

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL



TESIS

**IMPACTO DE LA GESTIÓN SEGÚN LEY N° 29783 EN LA
CORPORACIÓN BREXIMAR S.A.C, DISTRITO DE**

RÍMAC -LIMA, 2021

Presentado por:

MARIA ESTEPHANY DALY FLORES VELA

LUCERO STEPHANIA FLORES BERNAL

Asesor:

Dra. OLIMPIA MARTHA CAMARENA LINO

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Trabajo Social

Huacho – Perú

2022

**IMPACTO DE LA GESTIÓN SEGÚN LEY N° 29783 EN LA
CORPORACION BREXIMAR S.A.C, DISTRITO DE
RÍMAC – LIMA, 2021**

MARIA ESTEPHANY DALY FLORES VELA

LUCERO STEPHANIA FLORES BERNAL

TESIS DE PREGRADO

ASESOR: Dra. OLIMPIA MARTHA CAMARENA LINO

**UNIVERSIDAD NACIONAL
JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL
HUACHO
2022**



Dra. OLIMPIA MARTHA CAMARENA LINO
ASESOR



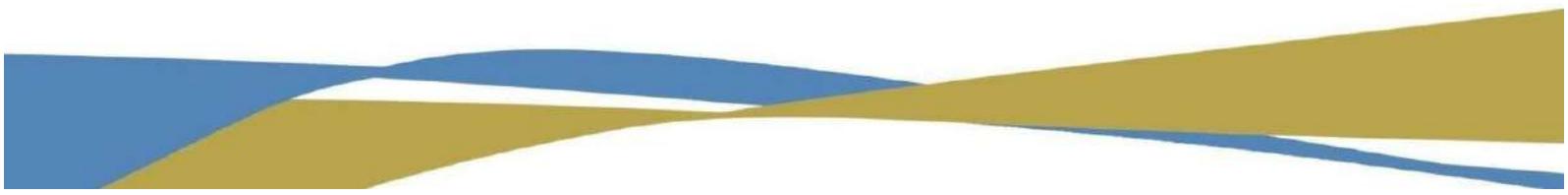
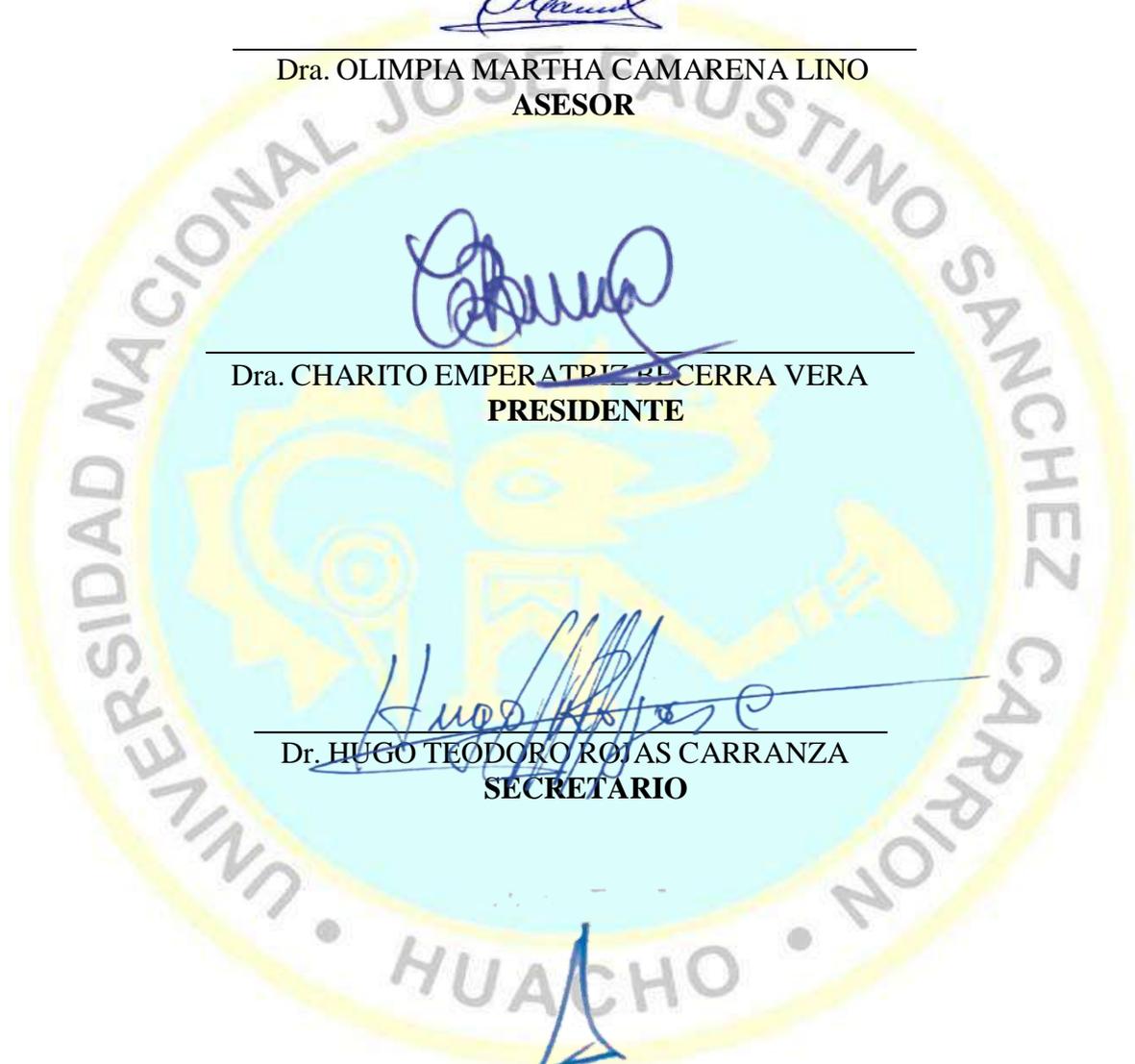
Dra. CHARITO EMPERATRIZ ELCERRA VERA
PRESIDENTE



Dr. HUGO TEODORO ROJAS CARRANZA
SECRETARIO



M(o). BASILIO SUAREZ GUZMAN
VOCAL

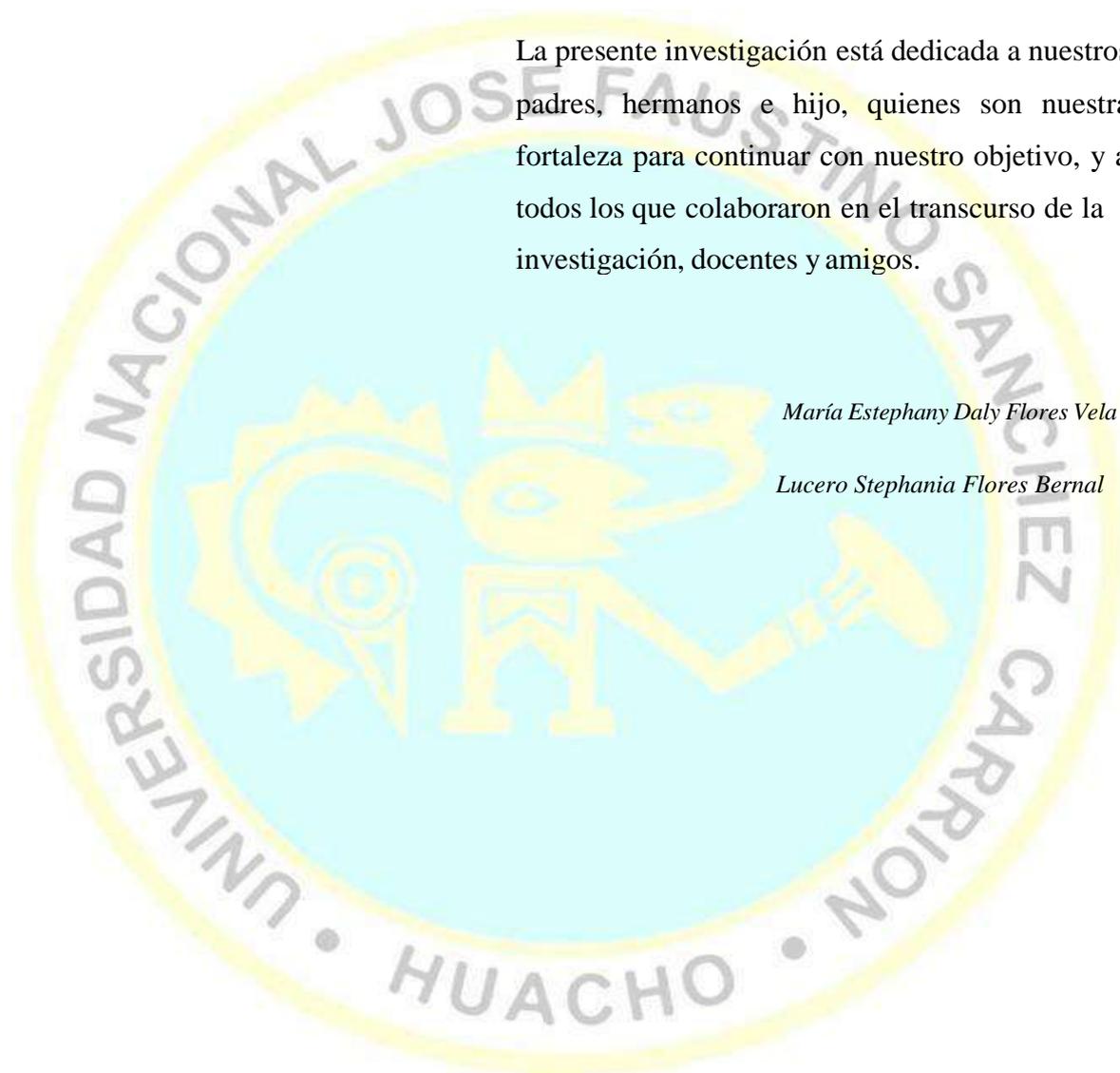


DEDICATORIA

La presente investigación está dedicada a nuestros padres, hermanos e hijo, quienes son nuestra fortaleza para continuar con nuestro objetivo, y a todos los que colaboraron en el transcurso de la investigación, docentes y amigos.

María Estephany Daly Flores Vela

Lucero Stephania Flores Bernal



AGRADECIMIENTO

A nuestra casa superior de estudios y a la Escuela Profesional de Trabajo Social, por brindarnos los conocimientos básicos a cerca de nuestra investigación.

A nuestros padres, por el apoyo incondicional que nos brindan en cada paso de nuestra vida.

A la Corporación Breximar S.A.C Distrito de Rímac por brindarnos información y poder concluir con el trabajo de tesis sin contra tiempos.

