



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa
“Transportes Clarita S.R.L”. Callao, 2017.

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

AUTORA

AYALA VEGA, CLARA ROSA

ASESOR

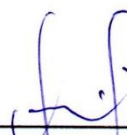
DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

LIMA – PERÚ

2017



Dr. Dávila-Arenaza Víctor
Presidente



Dr. Díaz Saucedo Antonio
Secretario



Dr. Fernández Saucedo Narciso
Vocal

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado principalmente a Dios, a mi madre Margarita A. vega Quispe, y a mi querida e incondicional tía, Rosita vega porque son mi apoyo en este momento tan importante de mi formación profesional.

Agradecimiento

A cada uno de mis maestros, que me han brindado su apoyo en este largo camino y en especial a mis asesores Carlos casma y Narciso Fernández Saucedo por este trabajo de investigación que es fruto de mucho esfuerzo y perseverancia.


DECLARACION DE AUTENTICIDAD

Yo Ayala Vega, Clara Rosa con DNI N° 76861956, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Así mismo, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se presenta en la presente tesis son auténticos y veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 05 Octubre del 2017



Ayala Vega, Clara Rosa

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

INDICE

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Realidad Problemática	1
1.2. Trabajos Previos	2
1.3. Teorías Relacionadas Al Tema	4
1.4. Formulación De Problemas	12
1.5. Justificación Del Estudio	12
1.6. Objetivo De La Investigación	13
1.7. Hipótesis	14
II. METODO	15
2.1. Enfoque Cuantitativo	15
2.2. Nivel	15
2.3. Tipo	15
2.4. Diseño Metodológico	15
2.5. Variables	15
2.6. Población y muestra	17
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
2.8. Validez Y Confiabilidad	17
2.9. Métodos de análisis de datos	19
2.10. Aspecto Ético	19
III. RESULTADOS	20
IV. DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIÓN	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. REFERENCIAS	35
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1	Operacionalización de las variables estructura organizacional y prevención del riesgo laboral	16
Tabla 2	Validez de expertos	17
Tabla 3	Confiabilidad de las variables	18
Tabla 4	Estadística de fiabilidad	18
Tabla 5	Valores de alfa de crombach	18
Tabla 6	Estructura Organizacional	20
Tabla 7	División de trabajo	20
Tabla 8	Coordinación	21
Tabla 9	Tramo de control	22
Tabla 10	Prevención de riesgo laboral	23
Tabla 11	Plan de Prevención de Riesgo	23
Tabla 12	Factores de riesgo	24
Tabla 13	Responsabilidad	25
Tabla 14	Pruebas de normalidad	26
Tabla 15	Correlación de estructura organizacional y prevención de riesgo laboral	27
Tabla 16	Tabla Rho se Spearman	27
Tabla 17	Correlación entre la división de trabajo y la prevención de riesgo laboral	28
Tabla 18	Correlación entre la coordinación y la prevención de riesgo laboral	29
Tabla 19	Correlación de tramos de control con la prevención de riesgo laboral	30

Lista de figuras

Figura 1:	Gráfico de barras estructura organizacional	20
Figura 2:	Diagrama porcentual división de trabajo	20
Figura 3:	Gráfico de barras División de trabajo	21
Figura 4:	Diagrama porcentual División de trabajo	21
Figura 5:	Gráfico de barras Coordinación	21
Figura 6:	Diagrama porcentual Coordinación	21
Figura 7:	Gráfico de barras Tramo de control	22
Figura 8:	Diagrama porcentual Tramo de control	22
Figura 9:	Gráfico de barras prevención de riesgo laboral	23
Figura 10:	Diagrama porcentual prevención de riesgo laboral	23
Figura 11:	Gráfico de barras Plan de prevención de riesgo	24
Figura 12:	Diagrama porcentual Plan de prevención de riesgo	24
Figura 13:	Gráfico de barras Factores de riesgo	24
Figura 14:	Diagrama porcentual Factores de riesgo	24
Figura 15:	Gráfico de barras Responsabilidad	25
Figura 16:	Diagrama porcentual Responsabilidad	25

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo principal determinar la relación entre la estructura organizacional y la prevención de riesgo laboral, lo cual implicó la búsqueda de fuentes de información científicas para la realización. La población de estudio fueron, los trabajadores de la empresa Transportes Clarita S.R.L.; la muestra del estudio estuvo conformada por 20 colaboradores, dentro ellos la parte administrativa de dicha entidad. Como instrumento el cuestionario estuvo compuesto por 19 preguntas en medición de escala de Likert, luego de ello estos resultados fueron procesados, analizados mediante el programa de estadístico SPSS 24, a través de ellos se logró medir el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el Alfa de Cronbach, asimismo para medir el nivel de correlación de las variables se usó la prueba piloto de 10 personal y por último se analizaron e interpretaron los gráficos estadísticos obtenidos por cada pregunta. Finalmente se obtuvo resultados significativos que si existe una relación muy alta entre las variables de Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.

Palabras clave: Estructura Organizacional, Prevención de riesgo laboral

ABSTRACT

The present work of investigation has as principal aim determine the relation between the structure organizational and the prevention of labor risk, which implied the search of scientific sources of information for the accomplishment. The population of study they were, the workers of the company Transport Clarita S.R.L.; the sample of the study was shaped by 20 collaborators, inside they the administrative part of the above-mentioned entity. Since I orchestrate the questionnaire it was composed by 19 questions in measurement on a large scale of Likert, after it these results were processed, analyzed by means of the statistician's program SPSS 24, across them it was achieved to measure the level of reliability of the questions by means of Cronbach's Alfa, likewise to measure the level of correlation of the variables the pilot test of 10 was used personnel and finally were analyzed and interpreted the statistical graphs obtained by every question. Finally significant results were obtained that if a very high relation exists between the variables of Structure organizational and prevention of labor risk in the company "Transport Clarita S.R.L. " Callao, 2017.

Key Palaras: Structure Organizacional, Prevention of labor risk

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

En la actualidad un problema global es el retraso en los tiempos de entrega debido al congestionamiento de procesos y accidentes que pasan en la labor cotidiana, las empresas realmente no se encuentran preparadas para una emergencia, en donde tarde el procedimiento de atención al personal, debido a una falta de un plan de riesgo laboral dentro de las organizaciones ya que hoy en día es una obligación contar con dicho plan, de este modo las empresas del rubro transportes deben contar con una estructura organizacional la cual es de suma importancia, porque los accidentes laborales transcurren en cualquier momento y no cuenta con procesos funcionales las cuales retasan la emergencia y crea una mala coordinación.

El superior de la entidad buscar la manera de cómo será transportado el accidentado sin embargo con el descontrol de lo sucedido retrasan la distribución de los materiales y/o productos, así no es de mucha importancia la localización de los materiales sobre las unidades transportadora, por ende estos proceso fáciles, los culés toman mucho tiempo, las empresas pierden ventaja competitiva al tener que distribuir en más tiempo.

En gran parte a nivel nacional de las organizaciones se producen continuamente alteraciones en su proceso de funcionamiento las cuales provocan interrupciones en sus operaciones cotidianas. Estas alteraciones son consecuencia de una empresa mal estructurada que se encuentran en pleno desarrollo de la actividad empresarial. Un ejemplo, es algo común en que, en cada cierto tiempo pase algún accidente leve y prácticamente las empresas no toman mucha importancia es ahí justamente donde la empresa crea pequeñas disconformidad por ende se sumarán a otros pequeños riesgo por la falta de responsabilidad de los empleados.

Las condiciones del mercado local ocasionan una alta competencia en los distintos sectores por lo tanto las empresas están tratando de reducir sus procesos defectuosos, para brindar un servicio con calidad exigida por los clientes lo cual la entidad busca modificar los errores cometido.

En la empresa Transportes Clarita S.R.L. con domicilio fiscal av. Argentina MZ.A LT.48 Carmen de la Legua Reynoso en la cual la Gerente General: Margarita Alejandrina Vega Quispe (53) la empresa se dedica al rubro de transportes por carretera lo cual nos comenta que en los últimos meses sus trabajadores no han sido muy eficaces ya que constantemente se encuentran con tardía en la distribución del producto, entonces, ellos dicen que los procesos internos toma mucho tiempo, los conductores en realidad no saben qué hacer siempre que salen a distribuir se encuentra con muchos tráfico, y en muchas ocasiones sucede algún accidente dentro y fuera de la empresa, los trabajadores dicen que eso hace aún más tedioso, el reparto, los conductores buscan una nueva ruta, sin embargo les toma más tiempo porque se desvían del clientes ellos no saben qué medida tomar ya que no saben a quién justificar la demora de su reparto, cuentan que hasta ya no respetan las normas, ellos cuentan con una aplicación de GPS el cual se les controla todo el tiempo sus movimiento. Es por eso que la empresa debe contar con una estructura organizacional eficiente el cual le permite establecer coordinaciones y responsabilidades para que se encuentren preparados ante cualquier situación incierta.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Antecedentes Internacionales

Lanas (2013) "*La estructura organizacional*" Universidad Politécnica Territorial del Estado Aragua-Federico Brito Figueroa Facultad de administración. Tiene como objetivo: Diagnosticar la situación de la estructura organizativa de la empresa D.E.M.S.A. en cuanto a las necesidades del diseño estructural. Corresponde a una investigación de tipo documental y campo porque busca describir y dar conocimientos con sustento lo cual permite saber la situación actual de la empresa. Cuenta como propósito evaluar a todo el personal al personal a su cargo, las cuales dichas encuestas son aplicadas a 23 trabajadores entre las edades de 18 a 45 años. En conclusión con un buen diseño organizacional se podrán hacer bien las cosas, ya que plantare una nueva gestión organizacional por que la actual se encuentra con errores en su proceso.

