron establecer que el coeficiente de determinación (CD) tuvo un valor porcentual de 11%.

En la interrelación de las dimensiones riesgos psicológicos y riesgos organizacionales, la hipótesis “no existe relación significativa entre riesgos individuales y riesgos psicológicos en la empresa Fundición Perú SAC”, fue aceptada ( $p > 0.05$ ;  $R = 0.163$ ). Ello discrepa con lo dicho por Díaz (2017), el desempeño de los trabajadores guarda relación con los factores de riesgos organizacionales, lo que el empleador debe buscar soluciones con respecto al ambiente laboral, las condiciones en la que se desarrolla las actividades y todo ello repercute en la psicología de los trabajadores, volviéndose un riesgo para la empresa. Al mismo tiempo García (2009), afirmó que en una empresa existe el inevitable problema del estrés lo que es un riesgo psicológico para los trabajadores sumado al riesgo organizacional, que implica las deficiencias en la infraestructura del ambiente del trabajo, las horas laborales, remuneraciones percibidas, entre otros; por lo cual arraiga ineficiencias en la productividad y baja rentabilidad. Este trabajo de investigación obtuvo un resultado negando dicha afirmación por los autores antes mencionado, no existe relación entre los riesgos psicológicos y riesgos organizacionales, con un coeficiente de determinación (CD) cuyo valor porcentual fue 3%.

## VI. CONCLUSIONES

Existe mejora en la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.

Existe relación significativa de los riesgos organizacionales con los riesgos individuales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.

Existe relación significativa de los riesgos individuales con los riesgos psicológicos en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.

No existe relación significativa de los riesgos psicológicos con los riesgos organizacionales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.

## VII. RECOMENDACIONES

El gerente de la empresa Fundación Perú SAC en coordinación con los jefes de cada área, debe implementar un plan de seguridad contra riesgos a la salud y vida de los trabajadores.

El gerente de la empresa debe salvaguardar que se cumplan con brindar los beneficios sociales que le corresponde a cada trabajador y asimismo otorgarles la comodidad de un espacio donde ejecutar las actividades designadas.

Los jefes de cada área, deben promover el uso de los equipos de protección individual a cada trabajador, garantizando el bienestar y seguridad ante los accidentes laborales.

En coordinación del gerente general y los jefes correspondientes, deben emplear estrategias de sociabilidad para los trabajadores, con el fin de mantener la tranquilidad mental, sin a brumaciones. A su vez respetar las funciones que le corresponde a cada trabajador, sin sobrecargarlos de actividades, fuera de su cargo designado.

## REFERENCIAS

- Agila, E. (2009). Análisis de riesgo de trabajo "dermatitis por contacto" por exposición al uso de desinfectantes CAC en el personal de catering que labora para Petroamazonas. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://192.188.53.14/bitstream/23000/1001/1/94365.pdf>
- Andrade, D. (2018). Factores de riesgo laboral en el transporte por carretera de materiales peligrosos. (Tesis de bachiller) Recuperado de <http://repositorio.esan.edu.pe/handle/ESAN/1359>
- Aragón, A., Silva, E., Nájera, J., Hernández, J., Hernández, F. y De la Cruz, R. (2019). Perception of occupational risk factors in sawmills in the El Salto region of Durango, Mexico. *Revista Chapingo Serie Ciencias Forestales*, 25(2), 253–268. Recuperado de <https://doi.org/10.5154/r.rchscfa.2019.01.005>
- Bernardo, J. (2011). Factors and occupational psychosocial risks: concept, history and current changes. 2011, de medicina y seguridad del trabajo Sitio web: <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v57s1/especial.pdf>
- Blakman, T. (2014). Como afectan los riesgos psicosociales en el rendimiento laboral de los conductores de la empresa de transporte Mamut Andino. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/3864/1/cd52.BLAKMAN%20BRIONES%20TEODORO%20IVAN.pdf>
- Burgos, A. y Álvarez, J. (2011). Factores de éxito para la enseñanza de la prevención de riesgos laborales en la escuela: aportaciones desde la opinión del profesorado de la comunidad autónoma de Andalucía (España). (Spanish). *Education Policy Analysis Archives*, 19(32), 1–24.
- Cáceres, F. (2018). La gestión de riesgos y su impacto en la rentabilidad de las empresas de telecomunicaciones ubicadas en Lima Metropolitana 2012 –