María Estephany Daly Flores Vela

Lucero Stephania Flores Bernal



ÍNDICE

DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
INTRODUCCIÓN	12

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática.....	14
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general.....	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1 Objetivo general	16
1.3.2 Objetivos específicos	16
1.4 Justificación de la investigación	17
1.5 Delimitaciones del estudio.....	17
1.6 Viabilidad del estudio	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1 Investigaciones internacionales	19
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	20
2.2 Bases teóricas	21
2.3 Bases filosóficas	26
2.4 Definición de términos básicos.....	28
2.5 Hipótesis de investigación	29

2.5.1 Hipótesis general.....	29
2.5.2 Hipótesis específicas.....	29
2.6 Operacionalización de las variables	30

CAPÍTULO III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico.....	31
3.1.1 Tipo de investigación.....	31
3.1.2 Nivel de investigación.....	31
3.1.3 Diseño de investigación	31
3.1.4 Enfoque de investigación.....	31
3.2 Población y muestra.....	32
3.2.1 Población.....	32
3.2.2 Muestra	32
3.3 Técnicas de recolección de datos.....	33
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información.....	35

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados	36
4.2 Contrastación de hipótesis	41

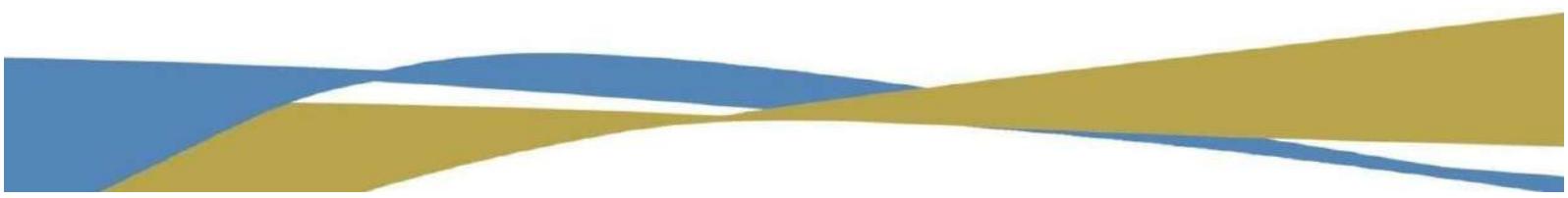
CAPÍTULO V DISCUSIÓN

5.1 Discusión	44
---------------------	----

CAPÍTULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones.....	45
6.2 Recomendaciones	46
REFERENCIAS.....	47
7.1 Fuentes documentales	47

7.2 Fuentes bibliográficas	47
7.3 Fuentes hemerográficas	48
7.4 Fuentes electrónicas	48
ANEXOS.....	50
01 MATRIZ DE CONSISTENCIA	50
02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS.....	51
03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO.....	53



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Representación del sexo del encuestado.....	36
Figura 2. Representación de las edades del encuestado por rangos	37
Figura 3. Representación de los cargos que ocupan los encuestados	38
Figura 4. Representación de la variable Impacto de la gestión.....	39
Figura 5. Representación de la seguridad y salud ocupacional	41
Figura 6. Representación de la dimensión Riesgo laborales	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Resultados del sexo de la población de estudio	36
Tabla 2. Edad por rangos de la población.....	37
Tabla 3. Resultados según cargos que ocupan la población.....	38
Tabla 4. Resultados de la variable “Impacto de la gestión”.....	39
Tabla 5. Resultados de la variable “Seguridad y salud ocupacional”.....	40
Tabla 6. Resultados de la variable “Riesgos laborales”.....	40

Resumen

Objetivo: Identificar el impacto de la Ley N° 29783 en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021. **Métodos:** No experimental, transversal. La población fueron los operarios de la Corporación Breximar S.A.C. la cual se encuentra ubicada en el Rímac y está conformada por 125 operarios. El instrumento a utilizar fue el “Cuestionario de Impacto de la gestión” desarrollado por las autoras de la investigación, de 24 ítems los mismos que están divididos en dos dimensiones para la obtención de los resultados en gráficos se utilizó el SPSS. **Resultados:** Según los resultados, del total de encuestados, 98% son varones y solo 2% son mujeres, prevaleciendo en este caso el sexo masculino, lo que evidencia el alto riesgo al que se enfrentan diariamente por lo que las mujeres se abstienen de ingresar a la empresa. **Conclusión:** El 33% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de impacto de la gestión, 16% en un nivel medio y 51% en un nivel bajo. Por lo tanto, se tiene suficiente certeza para aceptar la hipótesis alterna, “Existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos”.

Palabras clave: Impacto de la gestión, seguridad y salud ocupacional, riesgos laborales.

Abstract

Objective: Identify the impact of Law No. 29783 on Corporación Breximar S.A.C. Rímac District - Lima, 2021. **Methods:** The research design was non-experimental, cross-sectional. The population will be the operative workers of the Corporation Breximar S.A.C. which is located in Rímac and is made up of 125 workers. The instrument to be used was the "Management Impact Questionnaire" developed by the authors of the research, with 24 items, which are divided into two dimensions. To obtain the results in graphics, the SPSS was used. **Results:** According to the results, of the total of respondents, 98% are men and only 2% are women, in this case the male sex prevailing, which shows the high risk they face daily, which is why women refrain from entering to the enterprise. **Conclusion:** 33% of the respondents are at a high level of management impact, 16% at a medium level and 51% at a low level. Therefore, there is enough evidence to accept the alternative hypothesis, "there is a moderate impact of the management according to Law No. 29783 on Corporation Breximar S.A.C. District of Rímac - Lima, 2021 in most cases".

Keywords: Management impact, occupational health and safety, occupational risks.

INTRODUCCIÓN

El trabajo consideró el impacto de la gestión, y se trabajó la seguridad, salud laboral y los riesgos laborales internos, debido a que en la actualidad el recurso humano es el más importante y que va llevar al éxito a las organizaciones, pero cuando no se considera un ambiente adecuado, el recurso humano es posible que se deteriore, es decir, si no se le brinda las alternativas para que se sientan cómodos entonces poco a poco se va perdiendo la fuerza laboral.

En este contexto es importante brindarle las alternativas más idóneas para mantener la salud en cuanto a la labor que realizan dentro de la empresa, conocida como salud ocupacional y la seguridad que ellos deben tener del ejercicio de su trabajo, con la finalidad de que no exista el temor de enfrentar una dificultad en algún momento que ponga en riesgo su integridad. Asimismo, es importante trabajar en la evitación de los riesgos laborales pues muchas veces los trabajadores para evitar dichos riesgos, no dan al máximo de su potencial. Por eso el presente trabajo es importante, ya que con el ordenamiento que se le ha dado atendiendo a la plantilla de la Facultad, es posible que se realice el trabajo cumpliendo los aspectos metodológicos en forma correcta. Por esa razón, en la investigación se desarrolló buscando analizar el tipo de impacto de la gestión según la ley N° 29783 que viene efectuando una empresa privada; para ello se cumplió con los lineamientos emitidos por la UNJFSC para la realización de investigaciones científicas que comprende los siguientes capítulos:

Capítulo I: Se precisa la descripción de la realidad problemática, la presentación de los problemas y los objetivos de alcance general y específico; así como la justificación y la delimitación del estudio.

Capítulo II: Se presenta todo el marco teórico, conformada por las bases teóricas y los antecedentes que respaldan la realización del estudio; así mismo, se encuentra la formulación de las hipótesis y las definiciones de los términos más usados.

Capítulo III: Comprende todo lo referente a la metodología, además de la población de estudio y la muestra, utilizándose la encuesta para obtener información objetiva y precisa. También se encontrará la operacionalización de las variables.

Capítulo IV: Se exhibe los resultados que se obtuvo a partir de las informaciones

recogidas, los cuales están representados en figuras y tablas, mostrando los niveles y correlaciones de las variables en estudio.

Capítulo V: Se encontrará la discusión del resultado, las conclusiones y las recomendaciones, que permitirán revertir el estado en que se encuentra la situación.

Capítulo VI: Se presenta las múltiples fuentes de información utilizada para sustentar teóricamente ante la investigación, tanto las fuentes hemerográficas, bibliográficas y electrónicas.



Capítulo I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

Durante los siglos XVIII y XIX en el continente europeo se empieza a esbozar la idea de salud ocupacional y seguridad desde que las personas fueron empleadas en diferentes organizaciones y los riesgos laborales empezaron a acrecentarse con la modernidad de las máquinas que los trabajadores empezaron a usar y a las que se tenían que adaptar poco a poco.

Las estimaciones apuntan a que la morbilidad se fue acrecentando con la sofisticación de herramientas tecnológicas y maquinarias cada vez más sofisticadas, que por un lado agilizaron el trabajo, pero por otro ponían en riesgo a su personal que las manipulaban, este fenómeno apareció primero en Europa, y luego fue pasando a ser parte de la vida de las organizaciones en América, Oceanía y demás partes del mundo (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

Actualmente las cifras que se han obtenido producto de los riesgos laborales es alta, comparada con sus inicios, y es porque a pesar que el recurso humano debería cuidarse por ser el más importante de todos, es en el cual menos las empresas quieren aun invertir viendo esta inversión más como un costo innecesario que se puede ahorrar y aumentar de esta manera la productividad de las empresas.

Fernández (2010) respecto a Seguridad y Salud indica que el riesgo laboral debería convertirse en la base de todo proceso de mejorar y productividad dentro de las organizaciones, velando y cuidando el recurso humano para lo cual se debe invertir en seguridad y salud ocupacional.

La OIT (2019) realizó uno de sus últimos estudios sobre seguridad en el trabajo y salud laboral obteniendo como resultados que las personas han llegado al punto no solo de adquirir enfermedades somatizadas, producto de la carga laboral y en la mayor parte de los casos por las inseguridades y la exposición inadecuada a la que se exponen en las empresas

como son gases tóxicos, instrumentos y herramientas sin protección, etc, y hay quienes en el desarrollo de las actividades han llegado a morir por no contar con los sistemas de seguridad adecuados para la ejecución del trabajo.

En los últimos ocho años en el Perú, según el reporte que elaboro el MTPE en el año 2019 se registre el pico más alto de los accidentes laborales por el descuido de las empresas a proveer a los trabajadores de los insumos de seguridad correctos y además los riesgos laborales han aumentado sobretodo en sectores como son minería y construcción que en esas últimas décadas ha aumentado su accionar dentro de la producción de servicios en el mercado (La República, 2020).

En el caso de la seguridad en el trabajo, las empresas no invierten en indumentarias ni en herramientas o aparatos que brindan el cuidado, y son los mismos trabajadores los que de una u otra forma velan por su integridad, porque lo que no quieren es perder la oportunidad de trabajar. Sin embargo, la situación es difícil porque poco se piensa en ellos al momento de contratarlos para algún trabajo.

Asimismo, se han determinado enfermedades más recurrentes entre las que destacan la tuberculosis, hipoacusia o sordera provocada por fuertes ruidos a los que se exponen las personas en el trabajo, y neumoconiosis por exposición prolongada al polvo.

Según la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la misma que se ha implementado para evitar riesgos dentro de las organizaciones y cuidar la integridad de quienes trabajan dentro de la misma, quienes a pesar que necesitan el trabajo y a pesar de los riesgos optan por ingresar a trabajar, pero cada vez esta situación debe mejorar y llegar a un punto en que las empresas brinden a sus empleadores satisfacción, tranquilidad y en ese ambiente de trabajo aprovechar la máxima capacidad de los mismos en bien de la empresa (Congreso de la República, 2011).

La corporación Breximar SAC, empresa del rubro de transporte de carga y mercancías de los proveedores hacia sus clientes. Cuenta con ocho años de experiencia. Brinda sus servicios a la Backus, Molitalia, Transportes 77 SA, entre otros. Los operarios manejan los camiones de transporte de 8 a 12 horas diarias, además de cargar y descargar la mercadería, la cual muchas veces es pesada, con lo que ha habido accidentes de desgarre de tendones, estiramiento de cuello, lesiones en brazos y piernas y problemas como lumbalgia, etcde la República, 2011).

La empresa brinda capacitación a sus operarios por lo menos una vez al año, sin embargo, no les brinda todos los implementos necesarios para su seguridad, lo que hace que el mismo operario se responsabilice por su bienestar y en muchas ocasiones éstos han prescindido de arneses, fajas de seguridad, cascos, entre otros, aumentando aún más el riesgo de sufrir accidentes. La empresa no aplica en su totalidad la Ley, pues el empleador debe ser consiente de los problemas legales que va enfrentara consecuencia de los accidentes que se vayan a ocasionar en contra de los trabajadores, ya que la empresa debe brindar capacitaciones preventivas en las tareas a desarrollar y si bien es cierto que brinda una charla de capacitación una vez al año, no obliga a los empleados a asistir, siendo voluntaria la asistencia, por lo que no todos se capacitan.

El área de operaciones es el más riesgoso por ello se requiere determinar el impacto de esta ley en la empresa Corporación Breximar S.A.C. a fin de verificar si se cumple con implementar y motivar la seguridad y salud internas o si se tienen fallas que hay que mejorar con el fin de evitar accidentes a través de herramientas de seguridad, charlas y capacitaciones.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo impacta la gestión en la Corporación Breximar S? AC. Distrito de Rímac – ¿Lima, 2021?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cómo impacta la seguridad y salud ocupacional de la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021?