Marín (2014) "*Estructura Organizacional para la Gestión del Servicio*", tesis para obtener el título de Magíster en Administración Bogotá Facultad de negocios.

Universidad EAFIT. Tiene como objetivo general: Entender cómo una empresa exitosa desde un punto de vista económico y financiero, el cual pertenecen al sector servicios o que se encuentran migrando hacia este sector, el tipo de investigación es: descriptiva debido a que su trabajo explica sobre las realidades de hecho, y su característica principal es una interpretación conciso. En conclusión Marín va a investigar el cómo piensan las empresa exitosas con el fin de poder obtener conocimiento.

Martínez (2012), *“La prevención de riesgos laborales en una base militar aérea”*; Universidad de Alemania; para obtener el grado Fin de Master en Alemania. Tiene como objetivo: aplicar y también desarrollar los conocimientos adquiridos para obtener el grado de Máster de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Almería. Pertenece a una investigación de tipo: explicativo porque buscar saber la situación actual estableciendo relaciones de causa y efecto, para éste se utilizó una encuesta, para evaluar la prevención de riesgos dirigida a los empleados de la área de Recursos Humanos, así como se realizó una encuesta de Prevención y implementación de plan de prevenciones laborales, esta fue dirigida especialmente a todos los Jefes de cada área con el objetivo de evaluar al personal de su cargo, Las encuestas fueron aplicadas a 540 trabajadores, las cuales son de diferentes edades como de 22 a 55 años. Se concluye que la evaluación será efectiva para la base militar Aérea en donde busca erradicar el riesgo de los colaboradores.

1.2.2. Antecedentes nacionales

Huaraca, Romero (2013), *“Plan de Ohsas 18001 para prevenir los riesgos laborales de la pyme Yefico SAC de villa el salvador 2012”*; Universidad Autónoma del Perú facultad de Ciencia de Gestión de la Escala de Administración. Tiene por objetivo: Crear un plan de OHSAS 18001 para evitar los riesgos laborales de la pyme Yefico SAC V.E.S. 2012. Corresponde a una investigación de tipo: descriptiva porque su trabajo se basa en buscar las realidades, hechos o causas, su característica primordial trata de presentarnos una interpretación correcta e idónea. En conclusión lo importante para la empresa es un plan de prevención de riesgos laborales, de esta manera servirá para evitar los riesgos y demora en el proceso del servicio.

Ríos (2014), *“Alineamiento estratégico: Ajustes en la estructura Organizacional y diseño de mapa de procesos en una ONG Orientada a salud”*; Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Ciencias e Ingeniería. Tiene por objetivo: Modificar la estructura organizacional actual y diseñar un mapa de procesos en una ONG orientada a salud. Corresponde a una investigación de tipo: descriptiva debido a que su trabajo busca explicar sobre realidades de hecho, y su característica fundamental es una interpretación correcta. En conclusión es de mucha importancia para las organizaciones modificar las estructuras organizacionales para corregir y prevenir pérdidas de horas y los riesgos del colaborador.

Vegas (2014), *“Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud Ocupacional en una asociación clusters de pymes del Sector textil en gamarra para mejorar la productividad”*; Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Facultad de ingeniería para obtener el título de Ingeniero Industrial. Tiene como objetivo: lograr que las Mypes al rubro textiles de Gamarra se asocien y, en un largo plazo, lleguen a crecer y transformarse en empresas exitosas. Con el fin de que se desarrollen, capitalicen y alcancen un crecimiento económico sostenido mediante al incremento de sus ventas. Corresponde a una investigación de tipo: descriptiva debido a que su trabajo explica temas donde busca la realidad de los hecho, y su característica fundamental es una interpretación correcta. En conclusión se espera crear un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en una asociación del rubro textil el cual mejore beneficie la productividad de los trabajadores

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variables:

La estructura organizacional es esquema de mucha importancia para las empresas, por que permite estudiar todos los procesos y saber en qué forma beneficia cada miembro que perteneces a dicha organización. Esto conlleva a realizar un estudio para una modificación eficiente.

1.3.1. Estructura organizacional

Según Ríos (2014), nos dice que:

"La estructura organizacional es el marco en el que se desenvuelven la organización, este proceso involucra a la división de trabajo, la

Coordinación y los tramos de control, ya que son de mucha importancia para el logro de los objetivos en la organización" (p. 15).

Ríos nos habla sobre las dimensiones como divisiones de trabajo, las coordinaciones y tramo de control de la estructura organizacional el cual dice que es de mucha ayuda para alcanzar los logros de la empresa.

Según Ríos (2014), enfatiza que:

“La estructura organizacional es “representada por un organigrama formal que muestra las relaciones de autoridad, los canales formales de autoridad, los grupos formales de trabajo, los departamentos o divisiones y las líneas formales de responsabilidad” además, “describe las relaciones internas, la división de mano de obra y el medio de coordinar y tramo de control, la actividad dentro de la organización” (p. 03).

La estructura organizacional es muy importante porque busca beneficiar a la empresa estableciendo sus parámetros, un ejemplos claro es división de trabajo y coordinación.

Chiavenato (2006), nos define que:

La estructura organizacional “como el conjunto de elementos relativamente estables que se relacionan en el tiempo y en el espacio para formar una totalidad”. La definición más sencilla es la propuesta por Johnson y Scholes (1997), quienes consideran a la estructura organizacional como un esqueleto, ya que definen la forma general y facilitan o constriñen ciertas actividades.(p. 261).

Entonces es un conjunto de procesos relativos, las cuales son consideradas como un esqueleto por realizar distintas procesos por medio de un proceso.

Dimensiones de la estructura organizacional

Dimensión 1. División de trabajo

Según Ríos (2014), nos dice que:

Los principios fundamentales de la organización, no solo es dividir el trabajo, sino dividirlo buscando la especialización. Bajo este principio es que las organizaciones pueden desagregar funciones, tareas o actividades y formar grupos de individuos que puedan realizarlo en forma continua, ganando productividad por su especialización las cuales existen dos dimensiones de especialización 1. La especialización horizontal, 2. La especialización vertical (p. 18).

La división de trabajo cuenta con dos principios las cuales se implanta en la organización, nos dicen que el trabajo no es solo dividirlo si no realmente saber buscar a un personal que esté especializado para poder realizar ese trabajo.

Según Ríos (2014), nos habla sobre:

La especialización horizontal, muestra la amplitud o alcance del puesto: hace referencia a un número de tareas contenidas en el puesto de trabajo, y a como es de reducida o amplia cada tarea. La especialización horizontal es consecuencia de la división del trabajo. Su objetivo principal es incrementar la productividad de la organización, consiguiendo este incremento de productividad a través del: desarrollo del efecto experiencia (el trabajador especializado en una tarea, debido a la mayor cantidad de tiempo que ha invertido en la misma, desarrolla mayores destrezas). Se reduce el tiempo en cambios de tareas. Sólo falta buscar una persona que se adapte a una tarea o unas pocas. La especialización centra más la atención del trabajador, facilitando su aprendizaje (p. 19).

Esta especialización permite realizar una labor la cuales está realmente especializado, también considera que si llevamos muchos años dentro de la organización se podríamos conocer y realizar otras labores.

Dimensión 2. Coordinación

Según Ríos (2014), nos dice que:

“Henry Mintzberg (1984) planteó en su obra La estructura de las organizaciones, nos dice que la Coordinación es el proceso el cual permite cumplir los objetivos de la empresa a través de tres mecanismos de

Coordinación: A) Adaptación mutua, B) Supervisión directa) Normalización”
(p. 14).

Según Ríos (2014), nos habla de los siguientes mecanismos:

Adaptación mutua:

Este mecanismo de coordinación busca que los individuos tienden a interactúan mutuamente, por ejemplo una simple comunicación informal o en pocas palabras es decir que se comunican de manera fácil e instantánea en cualquier momento, preguntan sus inquietudes y interrogantes con tema al trabajo o labor y las resuelven mutuamente en el momento.

Supervisión directa:

Es la forma de coordinación donde se responsabiliza a un solo individuo del trabajo. De esta manera de organización solo buscara que un empleado de confianza pueda contralar a un grupo minimo, el cual permitirá mejoras en los procesos productivos de la organización.

Normalización:

Este mecanismo permite que el cronograma de trabajo a realizar se encuentre muy bien definido, de tal forma que no necesiten una comunicación fluida sobre ello (p. 15-16).

Existen tres tipos de mecanismo, el cual están divididos dentro de la estructura organizacional en donde el autor Ríos solo nos menciona tres mecanismo: Adaptación mutua, Supervisión directa y Normalización

Dimensiones 3. Tramo de Control

Según Amorós (2007), no explica que:

“El tramos de control se refiere a los número de trabajadores que un gerente y/o administrador pueda dirigir de manera eficaz y eficiente. Esto principalmente determina, el número de niveles jerárquicos con que cuenta una organización. A medida que sea más amplia este tramo más eficaz será la organización, en términos de costos. Pero no obstante se encuentra

estos ciertos aspectos, también se debe tener en cuenta que un tramo de control bastante amplio perjudica el desempeño de los colaboradores, porque los supervisores no cuentan con todo su tiempo para ayudar a sus trabajadores. Los tramos de control estrechos, pueden permitir que un gerente mantenga un control estricto” (p. 172).

Amorós nos dice que es la cantidad de personas que un gerente puede dirigir para de manera eficiente y eficaz, la empresa busque la mejora continua”

1.3.2. Prevención de riesgo Laboral

La prevención de riesgo laboral es una disciplina que permite conocer los riesgo dentro de una organización para poder evitarlos y saber actuar ante cualquier tipo de peligro, esto beneficiaría a la empresa para evitar pérdidas humanas, así como en lo económico.