2015. (Tesis de maestría) Recuperado de [http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3580/caceres\\_pfa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3580/caceres_pfa.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Carbajal, C. (2018). Factores de riesgos laborales frente a peligros ocupacionales en el profesional de Enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Antonio Lorena del Cusco. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/33841>

Carrera, R. e Ibarra, J. (2018). Influencia de las relaciones interpersonales en el clima de aula favorable a los aprendizajes en el área de comunicación e inglés en los estudiantes del tercer grado de educación secundaria de la institución educativa emblemática de La Libertad – Huaraz, 2018. (Tesis de Bachiller) Recuperado de <http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/2803/BC-TESTMP-1625.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Charca, G. (2017). Las relaciones humanas interpersonales de los trabajadores de la Dirección Regional Agraria Puno 2017. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/10884>

Cornejo, S. (2015). Factores de Riesgos Laborales en Estudiantes de la Clínica Odontológica de la UNA-Puno 2015. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/2017>

Díaz, M. (2017). Seguridad en el trabajo y desempeño laboral. (Tesis de Bachiller) Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/05/43/Diaz-Marleny.pdf>

Domingo, A. (2016). Medio ambiente y exposición laboral a los agentes físicos, químicos o biológicos. (Tesis de doctorado) Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/4017/1/TD%20Domingo%20Pueyo%20C%20Andrea%20.pdf>

- Escobar, D. y Vargas, R. (2017). Riesgos laborales en profesionales de enfermería del hospital regional Zacarías Correa Valdivia de Huancavelica –2017. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/1104/TP%20-%20UNH.%20ENF.%200086.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García, G. (2009). Estrés crónico laboral en los anestesiólogos del norte del Perú asociados a sus factores laborales y tecnológicos. (Tesis de doctorado) Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/5474>
- Guevara, M. (2015). La importancia de prevenir los riesgos laborales en una organización. (Tesis de titulación) Recuperado de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/6499/ENSAYO%20DE%20GRADO.pdf;jsessionid=5FADB5C0C3497E9F2BD920CD384D9955?sequence=1>
- Higueta, E., Pérez, L. y Vélez, M. (2011). Caracterización de la salud mental en los estudiantes de la Corporación Universitaria Lasallista. (Tesis de licenciatura) Recuperado de [http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/661/1/Caracterizacion\\_salud\\_mental\\_estudiantes\\_CUL.pdf](http://repository.lasallista.edu.co/dspace/bitstream/10567/661/1/Caracterizacion_salud_mental_estudiantes_CUL.pdf)
- Huamán, J. (2019). Evaluación del riesgo laboral en el personal de enfermería del Hospital Ilo MINSa II-1, 2019. Recuperado de <http://repositorio.ujcm.edu.pe/handle/ujcm/787>
- Jhayya, R. (2015). Riesgos psicosociales y estrés laboral en los funcionarios de la Fiscalía General del Estado, de la Unidad de Delitos Flagrantes del Cantón Quito. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/1582/1/TESIS%20COMPLETA.pdf>
- Marsiglia, A. y Tejedor, N. (2009). Componentes de salud mental presentes en adolescentes cuyos padres asistieron a un programa de intervención de

enfermería en salud mental, durante la gestación, parto y puerperio. II semestre del 2009. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/enfermeria/20092/DEFINITIVA/tesis08.pdf>

Paspuel, L. (2014). Identificación de factores psicosociales para mejorar el desempeño laboral en los trabajadores de Lavanderías Ecuatorianas C.A. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3595/1/T-UCE-0007140.pdf>

Patiño, M. (2014). La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora. (Tesis de maestría) Recuperado de <https://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/2014/11/TESISPati%C3%B1o-De-Gyves-Mariana.pdf>

Portilla, N. (2017). Factores psicosociales que influyen en el estrés laboral del personal de enfermería del Hospital Arzobispo Loayza Lima, 2017. (Tesis de maestría) Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14324/Portilla\\_ANL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14324/Portilla_ANL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pozo, C. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. (Tesis de maestría) Recuperado de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-PozoFactores.pdf>

Ramírez, C. (2018). Factores de Riesgo Asociados a Trastornos Laborales en Médicos Otorrinolaringólogos de la Ciudad de Arequipa. 2017. (Tesis de bachiller) Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/8467>

Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y María del Pilar Baptista

Lucio. (2014). Metodología de la investigación. México D.F: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.