¿Cómo impactan los riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Identificar como impacta la gestión en la Corporación Breximar S.A.C Distrito de Rímac – Lima, 2021

1.3.2 Objetivos específicos

Conocer cómo impacta la seguridad y salud ocupacional de la Corporación Breximar S.A.C. Rímac – Lima, 2021.

Conocer cómo impactan los riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C Distrito de Rímac – Lima, 2021

1.4 Justificación de la investigación

La tesis sirvió para acrecentar conocimientos que ya se tienen sobre seguridad en el trabajo y la salud que debe propiciar el empleador en sus trabajadores. La normatividad peruana por otro lado ha previsto a través de la implementación de la ley que el trabajador debe ser sujeto de derechos en cuanto a la seguridad que debe proveérsele en el centro de trabajo, sin embargo, por desconocimiento o por no querer invertir en este aspecto, las empresas hacen caso omiso, con esta tesis lo que se pretende es tomar conciencia de la seguridad y salud laboral

El tema elegido mejora el conocimiento que se tiene de estos temas, desde la perspectiva del Trabajador Social, especialmente aquel que trabaja en las oficinas de recursos humanos, y le permite mejorar su intervención cuidando y protegiendo la salud de las personas y con ello la satisfacción individual y familiar.

La cultura de seguridad en el trabajo implica asegurar los derechos de toda persona en su integridad, con lo cual se extrapola y los ciudadanos se sienten mejor en su centro de trabajo, porque se sienten considerados, de esta forma la productividad de las empresas mejora y con ello viene el desarrollo de la sociedad en general.

El presente proyecto utilizó una encuesta en donde se analizó gracias al aporte de los participantes la dimensión seguridad y salud ocupacional y sus indicadores: planificación, hacer, verificar y actuar; asimismo la dimensión riesgos laborales se midió a través de índices de frecuencia, severidad, accidentalidad y beneficio/costo, por lo que se utiliza la técnica de la encuesta y la de análisis (fórmulas). Ambos instrumentos sirvieron para uso de futuras investigaciones relacionadas al impacto de gestión.

1.5 Delimitaciones del estudio

Dentro del marco teórico basado en la Ley N° 29783, les permitió a las investigadoras mejorar su experticia en los asuntos internos de la empresa que tienen relación con el cuidado del personal.

Delimitación espacial: La delimitación espacial se refiere a la Corporación Breximar S.A.C. ubicada en el Distrito de Rímac

Delimitación temporal: La delimitación temporal se refiere al período de la investigación, en este caso fue en el 2021.

La normatividad peruana por otro lado ha previsto a través de la implementación de la ley que el trabajador debe ser sujeto de derechos en cuanto a la seguridad que debe proveérsele en el centro de trabajo, sin embargo, por desconocimiento o por no querer invertir en este aspecto, las empresas hacen caso omiso, con esta tesis lo que se pretende es tomar conciencia de la seguridad y salud laboral

El tema elegido mejora el conocimiento que se tiene de estos temas, desde la perspectiva del Trabajador Social, especialmente aquel que trabaja en las oficinas de recursos humanos, y le permite mejorar su intervención cuidando y protegiendo la salud de las personas y con ello la satisfacción individual y familiar.

La cultura de seguridad en el trabajo implica asegurar los derechos de toda persona en su integridad, con lo cual se extrapola y los ciudadanos se sienten mejor en su centro de trabajo, porque se sienten considerados, de esta forma la productividad de las empresas mejora y con ello viene el desarrollo de la sociedad en general.

El presente proyecto utilizó una encuesta en donde se analizó gracias al aporte de los participantes la dimensión seguridad y salud ocupacional y sus indicadores: planificación, hacer, verificar y actuar; asimismo la dimensión riesgos laborales se midió a través de índices de frecuencia, severidad, accidentalidad y beneficio/costo, por lo que se utiliza la técnica de la encuesta y la de análisis (fórmulas). Ambos instrumentos sirvieron para uso de futuras investigaciones relacionadas al impacto de gestión.

1.6 Viabilidad del estudio

La Ley N° 29783 existe y es aplicado en las empresas ya que toda organización necesita crear un ambiente de seguridad. Además, se cuenta con investigaciones previas al tema por lo que la investigación es factible y vuelve viable a la investigación.

También se tuvo acceso a la información por parte de la empresa (debido a los índices a aplicar), lo cual sirvió para la realización de un estudio respecto al riesgo de accidentes resquebrajamiento de la salud de los empleados, junto con la aplicación de la encuesta a los trabajadores para definir su punto de vista respecto al tema y de lo cual se obtuvieron datos estadísticos.

Capítulo II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Investigaciones internacionales

Capa, Flores y Sarango (2018) en su trabajo sobre los factores de riesgo que traen como consecuencia los accidentes laborales plantearon como finalidad evaluar el riesgo laboral que incide en la baja de la productividad de las empresas, pues cuando un personal se enferma o accidenta por causa de las actividades impuestas por la empresa, entonces surgen los despidos, las ausencias, el reposo obligatorio que paraliza a la empresa y su producción. El diseño fue no experimental, transversal y se recogió la información con la encuesta donde se pudo llegar a la conclusión que a mejor evitación de los riesgos laborales menor es el índice de los accidentes y mayor la productividad.

Mayorga Cáceres, Zárate y Oviedo (2018), en el artículo titulado “La Investigación en Seguridad y Salud Laboral” el trabajo sobre seguridad y salud ocupacional tomando como referente las políticas públicas existente en Ecuador tuvo como propósito fue conocer aspectos fundamentales sobre seguridad y salud laboral de un contexto ecuatoriano y relacionarlo con las políticas públicas existentes en este país. La metodología fue no experimental, descriptiva y los instrumentos de recojo de información estuvo basado en el análisis documental de las variables estudiadas y en cuanto a las estadísticas de la percepción de una población de estudio que vivencia esta problemática a diario. Se concluyó que la seguridad y salud laboral aporta ventajas a las empresas sobretodo en el sector público que es donde los presupuestos poco quieren ser utilizados en la protección de los trabajadores, salvo que por exigencia a través de la imposición de leyes se lleve a cabo, pero no porque se haya implementado la reflexión de las consecuencias irreversibles en algunos casos los riesgos.

Martínez y Yandún (2017) en su trabajo sobre seguridad y salud ocupacional desde las normas y leyes que propenden a establecer una cultura de responsabilidad social, tuvo como propósito conocer de qué manera la legislación de Ecuador incluye las normas ISO 26000 que tiene que ver con la seguridad y la salud a nivel mundial y la exigencia que las empresas velen por la integridad de sus trabajadores, o de lo contrario tendrán que comparecer ante la ley de sus países y ante las leyes internacionales por su dejadez y falta de compromiso para con sus trabajadores. Es por eso que en Ecuador gestionar la seguridad y salud es una exigencia y obligación a la que no puede escapar ninguno de los empleadores por ser considerado ya un derecho ganado de los trabajadores. Se concluyó que mejorar la seguridad y salud en lo laboral mejora la responsabilidad social de las organizaciones y apunta a una mejor productividad por parte de los trabajadores dentro de una organización.

2.1.2 Investigaciones nacionales

Godoy Casallo (2019), desarrolló un trabajo sobre los riesgos y la seguridad que se les debe dar a los trabajadores, es por eso que tuvo la finalidad de conocer los riesgos que hay en una empresa de transportes por los materiales peligrosos que se utilizan y que aumenta el riesgo de accidentes que se quiere bajar para darle una mejor calidad de trabajo a quienes trabajan en esos lugares. La población la formaron 33 conductores de la empresa, los mismos que se enfrentan diariamente a los peligros propios de la actividad y resolvieron un cuestionario con el cual se pudo evaluar la percepción que tienen con respecto a los riesgos a los que se enfrentan resultando que no tienen una percepción clara de la gravedad y los riesgos por lo que al desconocer el índice de riesgos se eleva potencialmente. Se concluyó que es necesario optimizar la gestión de los riesgos dentro de la empresa para que los conductores eleven su calidad del trabajo y se baje el índice de riesgos por cada trabajador.

Céspedes (2018) trabajó tomando en consideración los lineamientos de la Ley de Seguridad N° 29783 y el Certificado con OHSAS 18001:2007 en una empresa de transportes, para cuantificar el impacto que tienen un sistema de seguridad basado en la implementación y respeto de la ley 29783, y elevar la productividad. La técnica utilizada fue la entrevista a través de la aplicación de una guía de entrevista sobre seguridad y a la vez se aplicó el experimento por primera vez, al final del cual se aplicó otra entrevista a los trabajadores encontrando gran diferencia entre el inicio y el final. En conclusión, este sistema de gestión mejoró notablemente la seguridad y la calidad del trabajo de las

personas que operan en esta institución y la productividad se ha ido elevando paulatinamente a medida que el sistema de seguridad se ha implantado como parte de la cultura de la organización.

Cama (2017) trabajó en la ejecución de sistema de gestión de seguridad y salud en una empresa de transporte de carga del Callao, con la finalidad de determinar las ventajas del Sistema de gestión en relación con los accidentes. Se tuvo a la población conformada por 30 operarios cuya muestra fue la misma y se realizaron capacitaciones e inducciones y que respondieron evidenciando que la seguridad y la salud son aspectos que se han descuidado y que los trabajadores no ven que se aplique como debe ser, sintiendo mucha inseguridad y temor a los accidentes de los cuales podrían ser víctimas, sin embargo, el sistema implementado les ha devuelto en parte la confianza en la empresa resultando que la productividad se ha elevado en los últimos tiempos.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Seguridad en el trabajo

La comunicación Desde siempre el hombre se ha preocupado por su conservación, de allí se desprende el principio de conservación de la especie, sin embargo, actualmente las empresas no consideran en algunos casos, el cuidado de la integridad de sus trabajadores y los hacen realizar acciones aun en contra de este principio de integridad (Ramírez, 2008).

La seguridad en el trabajo se define como el conjunto de normativas y lineamiento técnicos que protegen la integridad del individuo, pero a la vez les proveen todos los insumos para que puedan manipular y hacer buen uso de las maquinarias sin riesgo a sufrir accidentes. (Henaó, 2010).

Por su parte Henaó (2010) explica que la seguridad en el trabajo está dentro del área de la ingeniería relacionada con el estudio, organización y selección de las medidas de protección y control de las formas de trabajo en la que se desenvuelven los trabajadores día a día para evadir accidentes, haciendo uso de la tecnología moderna para bajar los índices de peligrosidad al momento de trabajar en las empresas ya sea al aire libre expuestos a peligros, o con maquinarias que también implican grado de peligrosidad.

Asfahl (2010), lo define como el grupo de elementos que permiten el establecimiento de una política, objetivos y metas dentro de la empresa que permiten darle seguridad al trabajador y una estancia más placentera dentro de la misma, donde los riesgos a exponerse a daños físicos son alejados y donde prevalece la integridad.

2.2.2. Salud ocupacional

Henaó (2010) la define como la disciplina de la medicina encargada del aseo de las empresas y seguridad de las mismas y que tiene por objetivo mejorar la calidad del trabajo realizado y se reduce el riesgo que puedan tener a sufrir accidentes que van desde los más simples hasta aquellos que son considerados irreversibles.

La OIT (2019) la define como el conjunto de acciones que promueven, educan, previenen y rehabilitan en algunos casos a los trabajadores según sea el caso y que estén relacionados con los riesgos ocupacionales dentro de los ambientes destinados al trabajo en las organizaciones.

2.2.3. Salud ocupacional

Considerada como el conjunto de acciones que tienen por objetivo mejorar continuamente las políticas de la empresa, para que los procesos que se dan dentro del mismo sean ordenados y coherentes y lleve a la empresa a gozar del éxito.

Son la herramienta idónea para enfrentar retos propios de la actualidad, donde los implementos modernos que hay en las organizaciones y que no son costumbre en su uso, hace que los trabajadores se coloquen en estado de vulnerabilidades.