Según Alvarado (2009), nos dice que:

“La prevención de riesgo laborales, es una disciplina que busca promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante un plan de prevención de riesgos laborales, busca los factores de riesgo y la responsabilidad, además de fomentar el desarrollo e implementación de las actividades y medidas necesarias para prevenir los riesgos derivados del trabajo” (p. 22)

La PRL es una disciplina la cual incentiva a los empresarios contar con un plan de prevención para evitarse costos en donde se tiene que identificar los factores de riesgos y tomar medidas preventivas, la responsabilidad total lo tiene el empresario porque está realizando el empleado sus funciones.

Dimensión de la prevención de riesgo laboral

Dimensión 1. Plan de prevención de riesgo laboral

Según Alvarado (2009), nos dice que:

“El plan de prevención de riesgo laboral en las empresas es un instrumento excepcional para subsanar los déficits encontrados a través de la identificación, evaluaciones e implementación de plan preventivo de riesgos. Se otorgara dar prioridad a su desarrollo en magnitud de los

riesgos encontrados y buscar el número de trabajadores que se vieran afectados” (p. 74).

Según Vega, (2014) aclara sobre:

“Ley de seguridad y salud en el trabajo (Ley 29783), mediante la Ley de 29783 se designó la obligación empresarial de tener con un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, y entre otras obligaciones. Con el fin de buscar disminuir la ocurrencia de accidentes en el trabajo y prevenir la proliferación de enfermedades profesionales, atendiendo al deber de prevención, según las disciplinas legales, la única y exclusiva sobre el empleador. Por otro lado, la Ley de Seguridad y Salud en el trabajo reconoce expresamente la obligación de implementar una cultura de prevención de riesgos laborales, esto aumentando el grado de sensibilización, conocimiento y compromiso de la población en general en materia de seguridad y salud” (p. 38).

Evaluación de riesgo laboral

Según Huaraca (2013), menciona que:

“Evaluación de riesgos laborales es la herramienta que permite a través de conocimientos aumentar la actividad preventiva de las empresa en un sistema de gestión, tanto en las actividades como en todos los niveles de labor. La evaluación de riesgo permite integrar actividades preventivas las cuales benefician altos niveles jerárquicos. (p. 17).

Identificación

Según Huaraca (2013), nos informa que:

“La identificación de peligros, permiten determinación y valorar los riesgos asociados al trabajo, y busca una descripción de las medidas que se evaluara para implementar un plan de actividades preventivas, dichos riesgos, en particularmente aquellos que hayan visto calificados como no tolerables, haciendo de esta manera que los empleados se sientan y trabajen más seguros” (p. 99).

La esencia de la PRL es identificar los riesgos peligros de la empresa y de esa manera evitar y tratar de erradicarlo de manera eficaz.

Implementación de Plan de riesgos laborales:

Según Huaraca (2013), enfatiza que:

“La implementación de un plan de prevención de riesgos laborales es el grupo de medidas, procedimientos y medios que tienen por objeto minimizar, reducir o eliminar los riesgos laborales que han sido detectados en la evaluación de riesgos en la empresa ¿Quién debe realizar el plan de prevención de riesgos laborales? El empresario es el responsable de que se realice el plan de prevención de riesgos laborales en la empresa” (p. 109).

El único responsable de realizar un plan de prevención de riesgos laborales es el empresario.

Dimensión 2. Factores de riesgo

Según Huaraca (2013), nos dice lo siguiente:

“Los factores de riesgos laborales son todos aquellos que se relacionan directamente con las condiciones de seguridad las cuales abarca el espacio donde trabajan los empleados, también las características del trabajo son las actividades ejercidas, y la organización de trabajo explica el ambiente laboral las cuales se clasificaron, cual fue la razón del accidente mediante el trabajo” (p. 37).

Según Huaraca, Romero, (2013), explica los tres factores de riesgo laboral:

Condiciones de seguridad:

Son todas aquellas condiciones materiales que conlleva a la accidentabilidad: como por ejemplo, cortantes, electrificados, combustibles, etc. para evitar todos los factores se tendrá que analizar las maquinarias y las herramientas, también todas las unidades de transporte, las instalaciones eléctricas de las unidades, las dimensiones de los locales, las condiciones de almacenamiento a la hora de guardar los productos, etc.

Factores ligados a las características del trabajo:

Estos factores se refieren a la forma como se desenvuelven los empleados dentro de las instalaciones de los clientes como por ejemplo los esfuerzos físicos, bien sean estáticos (que serían las posturas de trabajo), dinámico (abarcaría a la manipulación de cargas) y los mentales (son los niveles de atención de la tarea).

Factores relacionados con la organización del trabajo:

Esta categoría menciona a los factores que se refieren a aspectos como el clima laboral, trabajo en equipo, el reparto de tareas también conocido como división de tareas, la comunicación interna y externa, horarios y turnos de trabajo, la investigación de estos factores es labor de la psicología.

Dimensión 3. Responsabilidad

Según Alvarado (2009), menciona que:

El empresario es el principal obligado en el cumplimiento de la ley de prevención, se concierne como el máximo responsable de todos los casos de incumplimiento de esta normativa dentro de su empresa (p. 28).

Todas las responsabilidades que pueden obligarle al empresario se establecen en la L.P.R.L. Las culpas son de tres tipos:

Responsabilidad penal:

Se obliga a la responsabilidad penal, en todo caso de que se incumpla o se observe alguna acción incorrecta como delitos. El empleador tiene que brindar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen sus actividades con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, para evitar poner así en peligro la vida de su colaborador.

Las penas o sanciones para este delito son de prisión de 6 meses a 3 años y multa de 6 a 12 meses.

Responsabilidad administrativa:

Esto pasa cuando el empleador incumple unas de las obligaciones que la L.P.R.L. le impone, entonces queda registrada mediante un inspector, a través de un acta de infracción.

Un empleador no queda exonerado de sus responsabilidades administrativas por el simple hecho de contar en su empresa con técnicos de prevención y/o especialistas, estos son medios humanos las cuales las responsabilidades administrativas que se deriven el procedimiento sancionador serán compatibles con las indemnizaciones por los daños y perjuicios causados.

Responsabilidad civil:

Consta en la reparación de daños y perjuicios causados, no se trata de castigar sino de resarcirse económicamente del daño producido

Esta responsabilidad es exigible siempre que haya culpa o negligencia por el que causa el daño.

1.4. Formulación de problemas

Problema general:

¿Cómo se relaciona la estructura organizacional con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona la división de trabajo con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017?

¿Cómo se relaciona la coordinación con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017?

¿Cómo se relaciona los tramos de control con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

Es importante realizar esta investigación por medio de la estructura organizacional se busca organizar la entidad por medio de las división de trabajo, coordinación y tramo de control las cuales fueron planteadas por Chiavenato en el año 2006 en el cual no dice que la estructura organizacional es el esqueleto de una organización

Justificación metodológica

En la investigación se utilizó el método descriptivo- correlacional, será analizado a través de materiales primarios y secundarios como libros, tesis relacionadas al tema, estados financieros, realidad nacional. Será verificado por medio del instrumento de recolección de datos, cuestionario de tipo Likert las que serán tratadas estadísticamente para poder realizar la respectiva correlación de este tipo de estudio hipótesis de estudio.

Justificación Práctica

Esta investigación fue realizada porque existe la una necesidad de mejorar la estructura organizacional y el riesgo laboral debió a los últimos accidentes ocurridos, el cual buscó brindar solución para la organización y de la misma manera prevenir los accidentes.

1.6. Objetivo de la investigación

Objetivo general

Determinar la relación de la estructura organizacional con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017.

Objetivos específicos

Determinar la relación de la división de trabajo con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017.

Determinar la relación de la coordinación y la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017.

Determinar la relación de los tramos de control con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.”, Callao, 2017.

1.7. Hipótesis

Hipótesis general

H1: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

1.7.1. Hipótesis específicas

La división de trabajo se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

La coordinación se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Los tramos de control se relacionan significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017

II. METODO

2.1. Enfoque Cuantitativo:

Según Hernández (2006) nos dice que:

“La investigación cuantitativa es toda aquella en la que se recolectan y analizan datos en la parte estadística, esto se basa en fenómenos observables susceptibles de medición, análisis matemáticos y control experimental” (P.115-118)

2.2. Nivel

Para esta investigación se utilizó el nivel de estudio descriptivo-correlacional. Según Hernández, Fernández y Baptista (2006, p.23) es “correlacional por la naturaleza de las variables de estudio, porque se pretende estudiar la relación entre gestión institucional y la calidad de los servicios educativos, además la relación de los servicios educativos con las dimensiones de la gestión institucional”.

2.3. Tipo

Es aplicada porque contará a las Ciencias Administrativas y referente a la línea de investigación de recursos humanos debido que estudiará la estructura organizacional y la prevención de riesgo laboral.

2.4. Diseño Metodológico

Según Hernández (2006) nos explica que:

“El diseño de investigación es **no experimental y de corte transversal**; porque no se realiza la manipulación de las variables, para obtener resultados en las variables, se observan el estudio tal como se dan en su contexto natural y se realizan en un solo momento de tiempo” (p.156-157)

2.5. Variables

V1: Estructura organizacional

Definición conceptual: Según Escobar (2012). Nos dice que: “La estructura organizacional, es el marco en el que se desenvuelve la organización, de acuerdo con el la división de trabajos, la coordinadas y los tramos de control, para el logro de objetivos en la organización” (p, 15).

Definición operacional: La variable 1 se midió a través de un cuestionario que contiene 9 ítems.

V2: Prevención de Riesgo laboral

Definición conceptual: Según Albarracín (2016). Nos dice que: “La prevención de riesgos, persigue el objetivo de evitar los riesgos laborales, mediante una conciencia de prevención y una mayor responsabilidad de las empresas (p, 3).