Salvador, J. (2020). Compromiso organizacional y riesgos psicosociales del sector marítimo portuario ecuatoriano. (Tesis de doctorado) Recuperado de <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/11857>

Sánchez Sánchez, A. M., Sánchez Sánchez, F. J., & Ruiz-Muñoz, D. (2017). Riesgos laborales en las empresas de residuos sólidos en Andalucía: una perspectiva de género. *Saúde e Sociedade*, 26(3), 798–810. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902017162878>

Solorzano, K. (2017). Incidencia y Factores Asociados a Riesgo Psicosocial en Personal de Emergencia en Hospital MINSA Huancayo. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.upla.edu.pe/handle/UPLA/184>

Tapara, R. (2019). Factores de riesgos psicosociales y satisfacción laboral en la Unidad Minera San Rafael - MINSUR S.A. (Tesis de licenciatura) Recuperado de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/12799>

**ANEXOS**  
**CUESTIONARIO PARA ENCUESTAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA FUNDICIÓN PERÚ SAC**  
Instrumento de Medición

Mis saludos cordiales Sr. trabajador, el presente cuestionario servirá para elaborar una tesis acerca del “La gestión de riesgo laboral en la empresa FUNDICIÓN PERÚ SAC., Callao, 2020”.

Le pido que conteste con la mayor claridad posible respecto al tema, colocando un aspa (x) en el espacio respectivo, cabe precisar que no hay respuesta correcta ni incorrecta. Muchas gracias por su colaboración.

<b>TOTALMENTE EN DESACUERDO</b>	<b>EN DESACUERDO</b>	<b>NI DE ACUERDO NI DESACUERDO</b>	<b>DE ACUERDO</b>	<b>TOTAL MENTE DE ACUERDO</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

	ÍTEMS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	La remuneración que percibe se encuentra acorde al trabajo que realiza y no representa un riesgo laboral.					
2	La empresa cumple con la remuneración a los trabajadores en las fechas acordadas					
3	La gestión administrativa respeta la jornada laboral en la organización, evitando un riesgo organizacional					
4	La gestión del área de seguridad y salud ocupacional protege los derechos de los empleados en cuanto a su jornada laboral.					
5	La gestión de riesgo laboral en la empresa es deficiente, si las estrategias en infraestructura sanitaria exponen al trabajador a un factor de riesgo organizacional.					
6	La gestión del sistema sanitario de la empresa, incumple con su función exponiendo al personal a riesgos organizacionales.					
7	La empresa cuenta con los implementos de protección de seguridad para evitar los riesgos físicos.					
8	Los accidentes físicos son atendidos oportunamente por el área de gestión de riesgo laboral.					
9	Los trabajadores conocen los productos que contienen riesgos químicos					
10	Los productos cuentan con la información de advertencia en su envase según su contenido químico					
11	La empresa cuenta con estrategias de seguridad y salud ocupacional, evitando riesgos biológicos					
12	Se supervisa que los trabajadores se encuentren vacunados contra el tétano como prevención a los riesgos biológico laboral.					
13	Existe sobrecarga de funciones produciendo estrés, aumentando el riesgo psicológico.					
14	La falta de compromiso laboral dificulta la realización de funciones produciendo exceso de trabajo					
15	La realización de sus tareas laborales demanda alta concentración					
16	Los problemas dentro de la empresa, perjudica su concentración en alcanzar los objetivos, exponiéndolo a un riesgo psicológico.					

Tabla 6

*Procesamiento de casos*

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 7

*Estadísticas de fiabilidad*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,801	16

Tabla 8

*Escala de valores para evaluar el coeficiente Alfa de Cronbach*

COEFICIENTE	RELACIÓN
0.00 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1	Muy alta

Fuente: Ruiz 2002, p. 70.

Tabla 9

*Grado de relación según coeficiente de correlación.*

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.90 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Mondragon (2014), basado en Hernández Sampieri y Fernández Collado, 1998.