Según Fernández (2010) su ejecución se debe a diferentes aspectos tales como:

- Gestión de riesgos sociales, del medio ambiente y económicos.
- Desarrollar la efectividad en las operaciones.
- Minimizar los costos de producción.
- Mejorar la satisfacción de los usuarios.
- Desarrollar la identidad de la marca.
- Impulsar la mejora continua.
- Implementar acciones de innovación.

2.2.4. Ley 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo”

MTPE (2011) implementó la Ley Nro. 29783 a través de la cual se le dio el carácter de obligatoriedad al cuidado de la salud dentro de las organizaciones donde a partir de esta normativa, ninguna persona podía trabajar en estado de inseguridad o atentando contra su salud por motivo del tipo de actividad realizada dentro de las organizaciones.

Esta ley marcó el inicio del respeto irrestricto a la integridad de las personas, quienes por décadas enteras vivieron la pesadilla de tener que emplearse en trabajos donde la inseguridad campeaba y la salud se resquebrajaba sin que hubiera leyes que les ampararan y donde al perder la salud, simplemente perdían la oportunidad de trabajar y dejaban de ser una población económicamente activa, pasando a las filas de los desempleados, y peor aun sabiendo que si se hubieran cuidado los protocolos de seguridad su integridad hubiera seguido intacta.

Esta ley se base en determinados principios que la hacen un referente positivo en la salud y el físico de los trabajadores, los mismos que se explican a continuación.

Principio de Prevención

Villalobos (2015) explica que este principio consiste en la garantía que da el centro de operaciones que es el trabajo, a través del establecimiento de condiciones y normas que se deben respetar y a través de la cuales se asegura el bienestar.

Asimismo, este principio alcanza a los que brindan servicios o los que están dentro de los ámbitos de los trabajadores.

Principio de Responsabilidad

Villalobos (2015) manifiesta que consiste en asumir implicancias que hayan sido consecuencia de un accidente dentro de la institución y en el que no se hayan previsto las condiciones adecuadas de seguridad y por negligencia de la misma organización haya ocurrido un accidente a algún trabajador.

En el caso que la institución haya sido la responsable de provocar la negligencia que afecta a la integridad de sus trabajadores tiene la responsabilidad y el deber de indemnizar a la persona afectada y resarcir la negligencia en determinada medida.

Principio de Cooperación

Villalobos (2015) explica que consiste en que se forma en una organización la triada, jefes, trabajadores y Estado, pues por más que una organización sea privada, el Estado no se exime de su facultad para exigir el respeto irrestricto a las normas, pues precisamente las normas se emanan del mismo y la obligación de todo ciudadano dueño de una empresa es prevalecer la integridad de sus trabajadores.

Principio de Información y Capacitación

Villalobos (2015) añade que este principio consiste en que los trabajadores unidos dentro de una organización requieren de conocer los aspectos que involucran su seguridad para lo cual las empresas tienen el deber de mantenerlos informados a través de diferentes mecanismos de capacitación como son charlas ocupacionales, de riesgos laborales, de derechos de los trabajadores. De esa manera los trabajadores conocen cuáles son sus deberes y obligaciones y también sus derechos.

Principio de Gestión Integral

Villalobos (2015) explica que es la guía que promueve e integra el aporte de todos los trabajadores de la organización a través de la cual se unen esfuerzos y se logran metas institucionales, donde todos son parte de un todo que si falla o falta alguna la consecución de las metas no se logra o es muy difícil llegar a ella. En este aspecto el Estado peruano también toma parte activa y exige a las empresas a que se trabaje de manera integral en base a la planificación estratégica implementada en los planes de la empresa.

Principio de Protección

Villalobos (2015) explica que consiste en el derecho que tienen los trabajadores a que las empresas velen por su seguridad y respeten uno de los derechos constitucionales que goza cualquier persona, como es la integridad, la salud, física, mental y social. Por lo tanto, la empresa que no cumple entra en un proceso de demanda y el trabajador es amparado por el Estado.

Estos principios se encuentran contemplados en la mencionada ley (El Peruano, 2012) que ha permitido que las empresas cuiden que el trabajo se desarrolle en un ambiente tranquilo, de seguridad y agradable, donde el trabajador se sienta cómodo y con entusiasmo realice sus actividades laborales y además asegura que las condiciones en las que se desempeñan sean las mejores asegurando el respeto a su dignidad como personas.

2.2.5. Riesgos laborales

García (2017) los define como la posibilidad que tienen los trabajadores a sufrir daños como consecuencia de alguna actividad propia del trabajo que desempeñan y que se pueden desencadenar en enfermedades o lesiones que en algunos casos son irreversibles o hasta llegar a la muerte.

Índices de riesgos laborales

El Ministerio de Trabajo (2015) ha establecido que entre los índices que evalúan los riesgos dentro del trabajo se pueden presentar los siguientes:

a) **Frecuencia**

Se define como la cantidad de accidentes dentro del ambiente laboral, el mismo que se saca de acuerdo a la proporción de cada millón de horas.

Son contados aquellos que se producen mientras haya exposición al riesgo dentro de la empresa y cuando el caso sea por la manipulación de alguna maquinaria o la exposición a una situación de peligro que no haya sido prevista con anticipación por la empresa.

Cuando las empresas son relativamente grandes, se considera determinar esta proporcionalidad por cada área establecida dentro de la organización (Dietética y nutrición, 2017).

b) **Severidad**

Se define como la cantidad de horas perdidas o jornadas de trabajo que no se llevan a cabo por cada millón de horas trabajadas y que se relacionan con el impacto que tiene el hecho de que los trabajadores por haber sufrido accidentes laborales no trabajan dándose la ausencia de ellos por el estado de recuperación de la dolencia dependiendo de la gravedad del asunto (Prevención integral, 2018).

c) **Accidentabilidad**

Es aquel que mide los números de accidentes para establecer la secuencia de los mismos. Así como las características puntuales, que va decidir si hay presencia de riesgos o no, (Ministerio del Trabajo, 2015).

d) Tasa de incidencia

Es la relación que hay entre los casos de ausentismo de la empresa por enfermedad o convalecencia y su relación está dada por las posibilidades de estudio que pueda encontrar” (Ministerio del Trabajo, 2015).

e) Beneficio /costo

Se define como la relación entre lo positivo que trae una decisión en el campo laboral con los costos que se derivan de tomar en cuenta determinadas acciones en el proceso de obtención de objetivos dentro la organización (Aguilera, 2017).

2.3 Bases filosóficas

2.3.1 Teoría del dominó

Según Heinrich (1931), planteó una teoría a la que llamó el efecto dominó porque para este autor los factores que se involucran o están presentes en un accidente laboral, vienen implicados unos con otros. Es por eso que entre paso y paso se va desarrollando una relación estrecha y que si falta alguno entonces se notaría la ausencia, es por eso que todos son igual de importantes.

- Heredabilidad y medio.
- Inseguridad.
- Falla por parte de quien asiste al paciente.
- Accidentabilidad.
- Lesionarse.

Heinrich a partir de esta diversificación planteó que la solución a la mejora y la evitación de los accidentes de trabajo radica en sacar una ficha del juego, es decir sacando una ficha la situación mejora, y algo importante que permite este autor es analizar que de preferencia la ficha tres es la que se debe extraer, los motivos porque se debe escoger esa ficha, no lo ha explicado con certeza, pero se presume por lo que está al medio que desestabiliza la situación.

2.3.2 Teoría de la Multicausalidad (OMS)

Teoría que establece que la salud es una constante y que la enfermedad es parte de este estado, en proceso de resquebrajamiento y que luego de un periodo vuelve a restablecerse y así de manera cíclica. Durante toda la vida el individuo va tener épocas en que su salud va disminuir y luego se va sobreponer y considera lo siguiente:

El Hombre y su hacer (trabajo)

El individuo desde siempre ha tenido que adaptar sus formas de vida a las necesidades y las demandas del trabajo. Al inicio el individuo observaba lo que había a su alrededor en ese contacto directo con la naturaleza y es producto de ello que surgieron las primeras leyes de la naturaleza. A medida que la sociedad fue avanzando aparece la ciencia, actualmente somos espectadores y partícipes de la tecnología, no hay ningún proceso que se lleven a cabo sin la presencia de la misma, es por eso que se ha posicionado y creando nuevas formas de comunicarse, de ejecutar acciones a través de los cuales la humanidad va cambiando, pero es necesario que en este proceso de cambio, se cuide al recurso humano dentro de las organizaciones para que siga creando en un ambiente de total tranquilidad y seguridad.

2.3.3 Teoría de la Multicausalidad (OMS)

Se considera a todo riesgo, acción, actividad o hecho que tenga alto grado de dificultad y que el mal uso del mismo o la falta de protección y orientación a quien lo va utilizar o ejecutar una acción generan daño o dolencia dentro del proceso de trabajo que se lleva a cabo.

Esta situación es compleja ya que para que se produzca el daño una serie de aspectos se han tenido que descuidar y por eso es que deja lesiones no solo en el cuerpo de las personas, sino que también afecta la parte emocional.

En este contexto, el trabajador no puede retomar las actividades cotidianas de la vida laboral y tiene que esperar a que se recupere su fuerza para volver al trabajo habitual. (Artículo 2°, Decreto Ley 18846).

El Artículo 8 del MINTRA también establece ciertas características que van a permitir establecer que un accidente es de trabajo producto del riesgo al que han sido expuestos los trabajadores y que no se ha previsto su evitación.

a) Quien imponga a la persona trabajadora a cumplir órdenes irregularidad e injustas, porque está fuera de contexto, en un lugar no adecuado o en horas de trabajo no adecuadas que le generan a hombre inestabilidad.

b) Quien se comporte como un ente distractor y que interrumpe la capacidad de concentración del trabajador y que, por la distracción, esta persona sufra de algún daño dentro del lugar de trabajo.

c) Quien sea puesto en riesgo de ocasionarse un daño por acción de una tercera persona, por el empleador.

Según el Art. 9 del MINTRA no están contemplados los daños laborales los siguientes aspectos:

a) Aquel que fue provocado por el mismo trabajador por un descuido o negligencia.

b) Aquel que por incumplimiento to de funciones es causa de accidente de otro trabajador o del mismo.

2.3.4 Teoría de la Multicausalidad (OMS)

Es la situación de perdida de salud que sufre el individuo como consecuencia de la clase de actividades que realiza como parte de su trabajo y que le deterioran su capacidad física. Los factores que la provocan van desde los agentes físicos, químicos o biológicos” (Decreto Ley N° 18846 Artículo 56).

También se contemplan aquellas enfermedades que se provocan por un inadecuado clima dentro de las organizaciones, hostigamiento, estrés, en fin, que vulneran la tranquilidad de la persona que trabaja según Resolución Suprema refrendado por los Ministros de Salud y Trabajo.

Aquellas enfermedades que son crónicas o producto del contagio dentro del trabajo, que fueron provocadas y que afectó a gran parte de la población trabajadora.

2.4 Definiciones de términos básicos

Sistema de gestión

Conjunto de acciones que tienen por objetivo mejorar continuamente las políticas de la empresa, para que los procesos que se dan dentro del mismo sean ordenados y coherentes y lleve a la empresa a gozar del éxito. (Castellá, 2002)

Seguridad en el trabajo

Conjunto de normativas y lineamiento técnicos que protegen la integridad del individuo, pero a la vez les proveen todos los insumos para que puedan manipular y hacer buen uso de las maquinarias sin riesgo a sufrir accidentes. (British Standard Institution, 2007).

Salud ocupacional

Disciplina de la medicina encargada del aseo de las empresas y seguridad de las mismas y que tiene por objetivo mejorar la calidad del trabajo realizado y se reduce el riesgo que puedan tener a sufrir accidentes que van desde los más simples hasta aquellos que son considerados irreversibles (Pérez & Gardey, 2008)

Riesgos laborales

Los Posibilidad que tienen los trabajadores a sufrir daños como consecuencia de alguna actividad propia del trabajo que desempeñan y que se pueden desencadenar en enfermedades o lesiones que en algunos casos son irreversibles o hasta llegar a la muerte. (García, 2017).