Definición operacional

La variable 2 se midió a través de un cuestionario que contiene 10 ítems.

Tabla 1

Operacionalización					
VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITENS	ESCALA DE MEDICIÓN	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	División de Trabajo	Especialización Horizontal	1	Ordinal	
		Especialización Vertical	2		
		Adaptación Mutua	3		
	Coordinación	Supervisión Directa	4,5		
		Normalización	6.7		
		Tramo de Control	Estrecho		8
	Amplio		9		
	PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL	Plan de Prevención de Riesgo Laboral	Evaluación		10
			Identificación		11
			Implementación de Plan		12
Factores de Riesgo		Condiciones de Seguridad	13		
		Característica de Trabajo	14,15		
		Organización de Trabajo	16		
		Responsabilidad	Penal	17	
Administrativa Civil	18 19				

Fuente: Elaboración propia

2.6. Población y muestra

La población se consideró finita pues se conoce que son 20 trabajadores en total de diferentes áreas comprendido entre las edades de 18 a 53 años, para evaluar la relación que existe entre las variables de Estructura Organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa Transportes Clarita S.R.L. La Muestra es igual a la población

Según Hernández (2006) nos dice que: “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p, 188)

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Palella, S. y Martins (2012) nos comenta que:

“La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito” (p. 123)

Instrumento de recolección de datos

Cuestionario – Escala tipo Likert

El instrumento de investigación es el cuestionario, de 19 preguntas y con 5 alternativas. El cuestionario, tanto es su forma como en si contenido, debe ser sencillo de contestar. (Palella, S. y Martins, F. 2012, p.131)

2.8. Validez y confiabilidad

Según Hernández (2006) nos dice que: “La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 201)

El instrumento que se utilizara para la investigación ha sido sometido a juicio de experto, de la escuela de Administración de la Universidad César vallejo, las cuales son:

Tabla 2

Validez de expertos

GRADO	EXPERTO	OPINIÓN
Doctor	Costilla Castillo, Pedro Constante	Si cumple
Magister	Casma Zarate, Carlos Antonio	Si cumple
Magister	Rosales Domínguez, Edith Geobana	Si cumple

Fuente: Elaboración propia

Según Bernal (2010), nos explica que: “la confiabilidad es de un cuestionario se entiende como a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios [...]” (p. 247).

Para la confiabilidad del instrumento se utilizó el método de Alfa de Cronbach, ingresando los resultados al estadístico SPSS 21, realizado el trabajo piloto, con 10 trabajadores de la empresa Transportes Clarita S.R.L. con un total de 19 preguntas.

Tabla 3

Confiabilidad de las variables

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	10	90,9
	Excluido ^a	1	9,1
Total		11	100,0

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

Tabla 4

Estadística de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,886	19

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo al estadístico de fiabilidad de Alfa de Cronbach, obtenido es de 0.886 lo cual indica que existe un 88.0% de confiabilidad aplicando al instrumento, y por lo tanto refleja un resultado altamente confiable según el siguiente cuadro:

Tabla 5

Valores de alfa de crombach

coeficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

FUENTE: Elaborado por Bernal 2010

2.9. Método de análisis de datos

Para esta investigación se utilizó el método hipotético deductivo.

Al respecto Bernal (2006), afirma que “el método hipotético deductivo consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusión que deben confrontarse con los hechos” (p.56).

Según Córdova (2003), nos dice que el “el método estadístico descriptivo inferencial es el conjunto de información el cual nos brinda como ejemplo las tablas, los gráficos y los análisis mediante cálculos”(p.56).

2.10. Aspecto ético

La utilización de la información: Se respetó y oculto la identidad de los encuestados.

Valor social: Los individuos que decidieron participaren este estudio, no fueron expuestas a ningún tipo peligro, ni tomados por imposición, ellos mismos de un principio decidieron apoyar con esta investigación.

Selección equitativa de los sujetos: Para este estudio se realizó una encuesta para los trabajadores de la empresa Transportes Clarita S.R.L.,

Validez científica: Toda esta información de los autores en mención, posee las fuentes en su correspondiente citado.

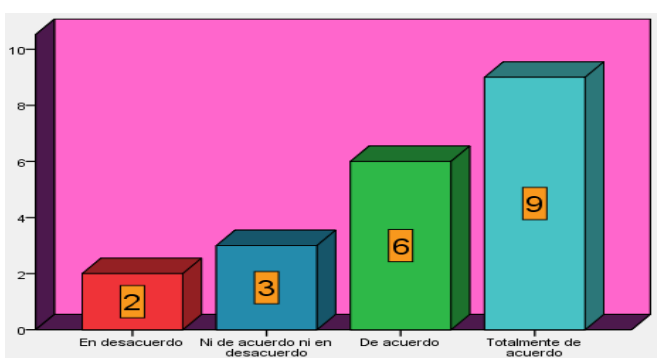
III. RESULTADO

3.1 Análisis Descriptivo de resultados

3.1.1. Análisis de la variable 1: Estructura Organizacional

Tabla 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	25,0
	De acuerdo	6	30,0	30,0	55,0
	Totalmente de acuerdo	9	45,0	45,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	



1: Gráfico de barras

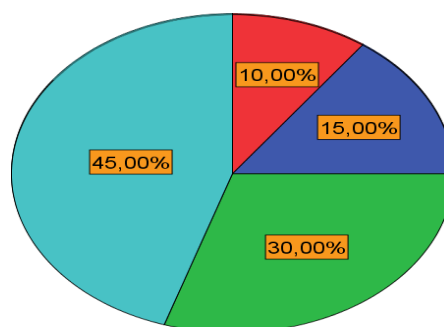


Figura 2: Diagrama porcentual

Interpretación

Según la tabla 6, de la figura 1 y 2 el 45% que equivale a 9 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están totalmente de acuerdo con la estructura organizacional; así mismo, se observa que el 10% que vendría a ser 2 trabajadores respondieron que están en desacuerdo con la estructura organizacional en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Dimensión 1: División de trabajo

Tabla 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	9	45,0	45,0	45,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	2	10,0	10,0	55,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

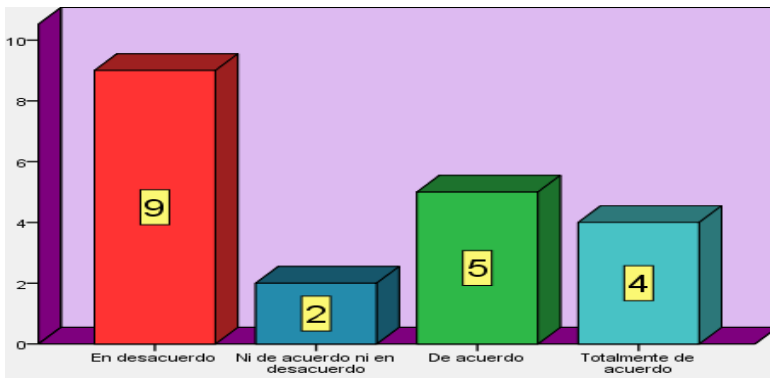


Figura 3: Gráfico de barras

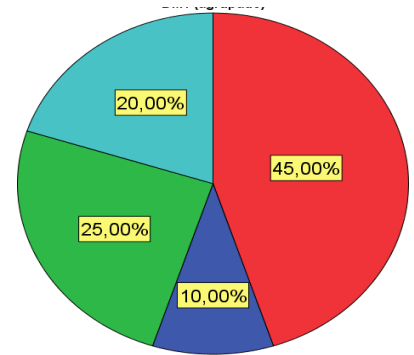


Figura 4: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según la tabla 7, de la figura 3 y 4 el 45% que equivale a 9 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están en desacuerdo con la división de trabajo; así mismo, se observa que el 10% que vendría a ser 2 trabajadores respondieron que están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la división de trabajo en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Dimensión 2:

Tabla 8

COORDINACIÓN					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	De acuerdo	3	15,0	15,0	35,0
	Totalmente de acuerdo	13	65,0	65,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

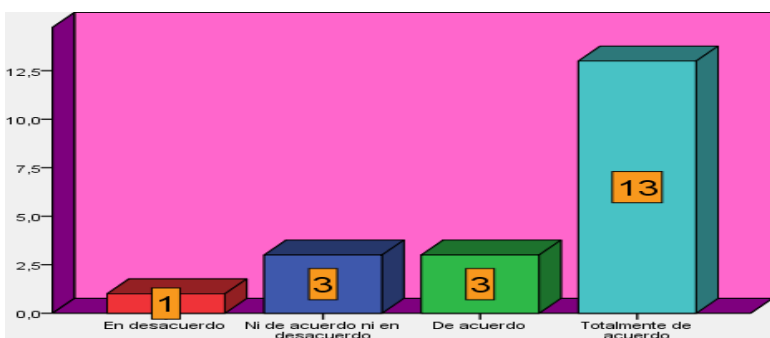


Figura 5: Gráfico de barras

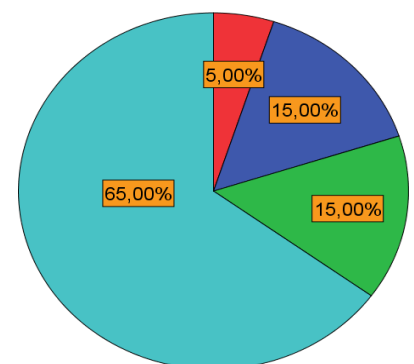


Figura 6: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según la tabla 8, de la figura 5 y 6 el 65% que equivale a 13 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están totalmente de acuerdo con la coordinación; así mismo, se observa que el 5% que vendría a ser 1 trabajadores respondieron que están en desacuerdo con la coordinación en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Dimensión 3:

Tabla 9

		<i>Tramo de control</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	5	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	11	55,0	55,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	4	20,0	20,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

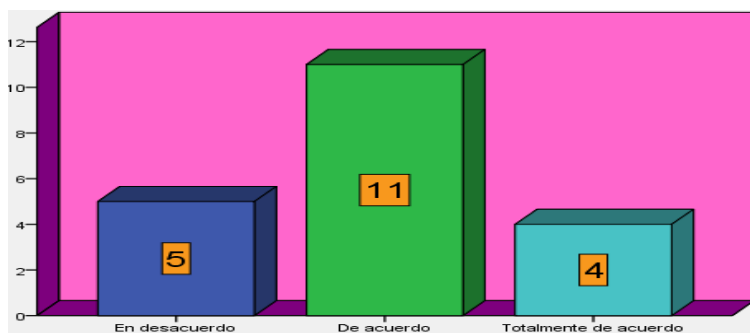


Figura 7: Gráfico de barras

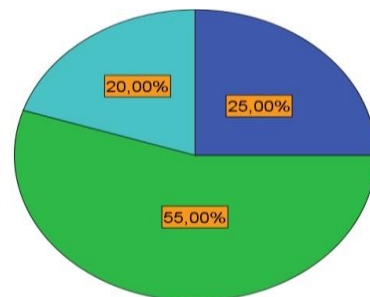


Figura 8: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según la tabla 9, de la figura 7 y 8 el 55% que equivale a 11 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están de acuerdo con el tramo de control de la empresa; así mismo, se observa que el 20% que vendría a ser 4 trabajadores respondieron que están totalmente de acuerdo con el tramo de control en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

3.1.2. ANALISIS DE LA VARIABLE 2:

Tabla 10

		<i>Prevención de riesgo laboral</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	De acuerdo	4	20,0	20,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

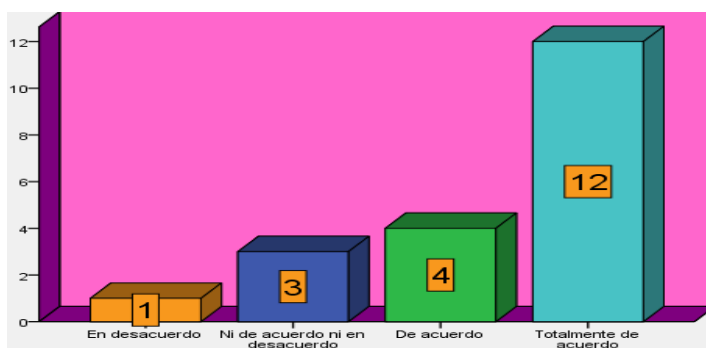


Figura 9: Gráfico de barras

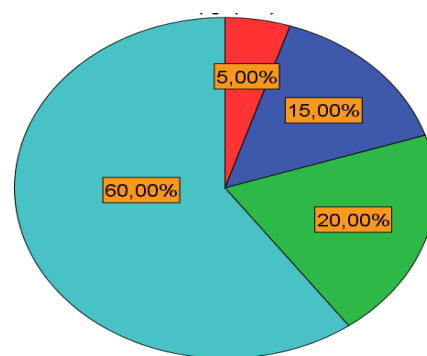


Figura 10: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según la tabla 10, de la figura 9 y 10 el 60% que equivale a 12 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están totalmente de acuerdo con la prevención de riesgo laboral de la empresa; así mismo, se observa que el 5% que vendría a ser 1 trabajador respondió que está en desacuerdo con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Dimensión 1:

Tabla 11

		<i>Plan de Prevención de Riesgo</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	25,0
	De acuerdo	3	15,0	15,0	40,0
	Totalmente de acuerdo	12	60,0	60,0	100,0
Total		20	100,0	100,0	

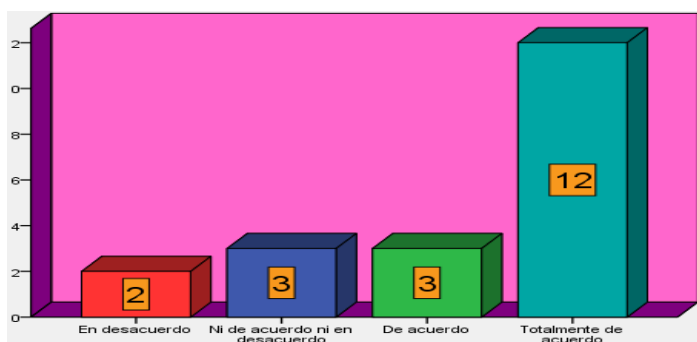


Figura 11: Gráfico de barras

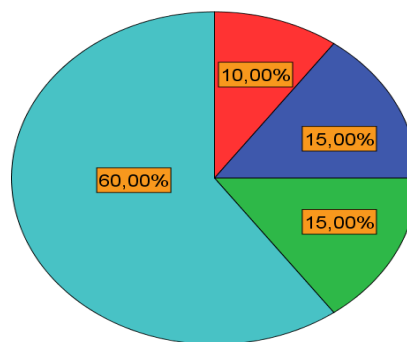


Figura 12: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según la tabla 11, de la figura 11 y 12 el 60% que equivale a 12 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están totalmente de acuerdo con el plan de prevención de riesgo laboral de la empresa; así mismo, se observa que el 10% que vendría a ser 2 trabajadores respondieron que está en desacuerdo con el plan prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Dimensión 2:

Tabla 12

<u>Factores de riesgo</u>		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	2	10,0	10,0	10,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	30,0	30,0	40,0
	De acuerdo	5	25,0	25,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	7	35,0	35,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

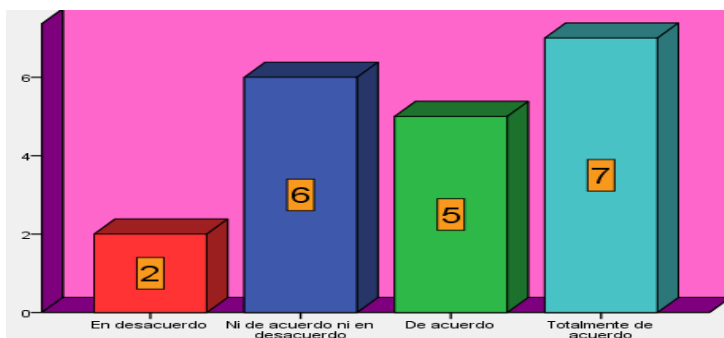


Figura 13: Gráfico de barras

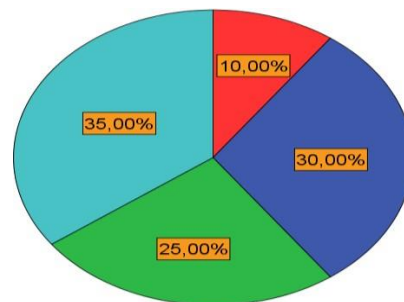


Figura 14: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según la tabla 12, de la figura 13 y 14 el 35% que equivale a 7 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están totalmente de acuerdo con los factores de riesgo en la prevención de riesgo laboral de la empresa; así mismo, se observa que el 10% que vendría a ser 2 trabajadores respondieron que está en desacuerdo con el plan prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Dimensión 3:

Tabla 13

		<i>Responsabilidad</i>			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	En desacuerdo	1	5,0	5,0	5,0
	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3	15,0	15,0	20,0
	De acuerdo	6	30,0	30,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	10	50,0	50,0	100,0
	Total	20	100,0	100,0	

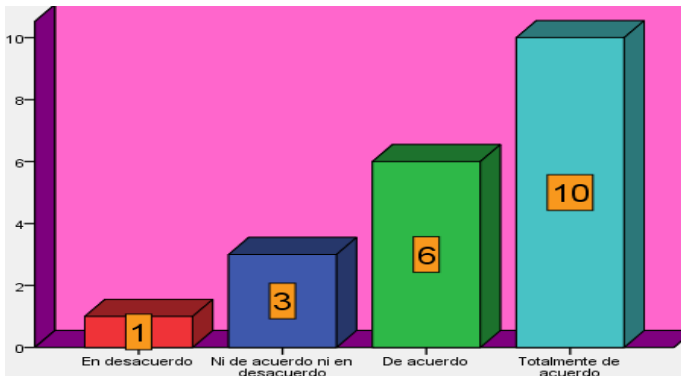


Figura 15: Gráfico de barras

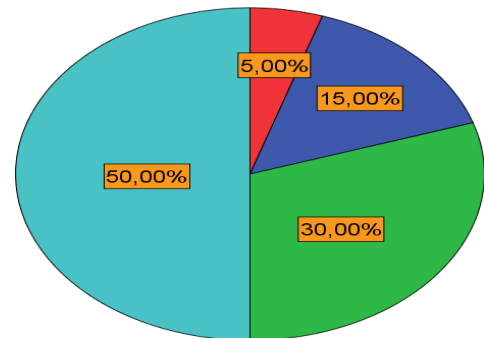


Figura 16: Diagrama porcentual

Interpretación:

Según la tabla 13, de la figura 15 y 16 el 50% que equivale a 10 personas de los 20 colaboradores encuestados, respondieron están totalmente de acuerdo con la responsabilidad en la prevención de riesgo laboral de la empresa; así mismo, se observa que el 5% que vendría a ser 1 trabajador respondió que está en desacuerdo con la responsabilidad en la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

3.2. Análisis inferencial de resultados

3.2.1 Prueba de normalidad

Este cálculo se realizó por medio de la prueba de Shapiro-wilk, ya que la población es menor que 50 personas en este caso 20 colaboradores de la empresa Transporte Clarita S.R.L.