Tabla 10

*Correlación de riesgos organizacionales y riesgos individuales*

		Correlaciones		
			organizacionales	individuales
Rho de Spearman	organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,621**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	31	31
	individuales	Coefficiente de correlación	,621**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	31	31

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

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 11

*Correlación de riesgos individuales y riesgos psicológicos.*

Correlaciones				
			individuales	psicológicos
Rho de Spearman	individuales	Coeficiente de correlación	1,000	,334
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	31	31
	psicológicos	Coeficiente de correlación	,334	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	31	31

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 12

*Correlación de riesgos organizacionales y riesgos psicológicos.*

Correlaciones				
			organizacionales	psicológicos
Rho de Spearman	organizacionales	Coeficiente de correlación	1,000	,163
		Sig. (bilateral)	.	,381
		N	31	31
	psicológicos	Coeficiente de correlación	,163	1,000
		Sig. (bilateral)	,381	.
		<u>N</u>	<u>31</u>	<u>31</u>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 13

*Correlaciones entre dimensiones*

		<b>Correlaciones</b>			
			Dimensión riesgos organizacional es (agrupado)	Dimensión riesgos individuales (agrupado)	Dimensió n riesgos psicológic os (agrupad o)
Rho de Spearman	Dimensión riesgos organizacionales (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,621**	,163
		Sig. (bilateral)	.	,000	,381
		N	31	31	31
	Dimensión riesgos individuales (agrupado)	Coeficiente de correlación	,621**	1,000	,334
		Sig. (bilateral)	,000	.	,006
		N	31	31	31
	Dimensión riesgos psicológicos (agrupado)	Coeficiente de correlación	,163	,334	1,000
		Sig. (bilateral)	,381	,006	.
		N	31	31	31

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

Fuente: Elaboración propia.

**MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ATRIBUTO	NIVELES Y RANGOS				
Gestión de riesgo laboral	Cáceres (2018) es un procedimiento ejecutado por la administración de la empresa desde las estrategias hasta las tareas diarias que se realizan, esquematizado para reconocer situaciones que puedan afectar a la empresa y administrar los riesgos con el fin de dar seguridad con respecto a los objetivos organizacionales	La variable gestión de riesgo se medirá mediante las dimensiones riesgos organizacionales, riesgos individuales y riesgos psicológicos.	<b>Riesgos organizacionales</b> Mota (2012) relacionado a la incertidumbre de que alguna cosa pueda suceder y ocasionar pérdidas; lo cual está presente en la remuneración, jornada laboral, infraestructura sanitaria, etc.	Remuneración	1, 2	1. Totalmente en desacuerdo	BAJO <16 – 37]				
				Jornada laboral	3, 4						
				Infraestructura sanitaria	5, 6						
			<b>Riesgos individuales</b> Ramírez (2018) son accidentes laborales, que pueden agravarse por la exposición física, química y biológica, a un ambiente inadecuado.	Riesgos físicos	7, 8			3. Ni de acuerdo ni desacuerdo			
				Riesgos químicos	9, 10						
				Riesgos biológicos	11, 12						
			<b>Riesgos psicológicos</b> García (2009) aquel derivado de la exposición del trabajador a un entorno estresante, la cual altera el control y se pierde la concentración en las funciones.	Estrés	13, 14	4. De acuerdo					
				Concentración	15, 16						
									5. Totalmente de acuerdo	ALTO [60 – 80>	

**MATRIZ DE CONSISTENCIA**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p style="text-align: center;"><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿Existe mejora de la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020?</p> <p style="text-align: center;"><b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b></p> <p>¿Existe relación significativa de los riesgos organizacionales con los riesgos individuales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa de los riesgos individuales con los riesgos psicológicos en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020?</p> <p>¿Existe relación significativa de los riesgos psicológicos con los riesgos organizacionales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020?</p>	<p style="text-align: center;"><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Mejorar la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b></p> <p>Demostrar la relación significativa de los riesgos organizacionales con los riesgos individuales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p> <p>Demostrar la relación significativa de los riesgos individuales con los riesgos psicológicos en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p> <p>Demostrar la relación significativa de los riesgos psicológicos con los riesgos organizacionales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p>	<p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>Existe mejora de la gestión de riesgo laboral en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p> <p style="text-align: center;"><b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <p>Existe relación significativa de los riesgos organizacionales con los riesgos individuales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p> <p>Existe relación significativa de los riesgos individuales con los riesgos psicológicos en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p> <p>Existe relación significativa de los riesgos psicológicos con los riesgos organizacionales en la empresa Fundición Perú SAC., Callao, 2020.</p>	<p style="text-align: center;"><b>VARIABLE DE ESTUDIO</b></p> <p><b>VARIABLE: GESTIÓN DE RIESGO LABORAL</b></p> <p>Cáceres (2018) es un procedimiento ejecutado por la administración de la empresa desde las estrategias hasta las tareas diarias que se realizan, esquematizado para reconocer situaciones que puedan afectar a la empresa y administrar los riesgos con el fin de dar seguridad con respecto a los objetivos organizacionales.</p> <p><b>INDICADORES:</b></p> <p>Remuneración, jornada laboral, infraestructura sanitaria, riesgos físicos, riesgos químicos, riesgos biológicos, estrés, concentración.</p>