2.5 Hipótesis de investigación

2.5.1 Hipótesis general

Existe un impacto de la gestión de la Corporación Breximar S.A.C Distrito de Rímac – Lima, 2021

2.5.2 Hipótesis específicas

Existe un impacto moderado de la seguridad y salud ocupacional de la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.

Existe un impacto moderado de riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.

2.6 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Impacto de la Gestión	Seguridad y salud ocupacional	Planificación Hacer Verificar Actuar	Ítem 1, 5 Ítem 6,8 Ítem 9,10 Ítem 11, 12	5= Siempre 4= Casi siempre 3= A veces 2= Casi nunca 1= nunca
	Riesgos laborales.	Frecuencia Severidad Accidentabilidad Incidencia Beneficio / costo	Ítem 13, 15 Ítem 16, 18 Ítem 19, 20 Ítem 21, 22 Ítem 23, 24	

Capítulo III METODOLOGÍA

3.1 Diseño metodológico

3.1.1 Tipo de investigación

El tipo de investigación que se ejecutó en este trabajo fue de tipo básica, llamada también pura o dogmática, su finalidad es incrementar los conocimientos y ahondar en las variables propuestas por parte de los investigadores (Valderrama, 2015).

3.1.2 Nivel de investigación

La investigación se realizó mediante un estudio de tipo descriptivo, por la misma que su característica es que enlista una serie de características propias de la variable de estudio, respondiendo a las preguntas ¿cómo es x? y ¿cómo se manifiesta? Y en la respuesta se detalla especificaciones de las variables. “Los estudios descriptivos son útiles para revelar con precisión los ángulos o extensiones de una comunidad” (Hernández y otros, 2014, p.92)

3.1.3 Diseño de investigación

El diseño de investigación fue no experimental, de corte transversal ya que la variable no fue manipulada y el instrumento fue aplicado en un solo momento. Ésta a su vez es de tipo transversal, puesto que la información recolectada pertenece a la gestión actual en un solo momento y periodo de tiempo. “La investigación no experimental es sistemática y empírica las variables independientes no se manejan porque ya han sucedido” (Hernández y otros, 2014, p.92)

3.1.4 Enfoque de investigación

El enfoque de la investigación fue de tipo cuantitativo, puesto que se trabajó con datos obtenidos a través de una encuesta aplicada a los trabajadores operarios de la Corporación de Breximar – Distrito de Rímac. “El enfoque cuantitativo usa la recolección de datos para percibir la hipótesis, con base en el cálculo numérica y el análisis estadístico” (Hernández y otros, 2010, p. 4).

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población

La población fueron los trabajadores operarios de la Corporación Breximar S.A.C. la cual se encuentra ubicada en el Distrito de Rímac y está conformada por 125 operarios que fueron a quienes se les realizó la encuesta. Una definición de población es el conjunto de seres, objetos o elementos que tienen en común características semejantes y a quienes o a lo que el problema de investigación les afecta de una manera parecida (Valderrama, 2015)

3.2.2 Muestra

Empleando este caso la muestra fue la totalidad poblacional, ya que la población es de 125 trabajadores, cantidad pequeña, si se aplica la fórmula para hallar la muestra de cantidades finitas, nos dará una cifra aún más pequeña (85 trabajadores), lo cual daría un porcentaje de confiabilidad menor que si se aplicara el instrumento al total de los trabajadores, al hacer esto la confiabilidad del instrumento sería del 100%, por lo que se selecciona la muestra por conveniencia, ya que para la investigación es mejor utilizar el total poblacional que solamente una fracción de ella. Definida como una parte de la población y sigue teniendo características semejantes entre sí. Y se llega a la muestra de estudio a través de muestreos probabilísticos, aunque en algunos casos la muestra y la población es lo mismo (Valderrama, 2015).

Fórmula para el tamaño de la muestra.

$$N = \frac{Z^2pqN}{e^2(N - 1) + Z^2pq}$$

Donde:

N= Tamaño de población = 125

p= Probabilidad a favor = 0.5

q= Probabilidad en contra = 0.5

e= Error admisible = 0,05

Z= Coeficiente de confianza (constante) = 1,96

n= Tamaño de la muestra

3.3 Técnicas de recolección de datos

Se aplicó la encuesta, siendo su instrumento un cuestionario en donde se reflejaron las dimensiones de la variable. (Valderrama, 2015)

El instrumento a utilizar fue el “Cuestionario de Impacto de la gestión” desarrollado por las autoras de la investigación, tomando como referencia la Encuesta de satisfacción del empleado del autor Jasson Adrián Trauco Paredes.

El instrumento consta de 24 ítems los mismos que están divididos en dos dimensiones

Dimensión 1: Seguridad y salud ocupacional (Del 1 al 12)

- Indicadores: Planificación, hacer, verificar y actuar.

Dimensión 2: Riesgos laborales (Del 13 al 24)

- Indicadores: Frecuencia, severidad, accidentabilidad, incidencia, beneficio/costo.

Alpha de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,992	24

Interpretación:

Los resultados obtenidos del Alpha de Cronbach (0,992) permiten deducir que la confiabilidad del instrumento es muy alta, por lo tanto, es posible aplicarlo a la muestra de estudio.

FICHA TECNICA

Nombre original: Encuesta de satisfacción del empleado

Autores Originales: Trauco Paredes, Jasson Adrián

Publicado: Universidad San Ignacio de Loyola, 2020

Adaptación Peruana:

- Flores Vela, María Estephany Daly
- Flores Bernal, Lucero Stephania

Adaptación: 2021

Aplicación: Trabajadores de la Corporación Breximar SAC Distrito Rímac

Dirigido a:

- Trabajadores en edades de 18 años a más que laboran en la Corporación Breximar distrito de Rímac – 2021

Significación: Evalúa la Variable Impacto de la gestión

Administración: Individual

Duración: 20 aprox.

Número de ítems: 24

Escala de medición: Escala de Likert.

BAREMO.

Niveles	Impacto de la Gestión	Seguridad y salud ocupacional	Riesgos laborales
Alto	89 – 120	44 - 60	44 - 60
Medio	57 – 88	28 - 43	28 - 43
Bajo	24 – 56	12 - 27	12 - 27

3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se utilizó el cuestionario y así tener información precisa y confiable que ayude a la investigación. El cuestionario fue aplicado de forma presencial a pesar de la pandemia cumplimiento con los requerimientos de distanciamiento y desinfección y evitando el contacto físico con los participantes.

La encuesta fue aplicada dentro de la Corporación Breximar S.A.C. durante el horario de refrigerio para no interrumpir con el horario de trabajo.

En cuanto al análisis se utilizó el SPSS para la tabulación y ejecución de pruebas estadísticas que permitieron comprobar la variable en estudio por medio del coeficiente de Correlación de Pearson.

Para determinar la dimensión riesgos laborales se utilizaron los índices de riesgos laborales, los cuales son: frecuencia, severidad, accidentalidad y el beneficio/costo, obtenidos del Ministerio de Trabajo para evaluar los métodos de control empleados.

Recursos humanos

Bach. Maria Estephany Flores vela

Bach. Lucero Stephania Flores Bernal

Recursos físicos

Lapiceros

Cuadernos

Hojas

bond

Celular

Capítulo IV RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Con el presente proyecto de investigación se espera conocer cómo se vienen desarrollando el impacto de la gestión según ley N° 29783 dentro de la Corporación Breximar S.A.C Distrito de Rímac, y por ello, plantear posibles alternativas de solución para mejorar la percepción de la imagen organizacional y optimizar las estrategias.

Tabla 1. Resultados del sexo de la población de estudio.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Masculino	123	98%	98%	98%
	Femenino	2	2%	2%	100%
	Total	125	100,0	100,0	

Fuente: Base de datos del SPSS.

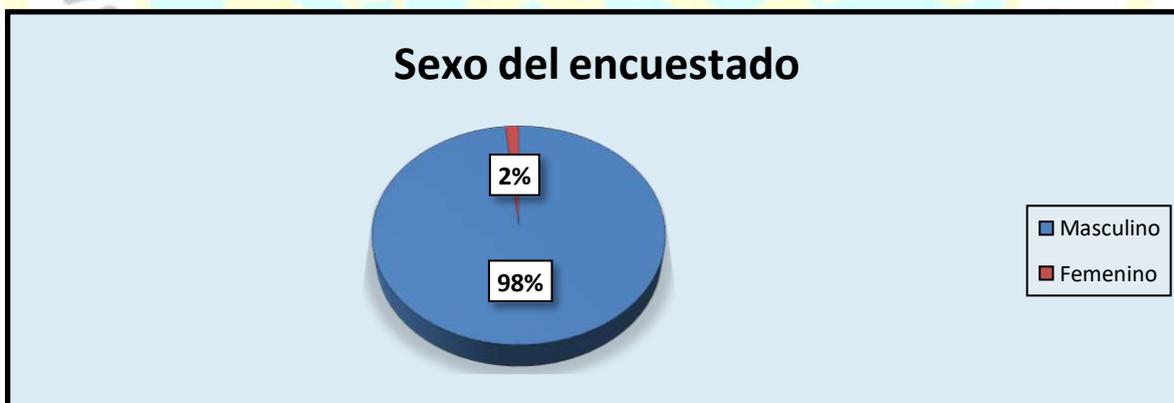


Figura 1. Representación del sexo del encuestado.

Interpretación:

Según los resultados, del total de encuestados, 98% son varones y solo 2% son mujeres, prevaleciendo en este caso el sexo masculino, lo que evidencia el alto riesgo al que se enfrentan diariamente por lo que las mujeres se abstienen de ingresar a la empresa.

Tabla 2. Edad por rangos de la población.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	18 a 25 años	24	19%	19%
	26 a 35 años	30	30%	30%
	36 a 45 años	40	32%	49%
	46 a 55 años	18	14%	81%
	56 a mas	6	5%	95%
	Total	125	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS

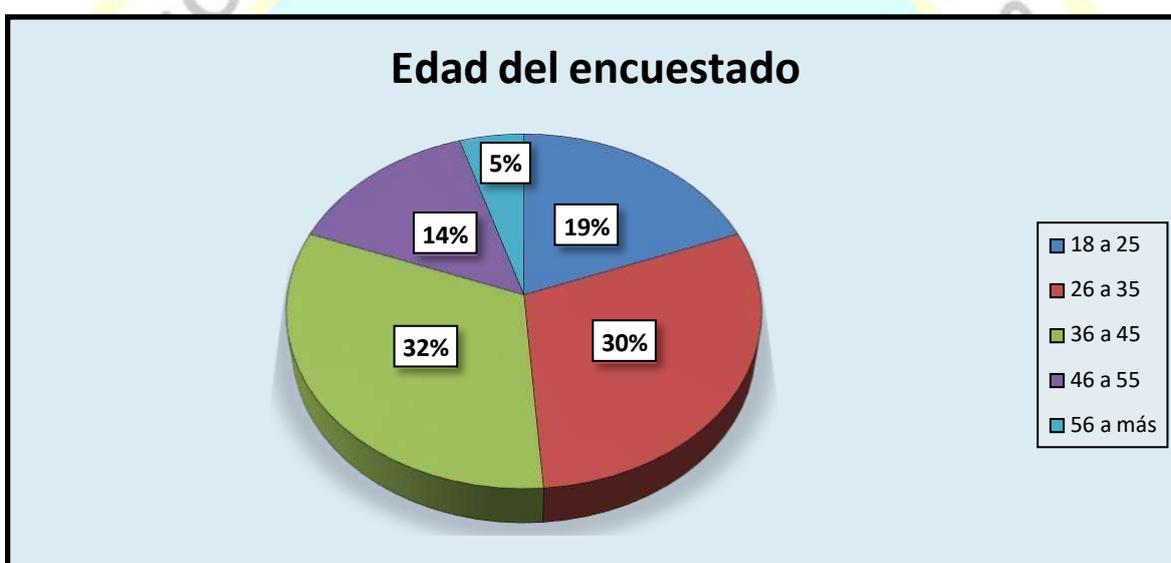


Figura 2. Representación de las edades del encuestado por rangos.