Hipótesis de normalidad

Regla de decisión

- 1) Sig. (c) < Sig. (l) entonces rechazar H0
- 2) Sig. (c) > Sig. (l) entonces acepta

H0 Tabla 14

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 (agrupado)	,261	20	,001	,808	20	,001
V2 (agrupado)	,357	20	,000	,726	20	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación:

La tabla 14 prueba de normalidad, se observa que la muestra es menor que 50 en este caso 20 trabajadores por lo cual corresponde aplicar la prueba de Shapiro-wilk, la significación calculada nos muestra que las variables de estudio tienen una distribución menor a 0,05 es decir ($0.000 < 0.05$) se concluye que según la regla de decisiones, se rechaza la Hipótesis Nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (H1), lo cual indica que las variables de estudio no tienen una distribución normal, por lo tanto se aplicó la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

3.2.2. Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

HG: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Ho: La estructura organizacional no se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

H1: La estructura organizacional si se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Tabla 15

Correlación de estructura organizacional y prevención de riesgo laboral

		Estructura organizacional	Prevención de riesgo laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,864**
		N	20
	Prevención de riesgo laboral	Coeficiente de correlación	,864**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	20

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

Interpretación

La tabla 15 en el trabajo de prueba de hipótesis se ha demostrado que el coeficiente de relación Rho de Spearman es igual a 0.864 el cual nos indica que existe una relación muy alta según la tabla 16, la significancia bilateral es 0.000 es decir que es menor a 0.05 por lo cual rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis de investigación (Hi) se concluye que la estructura organizacional si se relaciona con la prevención de riesgo laboral de la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Tabla 16

Valor	Criterio
R= 1,00	Correlación grande, perfecta y positiva
0,90 ≤ r <1,00	Correlación muy alta
0,70 ≤ r <0,90	Correlación alta
0,40 ≤ r <0,70	Correlación moderada
0,20 ≤ r <0,40	Correlación muy baja
R= 0,00	Correlación nula
R=-1,00	Correlación grande, perfecta y negativa

FUENTE: Elaborado por Sánchez 2015

Prueba de Hipótesis específica 1

HE1: La división de trabajo se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Ho: La división de trabajo no se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

H1: La división de trabajo si se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Tabla 17

Correlación entre la división de trabajo y la prevención de riesgo laboral

			División de trabajo	Prevención de riesgo laboral
Rho de Spearman	División de Trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,799**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Prevención de riesgo laboral	Coefficiente de correlación	,799**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación:

La tabla 17 en el trabajo de prueba de hipótesis se ha demostrado que el coeficiente de relación Rho de Spearman es igual a 0.799 el cual nos indica que existe una relación alta según la tabla 16, la significancia bilateral es 0.000 es decir que es menor a 0.05 por lo cual rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis de investigación (Hi) se concluye que la división de trabajo si se relaciona con la prevención de riesgo laboral de la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Prueba de Hipótesis específica 2

HE2: La coordinación se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Ho: La coordinación no se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

H1: La coordinación si se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Tabla 18

Correlación entre la coordinación y la prevención de riesgo laboral

			<i>Coordinación</i>	Prevención de riesgo laboral
Rho de Spearman	Coordinación	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	20	20
	Prevención de riesgo laboral	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación:

La tabla 18 en el trabajo de prueba de hipótesis se ha demostrado que el coeficiente de relación Rho de Spearman es igual a 0.940 el cual nos indica que existe una relación muy alta según la tabla 16, la significancia bilateral es 0.000 es decir que es menor a 0.05 por lo cual rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis de investigación (Hi) se concluye que la coordinación si se relaciona con la prevención de riesgo laboral de la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Prueba de Hipótesis específica 3

HE3: Los tramos de control se relacionan significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Ho: Los tramos de control no se relacionan significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

H1: Los tramos de control si se relacionan significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

Tabla 19

<i>Correlación de tramos de control con la prevención de riesgo laboral</i>				
			<i>Tramos de control</i>	<i>Prevención de riesgo laboral</i>
Rho de Spearman	<i>tramos de control</i>	Coefficiente de correlación	1,000	,774**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Prevención de riesgo laboral	N	20	20
		Coefficiente de correlación	,774**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	20	20

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

Interpretación:

La tabla 19 nos muestra que obtuvimos un coeficiente de relación Rho Spearman =0.774 el cual nos indica que existe una relación alta según la tabla 16, la significancia bilateral es 0.000 es decir que es menor a 0.05 por lo cual rechazamos la hipótesis nula (Ho) y aceptamos la hipótesis de investigación (Hi) se concluye que los tramos de control si se relaciona con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

IV. DISCUSIÓN

Se cumplió el objetivo de la presente investigación que fue determinar la relación que existe entre la estructura organizacional y la prevención de riesgo laboral, este objetivo coincide con la tesis de Lanás (2013) “La estructura organizacional” Con respecto a la hipótesis general esta se aceptó es decir existe un resultado positivo entre la variable de estudio la investigación tiene coherencia con la tesis de Lanás (2013) en el cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, por consecuencia la estructura organizacional permite crear un diseño organizacional, el cual se busca hacer bien las labores, ya que se planteara una nueva gestión organizacional por que la actual se encuentra con errores en su proceso beneficiara a la empresa.

La tesis tuvo como objetivo general saber si se cumplió la relación entre la estructura organizacional y la prevención de riesgo laboral, esto tiene coincidencia con la tesis de Marín (2014) La cual tuvo como objetivo analizar la relación entre la “Estructura Organizacional para la Gestión del Servicio”, los resultado de la investigación tiene coherencia con la tesis de Marín (2014) la cual demostró que si existe un resultado positivo en la variable.

El objetivo general de la presente investigación se cumplió que fue determinar la relación entre las variables de estructura organizacional y la prevención de riesgo laboral, esto coincide con la tesis de Martínez (2012), “La prevención de riesgos laborales en una base militar aérea”; Los resultados de la hipótesis planteada para esta tesis se concluyó con una respuesta positiva en la variable prevención de riesgos laborales entonces esto si se relaciona con la tesis de Martínez (2012), donde concluye que la evaluación será efectiva para la base militar Aérea en donde busca erradicar el riesgo del trabajador.

El objetivo general se cumplió la cual fue determinar la relación entre la relación entre la estructura organizacional y la prevención de riesgo laboral, esto coincide con la tesis de Huaraca, Romero (2013), “Plan de Ohsas 18001 para prevenir los riesgos laborales de la pyme Yefico SAC de villa el salvador 2012”; Tuvo por objetivo: Graficar un plan de OHSAS 18001 para evitar los riesgos laborales de la pyme Yefico SAC V.E.S. 2012. Respecto a los resultados de la presente investigación se determinó que existe una respuesta positiva en la variable esto se

relaciona con la tesis de Huaraca, Romero (2013), donde concluye lo importante para la empresa es un plan de prevención de riesgos laborales, de esta manera servirá para evitar los riesgos y demora en el proceso del servicio.

Se cumplió el objetivo general de la tesis que fue detectar la relación entre la estructura organizacional con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017. Esto coincide con la investigación de Ríos (2015), la cual tuvo como objetivo general: Modificar la estructura organizacional actual y diseñar un mapa de procesos en una ONG orientada para salud. Los resultados de la hipótesis planteada para esta tesis se concluyó que es de mucho beneficio para las organizaciones modificar la estructura organizacional y diseñar un mapa de procesos en una organización esto coincide con la tesis de Ríos (2015), ya que acepto la hipótesis alterna es decir que si existe correlación directa entre la modificación de la estructura organizacional actual y diseñar un mapa de procesos en una ONG orientada a salud.

El objetivo general se cumplió la cual fue determinar la relación entre la estructura organizacional con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017. Esto coincide con la investigación de Vegas (2014), “Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud Ocupacional en una asociación clusters de pymes del Sector textil en gamarra para mejorar la productividad”. Con respecto a los resultados de la presente tesis se llegó a determinar que si existe relación positiva moderada entre las variables esto coincide con la tesis de Vegas (2014) la cual concluyo que se espera crear un modelo de gestión de seguridad y salud ocupacional en una asociación del rubro textil el cual mejore beneficie la productividad de los trabajadores.

V. CONCLUSIÓN

1.-La estructura organizacional se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

2.-La división de trabajo se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

3.-La coordinación se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 2017.

4.-El tramo de control se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L.” Callao, 201

VI. RECOMENDACIONES

1.-Siendo que se ha encontrado relación entre la estructura organizacional con la prevención de riesgo laboral en la empresa Transportes Clarita S.R.L. se recomienda informar a sus colaboradores todos los riesgos de cada laborar mediante capacitaciones mensuales, de esta manera se busca minimizar los accidentes dentro del trabajo.

2.-Se sugiere que en la empresa transportes Clarita S.R.L., en el tema de estructura organizacional, se realizar una división de tareas el cual permita obtener experiencia, fortalecer habilidades, de esta manera los trabajadores estarán realmente aptos para hacer sus labores dentro de la empresa.

3.-Se recomienda que en la dimensión de coordinación, la empresa desarrolle una evaluación e identificación de todos los procesos de la empresa para poder crear un plan de prevención de riesgos, esto beneficiaria a toda la entidad al estar preparados ante cualquier accidente ya que contarán con conocimientos de auxiliar de manera más eficiente a colaborador herido.

4.-Se sugiere que en la empresa Transportes Clarita S.R.L., en el tema de tramo de control, se requiere que contantemente los supervisores observen el avance de cada colaborador, de esta manera se podrá observar si el colaborador es eficiente para la empresa, esto conlleva a encontrar trabajadores idóneos para cada función de la empresa.