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

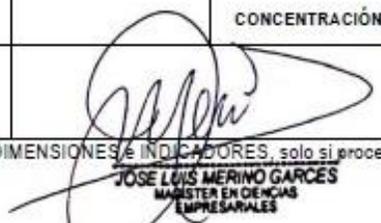
Título de la investigación: Gestión de riesgo laboral en la empresa Fundación Perú SAC, Callao, 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Diana Maritza Vásquez Idrogo							
Apellidos y nombres del experto: Dr. César Eduardo Jiménez Calderón							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS. / SUGERENCIAS
GESTIÓN DE RIESGO LABORAL	RIESGOS ORGANIZACIONALES	REMUNERACIÓN	La remuneración que percibe se encuentra acorde al trabajo que realiza y no representa un riesgo laboral.	1, Totalmente en desacuerdo 2, Desacuerdo 3, Ni de acuerdo ni desacuerdo 4, De acuerdo 5, Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>		
			La empresa cumple con la remuneración a los trabajadores en las fechas acordadas.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		JORNADA LABORAL	La gestión administrativa respeta la jornada laboral en la organización, evitando un riesgo organizacional.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La gestión del área de seguridad y salud ocupacional protege los derechos de los empleados en cuanto a su jornada laboral, con el fin de brindar los descansos semanales y las vacaciones correspondientes.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	INFRAESTRUCTURA SANITARIA	La gestión de riesgo laboral en la empresa es deficiente, posee una mala estrategia en infraestructura sanitaria lo que expone al trabajador a un factor de riesgo organizacional.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		El encargado de la gestión del sistema sanitario de la empresa, incumple con su función exponiendo al personal a riesgos organizacionales.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	RIESGOS INDIVIDUALES	RIESGOS FÍSICOS	La empresa cuenta con los implementos de protección de seguridad para evitar los riesgos físicos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los accidentes físicos son atendidos oportunamente por el encargado del área de gestión de riesgo laboral.		<input checked="" type="checkbox"/>		
		RIESGOS QUÍMICOS	Los trabajadores conocen los productos que contienen riesgos químicos.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			Los productos cuentan con la información de advertencia en su envase según su contenido químico.		<input checked="" type="checkbox"/>		
	RIESGOS BIOLÓGICOS	La empresa cuenta con estrategias de seguridad y salud ocupacional, evitando riesgos biológicos.	<input checked="" type="checkbox"/>				
		Se supervisa que los trabajadores se encuentren vacunados contra el H5N1 como prevención a los riesgos biológico laboral.	<input checked="" type="checkbox"/>				
	RIESGOS PSICOLÓGICOS	ESTRÉS	Existe sobrecarga de funciones produciendo estrés, aumentando el riesgo psicológico.		<input checked="" type="checkbox"/>		
			La falta de compromiso laboral dificulta la realización de funciones produciendo exceso de trabajo.		<input checked="" type="checkbox"/>		
CONCENTRACIÓN		La realización de sus funciones demanda alta concentración.	<input checked="" type="checkbox"/>				
			Los problemas dentro de la empresa, perjudica su concentración en alcanzar los objetivos, exponiéndolo a un riesgo psicológico.	<input checked="" type="checkbox"/>			


  
 Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

FECHA:

Título de la investigación: Gestión de riesgo laboral en la empresa Fundación Perú SAC., Callao, 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Diana Maritza Vásquez Idrogo							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Teodoro Carranza Estela</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS. / SUGERENCIAS
GESTIÓN DE RIESGO LABORAL	RIESGOS ORGANIZACIONALES	REMUNERACIÓN	La remuneración que percibe se encuentra acorde al trabajo que realiza y no representa un riesgo laboral.	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	x		
			La empresa cumple con la remuneración a los trabajadores en las fechas acordadas.		x		
		JORNADA LABORAL	La gestión administrativa respeta la jornada laboral en la organización, evitando un riesgo organizacional.		x		
			La gestión del área de seguridad y salud ocupacional protege los derechos de los empleados en cuanto a su jornada laboral.		x		
		INFRAESTRUCTURA SANITARIA	La gestión de riesgo laboral en la empresa es deficiente, si las estrategias en infraestructura sanitaria exponen al trabajador a un factor de riesgo organizacional.		x		
			La gestión del sistema sanitario de la empresa, incumple con su función exponiendo al personal a riesgos organizacionales.		x		
	RIESGOS INDIVIDUALES	RIESGOS FÍSICOS	La empresa cuenta con los implementos de protección de seguridad para evitar los riesgos físicos.		x		
			Los accidentes físicos son atendidos oportunamente por el área de gestión de riesgo laboral.		x		
		RIESGOS QUÍMICOS	Los trabajadores conocen los productos que contienen riesgos químicos.		x		
			Los productos cuentan con la información de advertencia en su envase según su contenido químico		x		
		RIESGOS BIOLÓGICOS	La empresa cuenta con estrategias de seguridad y salud ocupacional, evitando riesgos biológicos		x		
			Se supervisa que los trabajadores se encuentren vacunados contra el tétano como prevención a los riesgos biológico laboral.		x		
	RIESGOS PSICOLÓGICOS	ESTRÉS	Existe sobrecarga de funciones produciendo estrés, aumentando el riesgo psicológico.		x		
			La falta de compromiso laboral dificulta la realización de funciones produciendo exceso de trabajo		x		
CONCENTRACIÓN		La realización de sus tareas laborales demanda alta concentración	x				
		Los problemas dentro de la empresa, perjudica su concentración en alcanzar los objetivos, exponiéndolo a un riesgo psicológico.	x				
FIRMA DEL EXPERTO		DR. TEODORO CARRANZA ESTELA CLAD 08171	FECHA: 02/07/2020				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variable.

Título de la investigación: Gestión de riesgo laboral en la empresa Fundación Perú SAC., Callao, 2020							
Apellidos y nombres del investigador: Diana Maritza Vásquez Idrogo							
Apellidos y nombres del experto: Mg. Jose Luis Merino Garcés							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS. / SUGERENCIAS
GESTIÓN DE RIESGO LABORAL	RIESGOS ORGANIZACIONALES	REMUNERACIÓN	La remuneración que percibe se encuentra acorde al trabajo que realiza y no representa un riesgo laboral.	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	✓		
			La empresa cumple con la remuneración a los trabajadores en las fechas acordadas.		✓		
		JORNADA LABORAL	La gestión administrativa respeta la jornada laboral en la organización, evitando un riesgo organizacional.		✓		
			La gestión del área de seguridad y salud ocupacional protege los derechos de los empleados en cuanto a su jornada laboral.		✓		
		INFRAESTRUCTURA SANITARIA	La gestión de riesgo laboral en la empresa es deficiente, si las estrategias en infraestructura sanitaria exponen al trabajador a un factor de riesgo organizacional.		✓		
			La gestión del sistema sanitario de la empresa, incumple con su función exponiendo al personal a riesgos organizacionales.		✓		
	RIESGOS INDIVIDUALES	RIESGOS FÍSICOS	La empresa cuenta con los implementos de protección de seguridad para evitar los riesgos físicos.		✓		
			Los accidentes físicos son atendidos oportunamente por el área de gestión de riesgo laboral.		✓		
		RIESGOS QUÍMICOS	Los trabajadores conocen los productos que contienen riesgos químicos.		✓		
			Los productos cuentan con la información de advertencia en su envase según su contenido químico		✓		
		RIESGOS BIOLÓGICOS	La empresa cuenta con estrategias de seguridad y salud ocupacional, evitando riesgos biológicos		✓		
			Se supervisa que los trabajadores se encuentren vacunados contra el tétano como prevención a los riesgos biológico laboral.		✓		
	RIESGOS PSICOLÓGICOS	ESTRÉS	Existe sobrecarga de funciones produciendo estrés, aumentando el riesgo psicológico.		✓		
			La falta de compromiso laboral dificulta la realización de funciones produciendo exceso de trabajo.		✓		
CONCENTRACIÓN		La realización de sus tareas laborales demanda alta concentración	✓				
		Los problemas dentro de la empresa, perjudica su concentración en alcanzar los objetivos, exponiéndolo a un riesgo psicológico.	✓				
FIRMA DEL EXPERTO			FECHA: 28/06/2020				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variable.