INTERPRETACIÓN:

La Según los resultados las edades de la población se encuentran comprendidas de la siguiente manera: 19% entre 18 y 25 años, 30% entre 26 y 35 años, 32% entre 36 y 45 años, 14% entre 46 y 55% y 5% de 56 años a más. Lo que permite evidenciar que la mayoría de trabajadores tienen edades comprendidas entre 26 y 45 años y son en estas edades que el trabajo es atractivo por la demanda de necesidades y por la autonomía personal.

Tabla 3. Resultados según cargos que ocupan la población.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Chofer	44	35%	35%	35%
	Cargador	64	51%	51%	86%
	Venta	15	12%	12%	98%
	Secretaria	2	2%	2%	100%
	Total	125	100,0	100,0	100,0

Fuente: Base de datos del SPSS

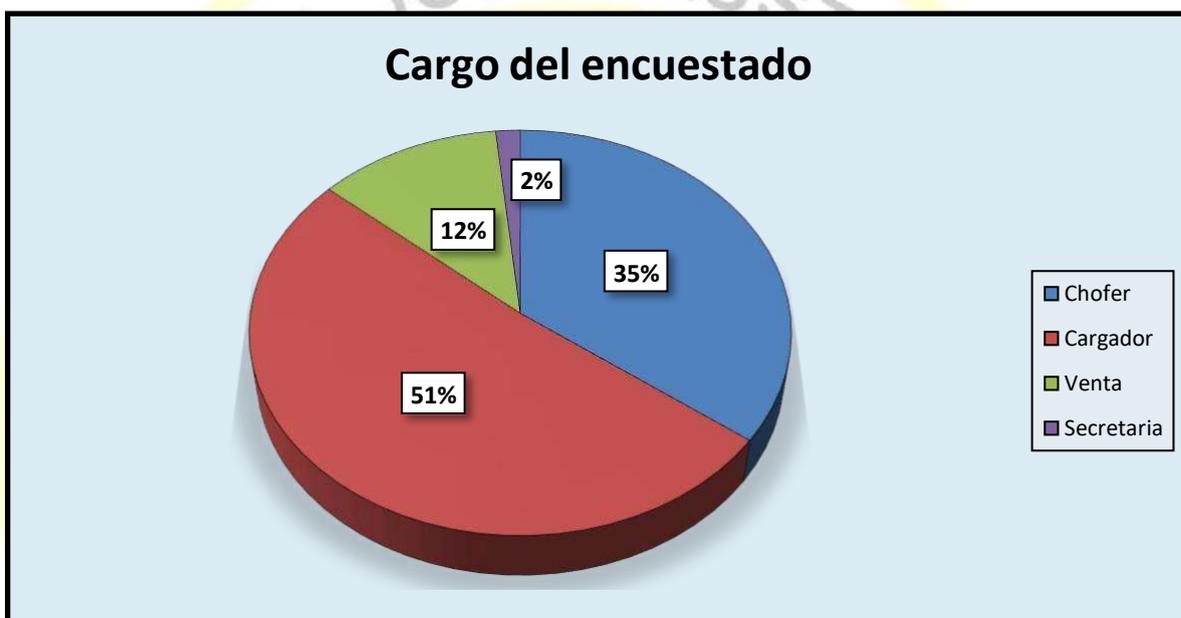


Figura 3. Representación de los cargos que ocupan los encuestados.

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados, con respecto al impacto de la gestión, se tiene que 51% de los encuestados perciben que se encuentra en un nivel bajo dentro de la empresa, 16% lo perciben en un nivel medio y solo el 33% lo percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se tiene que mejorar el impacto que genera la gestión de la empresa pues no se está logrando los objetivos y metas.

Tabla 4. Resultados de la variable “Impacto de la gestión”.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	64	51%	51%
	Medio	20	16%	67%
	Alto	41	33%	100%
	Total	125	100%	100%

Fuente: Base de datos del SPSS

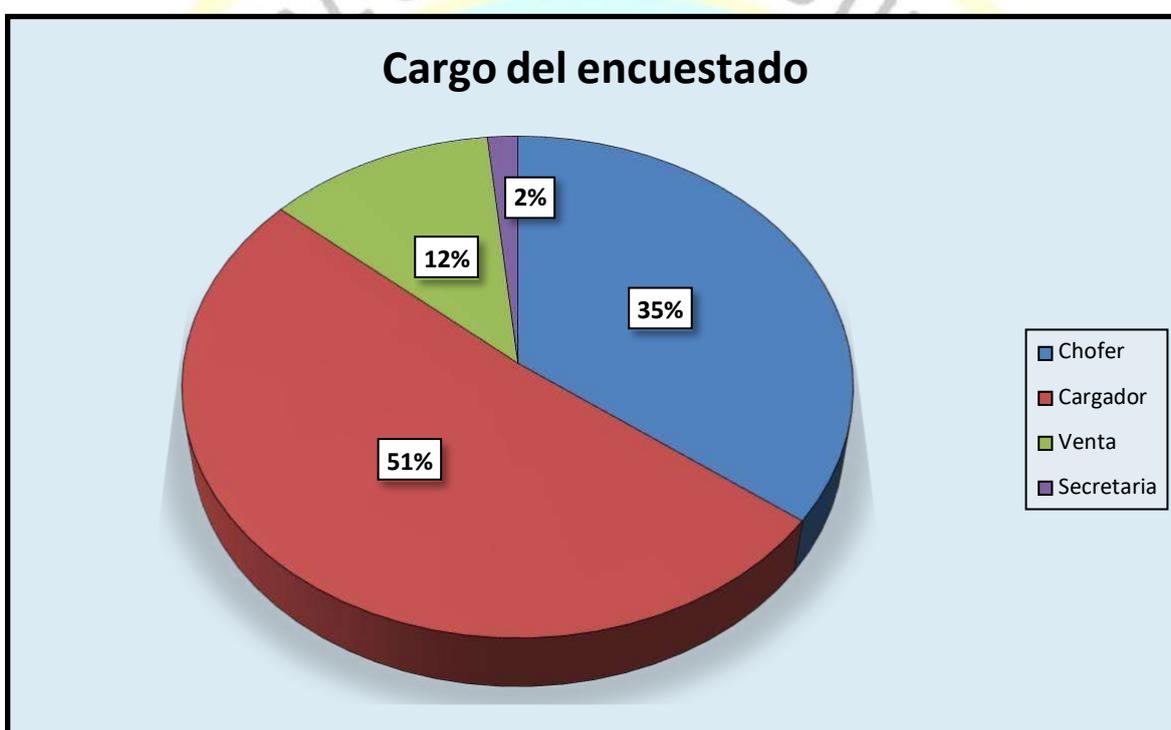


Figura 4. Resultados de variable “Impacto de la gestión”..

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados, con respecto al impacto de la gestión, se tiene que 51% de los encuestados perciben que se encuentra en un nivel bajo dentro de la empresa, 16% lo perciben en un nivel medio y solo el 33% lo percibe en un nivel alto. Por lo tanto, se tiene que mejorar el impacto que genera la gestión de la empresa pues no se está logrando los objetivos y metas.

Tabla 5. Resultados de la variables “Seguridad y salud ocupacional”.

Seguridad y salud ocupacional					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Bajo	61	49%	49%	49%
	Medio	20	16%	16%	65%
	Alto	44	35%	35%	100%
	Total	125	100%	100%	

Fuente: SPSS

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados, el 49% de los encuestados percibe que la seguridad y salud ocupacional de la empresa se encuentra en un nivel bajo, 16% lo percibe en un nivel medio y solo el 35% lo percibe en un nivel alto. Este resultado evidencia que es urgente mejorar la seguridad y los aspectos de la salud de los trabajadores con respecto al ámbito laboral.

Tabla 6. Resultados de la variable “Riesgos laborales”.

Riesgos Laborables					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Válido	Bajo	59	47%	47%	47%
	Medio	29	23%	23%	70%
	Alto	37	30%	30%	100%
	Total	125	100%	100%	

Fuente: SPSS

Según los resultados, el 47% de los encuestados tienen la percepción que los riesgos laborales se encuentran en un nivel bajo, 23% lo perciben en un nivel medio y solo el 30% lo perciben en un nivel alto. Resultados como este permiten reflexionar en que es urgente mejorar para disminuir los riesgos de accidentes dentro de la empresa.

4.2 Contrastación de hipótesis

No aplica, al ser una investigación de una sola variable no se desarrolló hipótesis; por lo tanto, no se realizó una contrastación.

Hipótesis estadística general

Hi: Existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.

Ho: No existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.

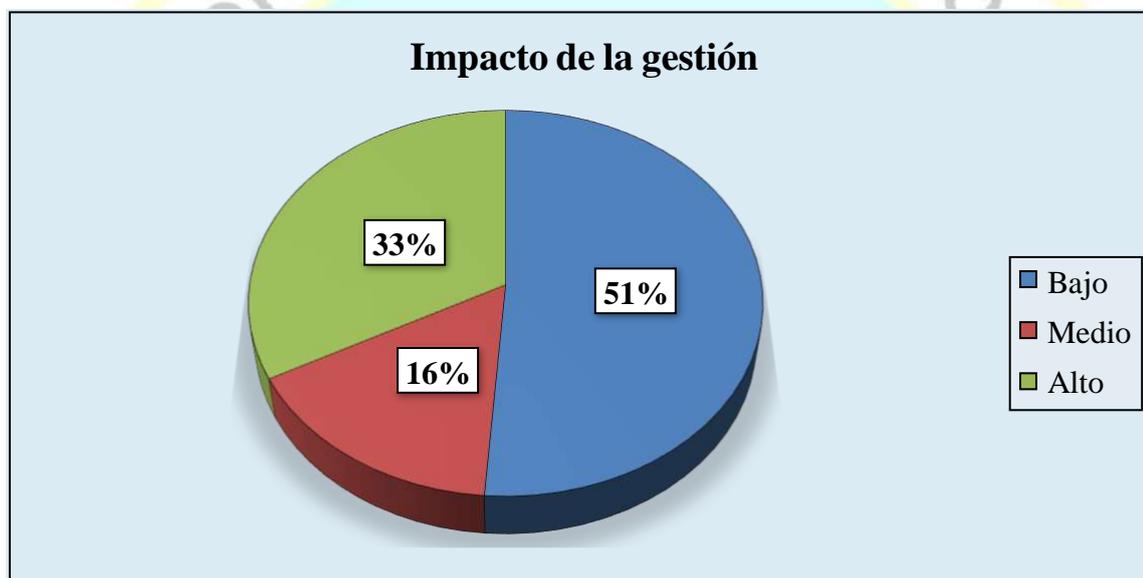


Figura 5. Representación de la variable Impacto de la gestión

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados el 33% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de impacto de la gestión, 16% en un nivel medio y 51% en un nivel bajo. Por lo tanto, “existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos”.

Hipótesis estadística específicas

Hipótesis estadística específicas 1.

Hi: Existe un impacto moderado de la gestión según ley N° 29783 frente a la seguridad y salud ocupacional en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.

Ho: No existe un impacto moderado de la gestión según ley N° 29783 frente a la seguridad y salud ocupacional en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.



Figura 6. Representación de la seguridad y salud ocupacional.

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados el 49% de los encuestados se perciben en un nivel alto de seguridad y salud ocupacional, 16% en un nivel medio y 35% en un nivel bajo. Por lo tanto “existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos”.

Hipótesis estadística específicas

Hipótesis estadística específicas 2.

Hi: Existe un impacto moderado de la gestión según ley N° 29783 frente a los riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.

Ho: Existe un impacto moderado de la gestión según ley N° 29783 frente a los riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.