VII. REFERENCIAS

- Arellano, J. (2013) “*Salud en el Trabajo y Seguridad Industrial*. Primera Edición. Madrid. Editorial Alfaomega”.
- Castro, M. (2003). “*El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal”.
- Carrasco, M. (2012). “*Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos*”. (Para obtener el grado de Licenciado en Ingeniería Industrial) - Universidad Católica del Perú.
- Cruz, B. (2012). “*Creación de estructuras organizacionales. Diseño organizacional*”. Recuperado de:<https://www.gestiopolis.com/creacion-de-estructuras-organizacionales-diseno-organizacional/>
- Cruz, B. (2011). “*El poder en las organizaciones*”. Recuperado de:<https://www.gestiopolis.com/el-poder-en-las-organizaciones/>
- Chiavenato, I. (2006). “*Introducción a la Teoría General de la Administración*, 7ª. ed. México: Mc-Graw Hill”.
- García, A. (2011). “*Plan de Prevención de Riesgos Laborales en los talleres del Consejo Provincial de Chimborazo*”. (Para obtener el grado de Licenciado en Ingeniería Industrial) - Escuela Superior Politécnica De Chimborazo – Ecuador.
- García, T. (2002) “*La estructura organizacional*”. (Tesis para obtener Licenciatura en RR.HH) Universidad de Champagnat. Recuperado de:<https://www.gestiopolis.com/la-estructura-organizacional/>
- Lanas, R. (2013),”*La estructura organizacional*”. (Tesis para obtener Licenciatura en RR.HH) - Universidad Politécnica territorial del Estado Aragua-Federico Brito Figura

- Marín, S. (2014). *“Estructura Organizacional para la Gestión del Servicio”*. (Tesis para optar el título de Magíster en Administración Bogotá) - Universidad EAFIT.
- Martínez, P. (2012), *“La prevención de riesgos laborales en una base militar aérea”*. (tesis para obtener el grado de Master en Alemania) Universidad de Alemania.
- Márquez, S. (2011). *“Cómo diseñar, implantar y gestionar la seguridad y salud en una organización”*. Gestión Práctica De Riesgos Laborales, p, 36-44.
- Minsal, D. (2007). *“Organización funcional, matricial En busca de una estructura adecuada para la organización”*. (Tesis de bachiller). Recuperado de: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol16_4_07/aci101007.htm [Consultado: 08 de julio de 2017].
- Montesa, J. (2004). *“La estructura de la empresa. Escuela de Informática Aplicada”*. Recuperado de: <http://www.upv.es/~jmontesa/gei/GEI-10.ppt> [Consultado: 08 de julio de 2017].
- Martínez, R. (2011). *“Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional y Procesos Basados en el Comportamiento: Aspectos Claves para una Implementación y Gestión Exitosas”*. (Español). (Tesis de licenciatura) Ingeniería industrial, p, 32.
- Muñoz, A. (2014, Febrero 26). *“Organización y coordinación en la empresa”*. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/organizacion-y-coordinacion-en-la-empresa/>
- Ramón, J. (2015). *“Observatorio de Riesgos Laborales (ORL), Enfermedades profesionales 2009 “*. Recuperado de: <http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/menuitem>.
- Ríos, F. (2015), *“Alineamiento estratégico: Ajustes en la estructura Organizacional y diseño de mapa de procesos en una ONG Orientada a salud”*. (Para obtener el grado de Licenciado en Ingeniería Industrial)-Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad De Ciencias E Ingeniería.

Reguera, A. (2009) “Organización Internacional del Trabajo (OIT)”. Recuperado de: <http://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang--es/index.htm>

Romero, F. (2003). “*Gestión y prevención de riesgos laborales en hoteles*”. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/gestion-y-prevencion-de-riesgos-laborales-en-hoteles/>

Valle, T. (2017). “*Estructura, Cultura Y Cambio Organizacional Cultura - Cambio - Forma – Fuerza*”. (Spanish). Revista Científica Hermes, p, 104.

Vegas, R. (2014), “*Propuesta de un modelo de gestión de seguridad y salud Ocupacional en una asociación clusters de pymes del Sector textil en gamarra para mejorar la productividad*”. (Tesis para obtener el título de Ingeniero Industrial) - Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas Facultad de ingeniería.

ANEXOS

INSTRUMENTO

CUESTIONARIO SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL

A. INDICACIONES:

- Este cuestionario es ANÓNIMO. Por favor, responde con sinceridad.
- Lea detenidamente cada ítem. Cada uno tiene cinco posibles respuestas. Contesta a las preguntas marcando con una "X"

El significado:

1.=Totalmente en desacuerdo, 2.=En desacuerdo, 3.=Ni de acuerdo ni en desacuerdo, 4.=De acuerdo, 5.=Totalmente de acuerdo

CUESTIONARIO		1	2	3	4	5
	DIVISIÓN DE TRABAJO					
1.	¿Usted realiza distintos procesos en su puesto de trabajo?					
2.	¿Usted necesita ayuda para controlar sus actividades laborales?					
	COORDINACIÓN					
3.	¿Usted tiene una buena comunicación con su administrador?					
4.	¿Usted está de acuerdo que lo supervisen constantemente?					
5.	¿Usted está de acuerdo que la empresa lo controle todo el tiempo?					
6.	¿Usted cumple con las normas establecidas por la empresa?					
7.	¿Usted cuenta con un control riguroso, de procedimiento en su labor?					
	TRAMO DE CONTROL					
8.	¿Existe una comunicación eficiente con su administrador?					
9.	¿Usted respeta las delegaciones brindada por su administrador?					
	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGO					
10.	¿Está de acuerdo que una evaluación de riesgo ayudaría a prevenir los accidentes?					
11.	¿Usted cree que la identificación de riesgo permitirá prevenir retrasos en los procesos de distribución?					
12.	¿Usted cree que le beneficiaría una implementación de plan de prevención de riesgo?					
	FACTORES DE RIESGO					
13.	¿Usted utiliza con responsabilidad los EPPs?					
14.	¿Usted piensa que su vida corre riesgo en todo momento?					
15.	¿Usted realiza constantemente esfuerzo físico en su labor?					
16.	¿Usted se encuentra de acuerdo con el horario de ingreso?					
	RESPONSABILIDAD					
17.	¿Si usted sufriría un accidente laboral, denunciaría a la empresa?					
18.	¿Usted sufre un accidente laboral, cree que la empresa tendría que responsabilizarse de todo los gasto?					
19.	¿Usted recibiría una reparación de daños y perjuicios?					

BASE DE DATOS

base de datos.yoselin-1.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 38 de 38 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4
2	4	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4
4	3	3	4	4	1	4	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4
5	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
6	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4
7	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	2	5
8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4
10	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	4
11	4	4	4	5	3	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4
12	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
13	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5
14	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4
15	2	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	1	4	3	4	3	3	4
16	3	3	4	4	1	4	4	3	1	3	3	4	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4
17	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
18	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4
19	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3
20	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4
21	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	4
22	5	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5
23	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4
24	3	4	4	4	2	2	5	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3
25	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	3	4
26	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5
27	3	3	5	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
28	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4
29	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4
30	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5
31	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4
32	2	3	4	2	4	3	3	2	2	4	4	4	2	3	3	1	4	3	4	3	3	4
33	3	3	4	2	2	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4
34	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5
35	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4
36	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	2	5
37	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Vista de datos Vista de variables

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Estructura organizacional y Prevención de riesgo Laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.							
Apellidos y nombres del investigador: Clara Rosa Ayala Vega							
Apellidos y nombres del experto: DA. PEDRO CASTILLO, CASTILLO							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES /SUGERENCIAS
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	DIVISIÓN DE TRABAJO	ESPECIALIZACIÓN HORIZONTAL	1. ¿Usted realiza distintos procesos en su puesto de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		ESPECIALIZACIÓN VERTICAL	2. ¿Usted necesita ayuda para controlar sus actividades laborales?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	COORDINACIÓN	ADAPTACIÓN MUTUA	3. ¿Usted está de acuerdo que tiene una buena comunicación con su administrador?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		SUPERVISIÓN DIRECTA	4. ¿Usted está de acuerdo que lo supervisen constantemente?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			5. ¿Está de acuerdo que algunas veces los dueños de la empresa lo supervisen a usted?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		NORMALIZACIÓN	6. ¿Usted cumple con las normas establecidas por la empresa?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
			7. ¿Cuenta usted con un control riguroso, de procedimiento en su labor?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	TRAMO DE CONTROL	ESTRECHO	8. ¿Existe una comunicación eficiente con su administrador?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		AMPIO	9. ¿Usted respeta las delegaciones brindada por su administrador?		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGO	EVALUACIÓN	10. ¿Está de acuerdo que una evaluación de riesgo ayudaría a prevenir los accidentes?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		IDENTIFICACIÓN	11. ¿Usted cree que la identificación de riesgo permitirá prevenir retrasos en los procesos de distribución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	FACTORES DE RIESGO	INPLEMENTACIÓN DE PLAN	12. ¿Una implementación de plan de prevención de riesgo laboral te beneficiaría?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	13. ¿Usted utiliza con responsabilidad los EPPs?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		CARACTERÍSTICA DE TRABAJO	14. ¿Usted piensa que su vida corre riesgo en todo momento?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
			ORGANIZACIÓN PREVENTIVA	15. ¿Usted realiza constantemente esfuerzo físico en su labor?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		PENAL	16. ¿Usted se encuentra de acuerdo con el horario de ingreso?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
	RESPONSABILIDAD	ADMINISTRATIVA	17. ¿Si usted sufriría un accidenté laboral, denunciaría a la empresa?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
		CIVIL	18. ¿Usted sufre un accidenté laboral, cree que la empresa tendría que responsabilizarse de todo los gasto?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
Firma del experto			Fecha 21/06/17				

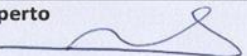
Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Estructura organizacional y Prevención de riesgo Laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.								
Apellidos y nombres del investigador: Clara Rosa Ayala Vega								
Apellidos y nombres del experto: Mg. Carlos Antonio Casma Zarate								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES /SUGERENCIAS	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	DIVISIÓN DE TRABAJO	ESPECIALIZACIÓN HORIZONTAL	1. ¿Usted realiza distintos procesos en su puesto de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	/			
		ESPECIALIZACIÓN VERTICAL	2. ¿Usted necesita ayuda para controlar sus actividades laborales?		/			
	COORDINACIÓN	ADAPTACIÓN MUTUA	3. ¿Usted está de acuerdo que tiene una buena comunicación con su administrador?		/			
		SUPERVISIÓN DIRECTA	4. ¿Usted está de acuerdo que lo supervisen constantemente?		/			
			5. ¿Está de acuerdo que algunas veces los dueños de la empresa lo supervisen a usted?		/			
		NORMALIZACIÓN	6. ¿Usted cumple con las normas establecidas por la empresa?		/			
			7. ¿Cuenta usted con un control riguroso, de procedimiento en su labor?		/			
	TRAMO DE CONTROL	ESTRECHO	8. ¿Existe una comunicación eficiente con su administrador?		/			
		AMPIO	9. ¿Usted respeta las delegaciones brindada por su administrador?		/			
PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGO	EVALUACIÓN	10. ¿Está de acuerdo que una evaluación de riesgo ayudaría a prevenir los accidentes?	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	/			
		IDENTIFICACIÓN	11. ¿Usted cree que la identificación de riesgo permitirá prevenir retrasos en los procesos de distribución?		/			
		INPLEMENTACIÓN DE PLAN	12. ¿Una implementación de plan de prevención de riesgo laboral te beneficiaría?		/			
	FACTORES DE RIESGO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	13. ¿Usted utiliza con responsabilidad los EPPs?		5. Totalmente de acuerdo	/		
		CARACTERISTICA DE TRABAJO	14. ¿Usted piensa que su vida corre riesgo en todo momento?			/		
			ORGANIZACIÓN PREVENTIVA			15. ¿Usted realiza constantemente esfuerzo físico en su labor?	/	
	RESPONSABILIDAD	PENAL	16. ¿Usted se encuentra de acuerdo con el horario de ingreso?		/			
		ADMINISTRATIVA	17. ¿Si usted sufriría un accidenté laboral, denunciaría a la empresa?		/			
		CIVIL	18. ¿Usted sufre un accidenté laboral, cree que la empresa tendría que responsabilizarse de todo los gasto?		/			
Firma del experto Mg. Carlos Antonio Casma Zarate		Fecha <u>21/06/17</u>						

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

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Estructura organizacional y Prevención de riesgo Laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.								
Apellidos y nombres del investigador: Clara Rosa Ayala Vega								
Apellidos y nombres del experto: <i>Mg. Edwin Geobana Norales Domínguez</i>								
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO			
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES /SUGERENCIAS	
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	DIVISIÓN DE TRABAJO	ESPECIALIZACIÓN HORIZONTAL	1. ¿Usted realiza distintos procesos en su puesto de trabajo?	1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	/			
		ESPECIALIZACIÓN VERTICAL	2. ¿Usted necesita ayuda para controlar sus actividades laborales?		/			
		ADAPTACIÓN MUTUA	3. ¿Usted está de acuerdo que tiene una buena comunicación con su administrador?		/			
	COORDINACIÓN	SUPERVISIÓN DIRECTA	4. ¿Usted está de acuerdo que lo supervisen constantemente?		/			
			5. ¿Está de acuerdo que algunas veces los dueños de la empresa lo supervisen a usted?		/			
		NORMALIZACIÓN	6. ¿Usted cumple con las normas establecidas por la empresa?		/			
			7. ¿Cuenta usted con un control riguroso, de procedimiento en su labor?		/			
	TRAMO DE CONTROL	ESTRECHO	8. ¿Existe una comunicación eficiente con su administrador?		/			
		AMPIO	9. ¿Usted respeta las delegaciones brindada por su administrador?		/			
PREVENCIÓN DE RIESGO LABORAL	PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGO	EVALUACIÓN	10. ¿Está de acuerdo que una evaluación de riesgo ayudaría a prevenir los accidentes?	3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo	/			
		IDENTIFICACIÓN	11. ¿Usted cree que la identificación de riesgo permitirá prevenir retrasos en los procesos de distribución?		/			
		IMPLEMENTACIÓN DE PLAN	12. ¿Una implementación de plan de prevención de riesgo laboral te beneficiaría?		/			
	FACTORES DE RIESGO	CONDICIONES DE SEGURIDAD	13. ¿Usted utiliza con responsabilidad los EPPs?		5. Totalmente de acuerdo	/		
		CARACTERÍSTICA DE TRABAJO	14. ¿Usted piensa que su vida corre riesgo en todo momento?			/		
			15. ¿Usted realiza constantemente esfuerzo físico en su labor?			/		
		ORGANIZACIÓN PREVENTIVA	16. ¿Usted se encuentra de acuerdo con el horario de ingreso?			/		
	RESPONSABILIDAD	PENAL	17. ¿Si usted sufriría un accidenté laboral, denunciaría a la empresa?		/			
		ADMINISTRATIVA	18. ¿Usted sufre un accidenté laboral, cree que la empresa tendría que responsabilizarse de todo los gasto?		/			
CIVIL			19. ¿Usted recibiría una reparación de daños y perjuicios?	/				
Firma del experto 			Fecha <u> </u> / <u> </u> / <u> </u> <i>23-06-17</i>					

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

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA:

Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L". Callao, 2017.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTEIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA	
P. General ¿Cómo se relaciona la estructura organizacional y la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017?	P. General Determinar la relación de la estructura organizacional con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017.	P. General La estructura Organizacional se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017	Estructura Organizacional	División de Trabajo	Especialización Horizontal Especialización Vertical Adaptación Mutua	NIVEL DE ESTUDIO: Descriptivo - Correlacional	
				Coordinación	Supervisión Directa Normalización		TIPO DE ESTUDIO: Aplicada
				Tramo de Control	Estrecho Amplio Evaluación		
P. Específicos ¿Cómo se relaciona la división de trabajo con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017?	O. Específicos Determinar la relación de la división de trabajo con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017.	H. Específicos La división de trabajo se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.	Prevención de Riesgo Laboral	Plan de Prevención de Riesgo Laboral	Identificación Implementación de Plan Condiciones de Seguridad	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No experimental y de cortetransversal	
¿Cómo se relaciona la coordinación con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017?	Determinar la relación de la coordinación y la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017.	La coordinación se relaciona significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.		Factores de Riesgo	Característica de Trabajo Organización de Trabajo Penal		POBLACIÓN: 20
¿Cómo se relaciona los tramos de control con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017?	Determinar la relación de los tramos de control con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L.", Callao, 2017.	Los tramos de control se relacionan significativamente con la prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.		Responsabilidad	Administrativa Civil		
						ENCUESTIONARIO: 19 Itens	

PRUEBA DEL TURNITIN

Seguro | <https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?s=1&u=1052508377&lang=es&o=893951773>

feedback studio | fin 11 12 2017 | /0 | 1 de 1

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa
"Transportes Clarita S.R.L." Callao, 2017.
**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**
AUTORA
AYALA VEGA, CLARA ROSA
ASESOR
DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Gestión del Talento Humano
LIMA - PERÚ
2017



Resumen de coincidencias
17 %
Se están viendo fuentes estándar
[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)
Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	9 %	>
2	repositorio.autonoma.e... Fuente de internet	4 %	>
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de internet	3 %	>
4	fca.uaq.mx Fuente de internet	1 %	>
5	docplayer.es Fuente de internet	1 %	>

Página: 1 de 54 | Número de palabras: 10734

Acta de aprobación de originalidad de los trabajos académicos de la UCV

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 07 Fecha : 31-03-2017 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, DR. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO, docente de la Facultad ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo filial lima sede lima norte, revisor de la tesis titulada "Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa "Transportes Clarita S.R.L."Callao, 2017.", la estudiante Clara Rosa Ayala Vega, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17 % 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 la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Los Olivos, 15 de Diciembre del 2017




.....
Firma

DR. NARCISO FERNÁNDEZ SAUCEDO

DNI: 09044632

DOCENTE ASESOR DE INVESTIGACIÓN

DE LA ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

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

Ayala Vega Clara Rosa

D.N.I. : 46.86.19.56

Domicilio : Av. Huaylaz MZ.C Lt.11 Asoc Prop. los olivos

Teléfono : Fijo : 4820708 Móvil : 946199642

E-mail : roxita.cr@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad : Ciencias Empresariales

Escuela : Administración

Carrera : Administración

Título : LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Tesis de Post Grado

Maestría

Doctorado

Grado :

Mención :

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es):

Ayala Vega Clara Rosa

Título de la tesis:

Estructura Organizacional y Prevención de riesgo laboral en la empresa "transportes clarita S.R.L."
Callao, 2017.

Año de publicación : 2017-II

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

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte, a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha :

15/06/2018



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

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo **AYALA VEGA CLARA ROSA**, identificado con DNI N° 76861956, egresado de la Escuela Profesional de ADMINISTRACIÓN de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa “Transportes Clarita S.R.L”. Callao, 2017.”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

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


FIRMA
DNI: 76861956

FECHA: 15 de junio del 2018

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Estructura organizacional y prevención de riesgo laboral en la empresa
"Transportes Clarita S.R.L". Callao, 2017.

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

AUTORA

AYALA VEGA, CLARA ROSA

ASESOR

DR. FERNÁNDEZ SAUCEDO, NARCISO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO



LIMA – PERÚ

2017