JOSE LUIS MERINO GARCÉS  
MAESTRO EN CIENCIAS  
EMPRESARIALES

# ENTREVISTAS Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

## ENTREVISTADO N° 1

1. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

En mi opinion el valor de riesgo organizacional se considera fundamental para la gestion de una organizacion. Como sabemos mayormente en la empresa fundicion la gestion de riesgo es un valor por varios motivos:

- Por el sueldo que recibimos.
- el horario establecido.
- que cuenta con los ambientes basicos.

2. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS INDIVIDUALES MAS OCURRENTES EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

Los riesgos individuales en la empresa fundicion se tiene que mejorar porque mayormente estamos expuestos a accidentes porque trabajamos con piezas de metal, ademas trabajamos con productos quimicos, acidos de carbono, inoxidables lo que puede ocasionarnos alguna enfermedad.

3. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS PSICOLOGICOS EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

En mi opinion los riesgos psicologicos al que estamos expuestos son por la ansiedad, angustia, fatiga o agotamiento por que el trabajo que realizamos es altamente pesado.

Yo Catherine Shirley Cepeda Regalado identificado con DNI: 44440878  
puesto de trabajo: Control de Calidad Fundicion Peru estoy de acuerdo que mis  
opiniones sean utilizadas en el Proyecto de Investigacion: "GESTION DE RIESGO LABORAL EN  
LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC, CALLAO, 2020"

Firmo en conformidad con lo antes mencionado.

FUNDICION PERU  
Cepeda

CONTROL DE CALIDAD

ENTREVISTADO N° 2

1. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

Los riesgos organizacionales realmente son producidos por el equipo de trabajo, la estructura. Entre riesgos organizacionales podemos considerar: el tema de trabajo, el estilo de mando y principalmente el ambiental infraestructural.

2. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS INDIVIDUALES MAS OCURRENTES EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

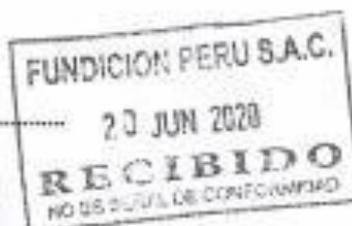
En mi opinión los riesgos físicos a considerar son el calor que irradian los hornos de fundición y los gases que se emiten, además de todas las apps mecánicas para evitar cualquier accidente, así como también la sustancia química que afectan la salud del trabajador entre ellos: polvo, humo, vapor.

3. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS PSICOLOGICOS EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

A veces más que los trabajadores sentimos estos cuando las exigencias de nuestro trabajo son mayores que nuestra capacidad, incluso esto provoca el bajo rendimiento y efectos negativos para la empresa o sustancia química, etc.

Yo Rosario Conchalla Guerra Morales identificado con DNI: 70286322 puesto de trabajo: Secretaria - Fundición Perú estoy de acuerdo que mis opiniones sean utilizadas en el Proyecto de Investigación: "GESTION DE RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC, CALLAO, 2020"

Firmo en conformidad con lo antes mencionado.



ENTREVISTADO N° 3

1. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS ORGANIZACIONALES EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

El valor de riesgo organizacional es que siempre van a estar presentes en las condiciones de trabajo que realizamos, asimismo por las labores que nos encargan, de manera que los honorarios que percibimos deben estar de acorde a lo desempeñado.

2. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS INDIVIDUALES MAS OCURRENTES EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

Entre los riesgos individuales mas ocurrentes tenemos:

- El ruido
- La mala iluminación
- Contaminantes químicos
- Contaminantes biológicos que pueden causarnos alguna enfermedad grave.

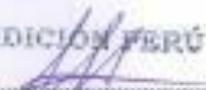
3. EN SU OPINION, ¿CUAL ES EL VALOR DE LOS RIESGOS PSICOLOGICOS EN LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC?

Entre los riesgos psicosociales podemos considerar:

- Cargas de trabajo excesivas.
- Falta de claridad en las funciones de puesto.
- Comunicación ineficaz.

Yo Cesar Enrique Pon Ojeda identificado con DNI: 42352030  
puesto de trabajo: JEFE DE PRODUCCION estoy de acuerdo que mis  
opiniones sean utilizadas en el Proyecto de Investigación: "GESTION DE RIESGO LABORAL EN  
LA EMPRESA FUNDICION PERU SAC, CALLAO, 2020"

Firmo en conformidad con lo antes mencionado.

FUNDICION PERÚ  
  
Ing. Cesar Pon  
Jefe de Producción