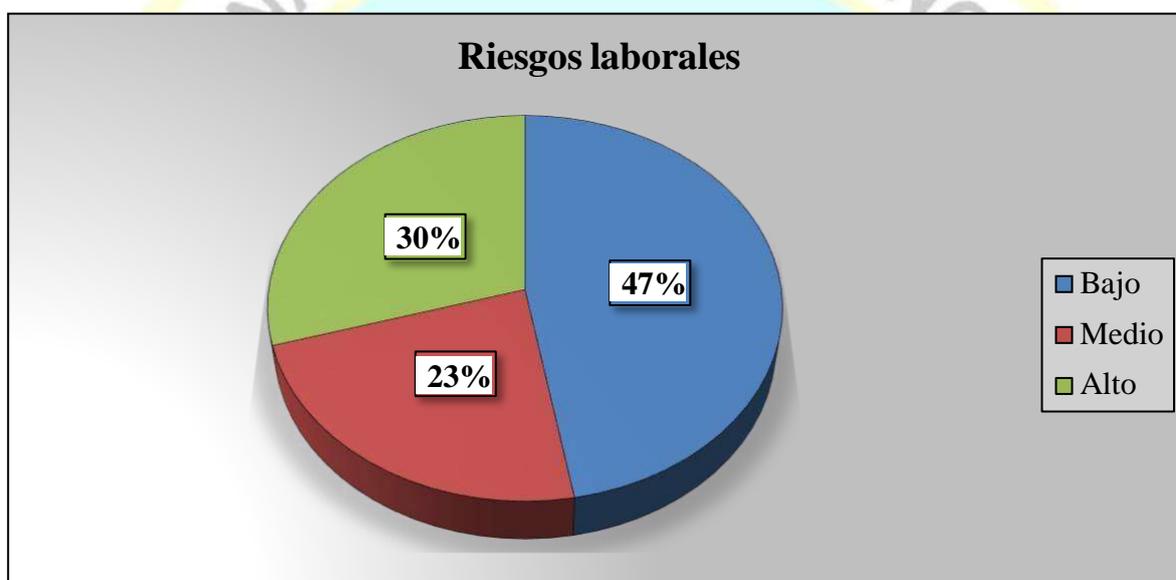


Figura 7. Representación de la dimensión Riesgos laborales.

INTERPRETACIÓN:

Según los resultados el 33% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de impacto de la gestión, 16% en un nivel medio y 51% en un nivel bajo. Por lo tanto “existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos”

Capítulo V DISCUSIÓN

5.1 Discusión

Se concluyó que el impacto de la gestión es importante atender pues sus componentes que son la seguridad y salud ocupacional y los riesgos laborales están siendo percibidos en un nivel moderado o medio dentro de la investigación, por lo tanto, de acuerdo a los resultados de Cáceres y col. concluyeron que la seguridad y salud en el trabajo está en relación a las políticas públicas y cuando no son las adecuadas, retrasa el desarrollo económico debido a que no se está atendiendo como debe ser y no está siendo prioridad de atención en las organizaciones. Por otro lado, en cuanto a riesgos laborales con el estudio realizado por Capa y col. quienes determinaron que los riesgos laborales son altos y las empresas deben prestar atención a la mejora de este aspecto, pues su presencia retrasa la producción de la organización.

Es el Perú el trabajo realizado por Casallo en el 2019 llegó a establecer que la gestión de riesgos de seguridad es baja, frente a los riesgos en sí que la organización enfrenta. Semejantes resultados a los de la presente investigación, donde el nivel moderado y bajo prevalecen en cuanto al nivel de los riesgos laborales en contraposición al nivel alto que es mínimo, por lo tanto se tiene que impulsar las acciones para bajar los niveles de riesgos que impactan negativamente en el desarrollo de la organización.

Por otro lado, la postura presentada por Mayorga B. (2003) en su trabajo de investigación titulada “Análisis del Sistema de Comunicación Externa de la Ilustre Municipalidad de Ancud y Propuesta de una Estrategia de Comunicación Institucional”, presentado a la Universidad Austral de Chile, para obtener el título de licenciada en Comunicación Social, concluye que las estrategias de comunicación externas en la Municipalidad de Ancud son poco claras, pues no se aprovechan las herramientas de forma adecuada al realizar publicaciones para una mejor difusión del quehacer municipal, comparado con la investigación realizada en la municipalidad Distrital de Puente Piedra, podemos afirmar que los medios digitales como estrategia de comunicación no son percibidas por los contribuyentes, ya que la mayoría afirmó que en muy pocas ocasiones se informan a través de las redes sociales de los medios de pagos o campañas realizadas por la Subgerencia de Registro y Fiscalización Tributaria.

Capítulo VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primera

Continuando con el objetivo general de la investigación podemos concluir que el 16% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de impacto de la gestión, y 51% en un nivel bajo. Por lo tanto, “existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos”.

Segunda

Concluimos que el 16% de los encuestados se perciben en un nivel alto de seguridad y salud ocupacional y 35% en un nivel bajo. Por lo tanto, “existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos”.

Tercera

Según los resultados el 16% de los encuestados se encuentran en un nivel alto de impacto de la gestión y 51% en un nivel bajo. Por lo tanto, “existe un impacto moderado de la gestión según Ley N° 29783 sobre la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos”.

6.2 Recomendaciones

Primera

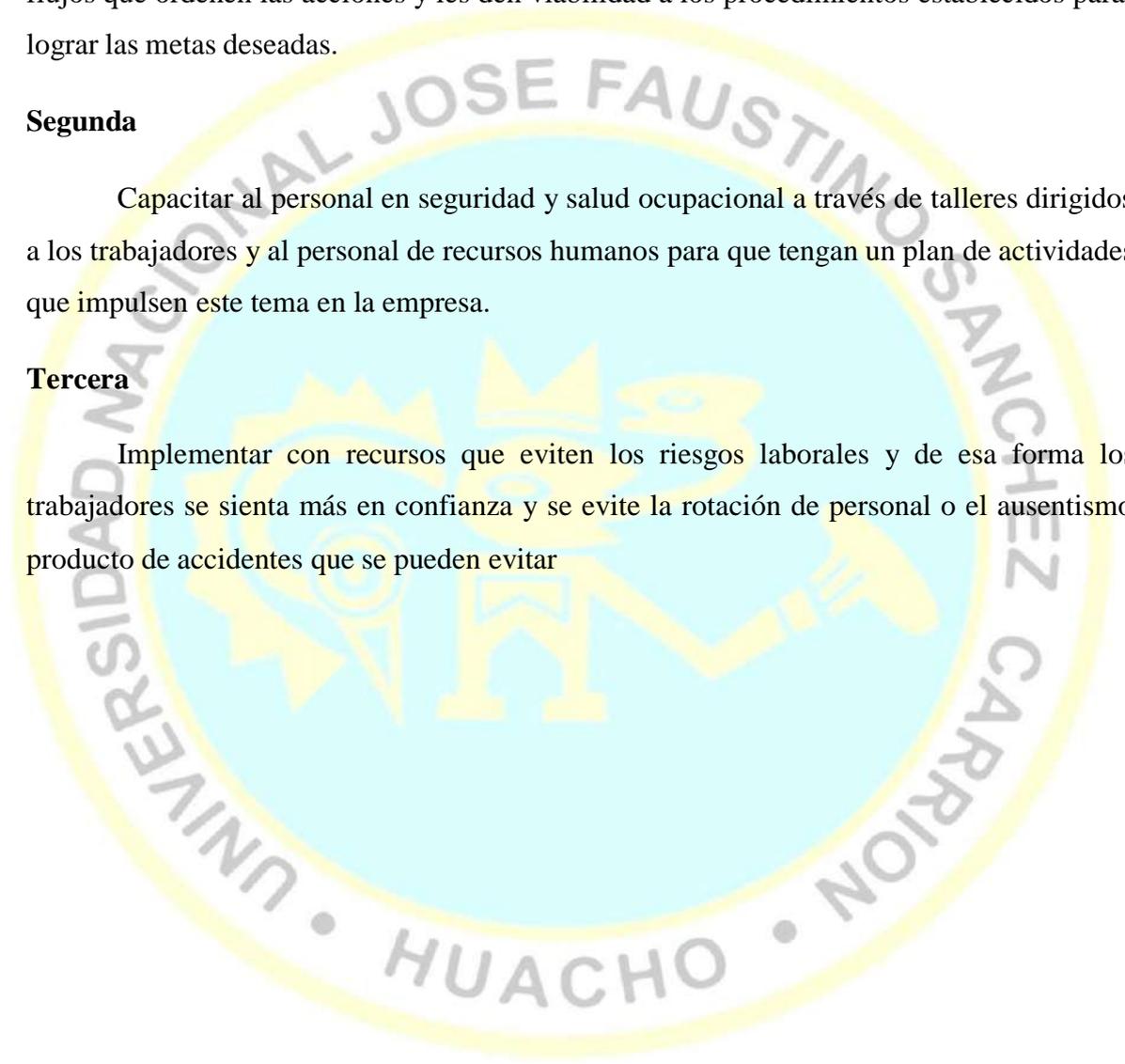
Implementar un manual de gestión en la empresa con la finalidad de tener diferentes flujos que ordenen las acciones y les den viabilidad a los procedimientos establecidos para lograr las metas deseadas.

Segunda

Capacitar al personal en seguridad y salud ocupacional a través de talleres dirigidos a los trabajadores y al personal de recursos humanos para que tengan un plan de actividades que impulsen este tema en la empresa.

Tercera

Implementar con recursos que eviten los riesgos laborales y de esa forma los trabajadores se sienta más en confianza y se evite la rotación de personal o el ausentismo producto de accidentes que se pueden evitar



REFERENCIAS

7.1 Fuentes documentales

- British Standard Institution, (. (2007). OHSAS 18001:2007 – Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Reino Unido.
- Cama, D. (2017). Implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo bajo los lineamientos de la Ley N° 29783 para reducir los accidentes e incidentes laborales en la empresa Chingudi Transporte de Carga S.A.C., Callao, 2017. Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Casallo, L. (2019). Gestión de Riesgos de Seguridad en la Empresa de Transporte por Carretera de Materiales Peligrosos en el Callao 2018. Lima, Perú: Universidad Peruana de las Américas.
- Céspedes, G. (2018). Implementación del sistema de gestión de seguridad basado en la Ley de Seguridad N° 29783 & certificado con OHSAS 18001:2007 en Transportes Acoinsa SAC. Lima, Perú: Universidad San Ignacio de Loyola.
- Dietética y nutrición. (2017). Índice de Frecuencia de Accidentes.
- DIGESA. (2005). Manual de Salud Ocupacional. Lima, Perú: DIGESA.
- García, A. (2017). Ergonomía y Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales.
- Prevención integral. (2018). Tres tipos de Índices para valorar la gestión por costes en prevención.
- Villalobos, D. (2015). Ley y Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.

7.2 Fuentes bibliográficas

- Asfahl, R. (2010). Seguridad industrial y la administración de la salud (6° ed.). México: Pretince Hall.
- Henao, F. (2010). Seguridad y salud en el trabajo (3° ed.). Colombia: Ecoe ediciones.
- Ramírez, C. (2008). Seguridad industrial: un enfoque integral. México: Limusa, Noriega Edit
- Valderrama, S. (2015). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (2° ed.)

7.3 Fuentes hemerográficas

Aguilera, A. (2017). El costo-beneficio como herramienta de decisión en la inversión en actividades científicas. *Cofín Habana*, 12(2), 322-343.

Cáceres, R., Zárate, E., & Oviedo, R. (2018). La Investigación en Seguridad y Salud Laboral y sus Prioridades en Ecuador, una Aproximación desde las políticas públicas. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo*, 6 (3), 24-31.

Capa, L., Flores, C., & Sarango, Y. (2018). Evaluación de Factores de Riesgos que Ocasionan Accidentes Laborales en las Empresas de Machala-Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 10 (2), 335-340.

Fernández, R. (2010). Integración de la SST en la gestión de las empresas. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 77, 40-43.

Martínez, M., & Yandún, E. (2017). Seguridad y salud ocupacional en Ecuador: Contribución normativa a la responsabilidad social organizacional. *INNOVA Research Journal*, 2(3), 58-68.

7.4 Fuentes electrónicas

Castellá, J. (2002). *Guía de Introducción a los Sistemas Nacionales de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd65/introduccion.pdf>

Congreso de la República. (2011). Ley N° 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Ley. Lima, Lima, Perú: Poder legislativo.

Diario oficial El Peruano. (2012). *Ley N° 29783*. Lima, Perú.

Giraldo, E. (2017). *¿Qué es una enfermedad ocupacional?* *Interactua Blog de Salud, Ciencia y Tecnología*. Obtenido de <http://insteractua.ins.gob.pe/2017/12/que-es-una-enfermedad-ocupacional.html>

La República. (16 de Enero de 2020). Accidentes de trabajo en Perú se elevó a 34.800 casos en 2019. *La República*.

Ministerio de Trabajo. (2019). *Anuario Estadístico Sectorial*. Lima, Perú: Ministerio de Trabajo.

Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. (2011). Ley 29783: *Ley de seguridad y salud en el trabajo*. Lima, Perú.

Ministerio del Trabajo. (2015). *Accidentes de Trabajo que Generan Discapacidad y Como Prevenirlos*.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*.

Organización Internacional del Trabajo. (18 de Abril de 2019). *Seguridad y Salud en el centro del futuro trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Seguridad y salud en el trabajo*. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>

Pérez, J., & Gardey, A. (2008). *Concepto de Seguridad*. Obtenido de <https://definicion.de/seguridad/>



ANEXOS

01 MATRIZ DE CONSISTENCIA

IMPACTO DE LA GESTIÓN SEGÚN LEY N° 29783 EN LA CORPORACIÓN BREXIMAR S.A.C, DISTRITO DE RÍMAC - LIMA, 2021.					
PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cómo es el impacto de la gestión en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Identificar cómo es el impacto de la gestión en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe un impacto moderado de la gestión en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.</p>	Impacto de la Gestión	<p>Dimensión 1:</p> <p>Seguridad y salud ocupacional</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificar • Hacer • Verificar • Actuar 	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva.</p> <p>Diseño: No experimental de corte transversal</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Población: Personal operativo de la Corporación Breximar S.A.C,</p> <p>Muestra: 125 Operarios.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Técnica para el procesamiento de la información: Sps.</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>¿Cuál es el impacto de la seguridad y salud ocupacional en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>Determinar el impacto de la seguridad y salud ocupacional en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021.</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</p> <p>Existe un impacto moderado de la seguridad y salud ocupacional en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.</p>		<p>Dimensión 2:</p> <p>Riesgos laborales</p> <p><u>Indicadores</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Frecuencia • Severidad • Accidentalidad • Beneficio/costo 	
<p>¿Cuál es el impacto de los riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021?</p>	<p>Determinar el impacto de los riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021.</p>	<p>Existe un impacto moderado de los riesgos laborales en la Corporación Breximar S.A.C. Distrito de Rímac – Lima, 2021 en la mayoría de los casos.</p>			

02 INSTRUMENTOS PARA LA TOMA DE DATOS



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

CUESTIONARIO DE IMPACTO DE LA GESTION LEY N° 29783 EN LA CORPORACION BREXIMAR S.A.C DISTRITO DE RIMAC, LIMA - 2021

ESTIMADO COLABORADOR:

El presente cuestionario tiene el propósito de recoger información para completar el proceso de una investigación sobre seguridad y salud ocupacional.

Es por esa razón que se recurre a usted para pedirle su colaboración respondiendo las siguientes preguntas que se le formula y cuyas respuestas serán de gran aporte para el presente trabajo de investigación.

SEXO: Masculino Femenino

RECOMENDACIÓN:

Lea los enunciados detenidamente y marque con una equis (X) en casillero por pregunta

Cada número equivale a:

1= Nunca

2= Casi Nunca

3 = A Veces sí a Veces no

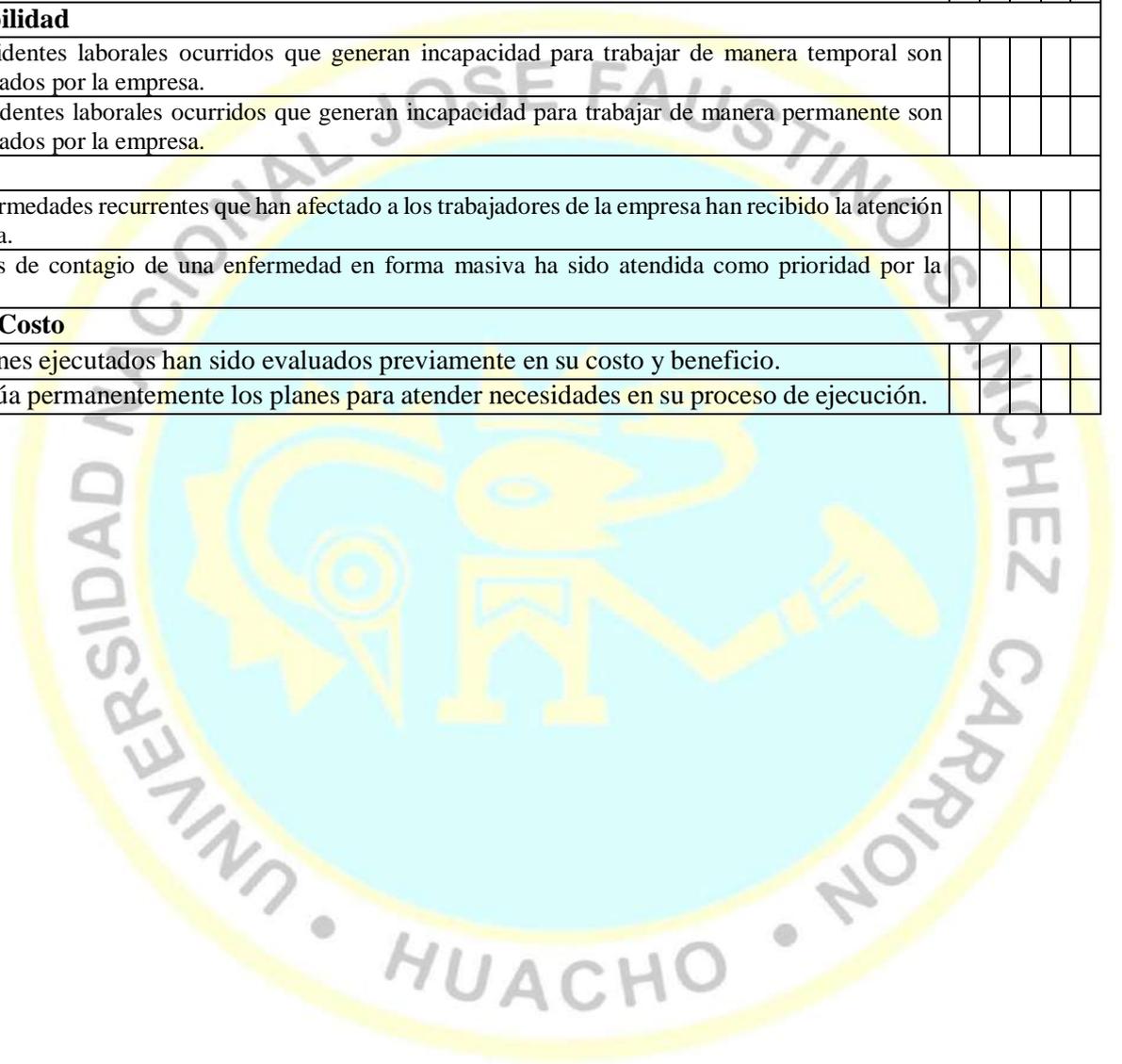
4 = Casi Siempre

5 = Siempre

1.1. MEDIOS DE COMUNICACIÓN ESCRITA

N°	Ítem	1	2	3	4	5
Dimensión 1: Seguridad y salud ocupacional						
Planificar						
1	Hay una adecuada política de seguridad y salud ocupacional en la empresa y su cumplimiento es obligatorio.					
2	Se cuenta con un comité de salud y seguridad ocupacional quienes permanentemente realizan labores en bien de los trabajadores.					
3	Se cuenta con un Reglamento Interno que permite un ordenamiento de la empresa.					
4	Participa de las capacitaciones programadas desde el área de Recursos Humanos y considera que son importantes.					
5	Reconoce los peligros a los que están expuestos en el trabajo y el jefe de la misma forma y tiene pensado mejorar.					
Hacer						
6	Considera que la designación de funciones y responsabilidades ha sido la mejor opción de la empresa.					
7	Se tiene un reporte de los sucesos como accidentes ocurridos dentro de la institución y se toman medidas para disminuirlos					
8	Son permanentes los simulacros de concientización en temas de seguridad y salud ocupacional.					
Verificar						
9	Es posible conocer la realidad a través de los indicadores de desempeño					
10	Existe un plan de evaluación permanente lo que brinda eficacia a las acciones correctivas.					
Actuar						
11	Durante el proceso o del trabajo, se revisan los sistemas de gestión de seguridad y salud por considerarlos relevantes.					
12	La comunicación entre jefes y trabajadores es muy buena.					

Dimensión 2: Riesgos Laborales					
Frecuencia					
13	Los accidentes en la empresa son atendidos oportunamente.				
14	La exposición al riesgo en el trabajo es prevenida por las normativas de la empresa				
15	Las consecuencias de accidentes en el trabajo lo asume la empresa prevaleciendo la salud del trabajador.				
Severidad					
16	El ausentismo de los trabajadores por accidentes laborales lo asume la empresa con un plan de contingencia.				
17	Se puede evidenciar que la producción se mantiene aun cuando ocurre un accidente a algún trabajador.				
18	Los días perdidos son recuperados en caso de no haber trabajadores en su puesto es un problema frecuente.				
Accidentabilidad					
19	Los accidentes laborales ocurridos que generan incapacidad para trabajar de manera temporal son monitoreados por la empresa.				
20	Los accidentes laborales ocurridos que generan incapacidad para trabajar de manera permanente son monitoreados por la empresa.				
Incidencia					
21	Las enfermedades recurrentes que han afectado a los trabajadores de la empresa han recibido la atención inmediata.				
22	En casos de contagio de una enfermedad en forma masiva ha sido atendida como prioridad por la empresa.				
Beneficio / Costo					
23	Los planes ejecutados han sido evaluados previamente en su costo y beneficio.				
24	Se evalúa permanentemente los planes para atender necesidades en su proceso de ejecución.				



03 TRABAJO ESTADÍSTICO DESARROLLADO

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	SEXO	Númérico	8	0	Sexo del encue...	{1, Masculin...	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	EDAD	Númérico	8	0	Edad del encue...	{1, 18 a 25}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	CARGO	Númérico	8	0	Cargo del encu...	{1, Chofel}	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	IMPACTGES	Númérico	8	0	Impacto de la g...	{1, Bajo}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	SEGYSAL	Númérico	8	0	Seguridad y sal...	{1, Bajo}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	RIESGLAB	Númérico	8	0	Riesgos laborales	{1, Bajo}	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											
15											
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											
25											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 6 de 6 variables

	SEXO	EDAD	CARGO	IMPACTG ES	SEGYSAL	RIESGLA B	var								
1	1	1	2	1	1	1									
2	1	2	1	1	1	1									
3	1	1	2	1	1	1									
4	1	2	1	2	2	2									
5	1	3	1	1	1	1									
6	1	2	2	2	2	2									
7	1	1	2	1	1	1									
8	1	2	2	1	1	1									
9	1	2	2	2	2	2									
10	1	2	2	3	3	3									
11	1	3	1	1	1	1									
12	1	2	1	2	2	2									
13	1	3	2	3	3	3									
14	1	1	2	1	1	2									
15	1	2	1	2	2	2									
16	1	2	2	3	3	3									
17	1	3	2	3	3	3									
18	1	5	3	3	3	3									
19	1	3	1	3	3	3									
20	1	6	3	1	1	1									
21	1	4	2	2	3	2									
22	1	1	2	1	1	1									

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON