

**UNIVERSIDAD NACIONAL SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN Y TURISMO**



**JORNADA ATÍPICA DE TRABAJO Y PERCEPCIÓN DEL RIESGO  
LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTA IGROUP PERÚ SAC -  
COMPAÑÍA MINERA LINCUNA SA, 2021**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN  
ADMINISTRACIÓN

**Autor:**

Bach. Katherin del Pilar Flores Varela

**Asesor:**

**Mag. Carlos Humberto Chunga Antón**

ANCASH - PERÚ

2021



FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, CONDUCENTES A  
OPTAR TÍTULOS PROFESIONALES Y GRADOS ACADÉMICOS EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

**1. Datos del autor:**

Apellidos y Nombres: \_\_\_\_\_

Código de alumno: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_

D.N.I. n°: \_\_\_\_\_

*(En caso haya más autores, llenar un formulario por autor)*

**2. Tipo de trabajo de investigación:**

Tesis

Trabajo de Suficiencia Profesional

Trabajo Académico

Trabajo de Investigación

Tesinas (presentadas antes de la publicación de la Nueva Ley Universitaria 30220 – 2014)

**3. Para optar el Título Profesional de:**

\_\_\_\_\_

**4. Título del trabajo de investigación:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**5. Facultad de:** \_\_\_\_\_

**6. Escuela o Carrera:** \_\_\_\_\_

**7. Línea de Investigación (\*):** \_\_\_\_\_

**8. Sub-línea de Investigación (\*):** \_\_\_\_\_

*(\*) Según resolución de aprobación del proyecto de tesis*

**9. Asesor:**

Apellidos y nombres \_\_\_\_\_ D.N.I n°: \_\_\_\_\_

E-mail: \_\_\_\_\_ ID ORCID: \_\_\_\_\_

**10. Referencia bibliográfica:** \_\_\_\_\_

**11. Tipo de acceso al Documento:**

Acceso público\* al contenido completo.

Acceso restringido\*\* al contenido completo

*Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad Santiago Antúnez de Mayolo una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundirlo en el Repositorio Institucional, respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.*

En caso de que el autor elija la segunda opción, es necesario y obligatorio que indique el sustento correspondiente:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



## 12. Originalidad del archivo digital

*Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, como parte del proceso conducente a obtener el título profesional o grado académico, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado.*



Firma del autor

## 13. Otorgamiento de una licencia *CREATIVE COMMONS*

*Para las investigaciones que son de acceso abierto se les otorgó una licencia Creative Commons, con la finalidad de que cualquier usuario pueda acceder a la obra, bajo los términos que dicha licencia implica.*



*El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento.*

Según el inciso 12.2, del artículo 12º del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales - RENATI “Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todos los trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, los cuales serán posteriormente recolectados por el Recolector Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA”.

## 14. Para ser verificado por la Dirección del Repositorio Institucional

Seleccione la  
Fecha de Acto de sustentación:

Huaraz,

Firma:



Varillas William Eduardo

Asistente en Informática y Sistemas

- UNASAM -

**\*Acceso abierto:** uso lícito que confiere un titular de derechos de propiedad intelectual a cualquier persona, para que pueda acceder de manera inmediata y gratuita a una obra, datos procesados o estadísticas de monitoreo, sin necesidad de registro, suscripción, ni pago, estando autorizada a leerla, descargarla, reproducirla, distribuirla, imprimirla, buscarla y enlazar textos completos (Reglamento de la Ley No 30035).

**\*\* Acceso restringido:** el documento no se visualizará en el Repositorio.



## ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 9:00 horas del día lunes veinte (20) de setiembre del año dos mil veintiuno se reunieron mediante la plataforma Microsoft teams, el jurado designado mediante Resolución de Consejo de Facultad-Decano N° 018-2021-UNASAM-FAT de fecha 29 de enero del 2021, integrado por: Dr. Luis Augusto Villanueva Benites (presidente); Lic. Adm. Demetrio Edilberto Romero Tapia (secretario) y el Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís (Vocal). Para calificar la sustentación del informe final de tesis: JORNADA ATÍPICA DE TRABAJO Y PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL EN LA EMPRESA CONTRATISTA IGROUP PERU S.A.C. - COMPAÑÍA MINERA LINCUNA S.A., 2021, presentado por la Bachiller **Katherin del Pilar Flores Varela**, de la Carrera Profesional de Administración. El presidente del jurado establece que la bachiller tiene veinte (20) minutos para sustentar su informe final de tesis y luego pasar a la ronda de preguntas. Después de haber escuchado la sustentación y las respuestas a las preguntas formuladas, lo declararan Aprobada con el calificativo de Dieciséis (16) estando en condiciones de obtener el título profesional de Licenciado en Administración.

Siendo las 10:45 horas del mismo día, se dio por concluida la sustentación, firmando para constancia los miembros del jurado.

Luis A. Villanueva Benites

Presidente

Secretario

Vocal

**Miembros de los Jurados:**

Dr. Luis Augusto Villanueva Benites

*Presidente*

Lic. Adm. Demétrio Edilberto Romero Tapia

*Secretario*

Dr. Edwin Hernán Ramírez Asís

*Vocal*

Asesor

Mag. Carlos Humberto Chunga Antón



## **Dedicatoria**

*A mis queridos padres y hermanos, por su apoyo constante, amor y sacrificio en todos estos años; gracias a ellos he logrado llegar hasta aquí, quienes además me han apoyado en el inicio y culminación de todos mis proyectos.*

*También a todas las personas que han hecho que esta investigación se realice con éxito, a los docentes que me enseñaron sus conocimientos.*



## **Agradecimientos**

*A los docentes. por el apoyo incondicional y su orientación brindada durante la elaboración del presente trabajo y por cada uno de sus excelentes aportes que hicieron posible la culminación de la presente tesis.*

*De la misma forma a mis padres y hermanos, quienes fueron el sostén fundamental durante el proceso de mi formación académica y humana, las mismas que fueron el aliciente del día a día en mi desenvolvimiento en la universidad.*

## ÍNDICE

RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. HIPÓTESIS.....</b>	<b>3</b>
2.1. Hipótesis General.....	3
2.2. Hipótesis Específicos.....	3
2.3. Variables.....	3
2.4. Operacionalización de Variables.....	4
<b>3. MARCO TEÓRICO.....</b>	<b>5</b>
3.1. Antecedentes de la Investigación.....	5
3.2. Bases Teóricas.....	10
A. Jornada Laboral.....	10
A.1. Definición.....	10
A.2. Jornadas Laborales Atípicas.....	10
A.3. Jornadas laborales atípicas más importantes.....	11
A.4. Dimensione de la jornada laboral atípica.....	12
B. Percepción del riesgo laboral.....	12
B.1. Percepción del riesgo en el trabajo.....	13
B.2. Clasificación de los riesgos laborales.....	13
B.3. Factores de riesgo laboral.....	14
B.4. Categorías de riesgos.....	15
B.5. Riesgos psicosociales.....	16
B.6. Riesgos en el puesto de trabajo.....	17

3.3.	Definición de términos .....	19
<b>4.</b>	<b>MATERIALES Y METODOS .....</b>	<b>22</b>
4.1.	Tipo de Estudio .....	22
4.2.	Diseño de Investigación .....	22
4.3.	Población .....	22
4.4.	Muestra .....	23
4.5.	Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos .....	23
4.6.	Análisis Estadístico e Interpretación de datos .....	24
<b>5.</b>	<b>RESULTADOS .....</b>	<b>26</b>
5.1.	Resultados Generales .....	26
5.2.	Jornada Atípica .....	27
5.3.	percepción de riesgos laborales .....	28
5.4.	Análisis Bivariado.....	30
5.5.	Prueba de Hipótesis.....	32
<b>6.</b>	<b>DISCUSIÓN .....</b>	<b>39</b>
<b>7.</b>	<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>8.</b>	<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
<b>9.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>45</b>
<b>10.</b>	<b>ANEXOS .....</b>	<b>49</b>
10.1.	Cuestionario.....	49
10.2.	Baremos de las Variables .....	51
10.3.	Matriz de Consistencia.....	52
10.4.	Validación de expertos.....	53

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables .....	4
Tabla 2 Lineamientos para la gestión de riesgos. ....	15
Tabla 3 Lineamientos para la gestión de riesgos. ....	23
Tabla 4 Fiabilidad del Instrumentos.....	24
Tabla 5 Características de los trabajadores .....	26
Tabla 6 Edad e Ingresos de los trabajadores .....	26
Tabla 7 Jornada laboral atípica y riesgo laboral .....	30
Tabla 8 Turnos y riesgo laboral .....	31
Tabla 9 Turnos y jornada atípica .....	31
Tabla 10 Turnos y Niveles de percepción de riesgo.....	31
Tabla 11 Prueba de normalidad de los datos .....	32
Tabla 12 Jornada laboral atípica y percepción de riesgos laborales .....	33
Tabla 13 Jornada laboral atípica y riesgos psicosociales.....	35
Tabla 14 Jornada laboral atípica y riesgos en su puesto de trabajo.....	36
Tabla 15 Jornada laboral atípica y riesgos de las condiciones de seguridad .....	38

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Niveles de condiciones.....	27
Figura 2 Niveles de protocolos.....	27
Figura 3 Niveles de Jornada Atípica.....	28
Figura 4 Niveles de Riesgos psicosociales .....	28
Figura 5 Niveles de riesgos del puesto de trabajo.....	29
Figura 6 Niveles de riesgos de las condiciones de seguridad.....	29
Figura 7 Niveles de percepción de riesgos laborales .....	30

## RESUMEN

El presente estudio tiene como objeto establecer la relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, Para poder relacionar estas variables, se aplicó como instrumento el cuestionario, que nos permitió conocer y analizar las variables en estudio, los cuestionarios fueron diseñados bajo una escala de valoración de Likert, el número de trabajadores encuestados de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A fueron 70 y luego de la investigación se concluye: Existe una relación positiva moderada entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021. Considero los siguientes aspectos para la determinación de esta conclusión tales como, el nivel de significancia del 5% y un nivel de confianza al 95% y que para este estudio se ha elegido el estadístico de coeficiente de correlación de Rho spearman a través del programa estadístico SPSS 25, por contener variables con un comportamiento diferente a la distribución normal; teniendo así los siguientes valores correlación Rho spearman = 0.680,  $p = 0.005$ ; que significa que existe relación positiva moderada entre las variables.

**Palabras Clave:** Condiciones de seguridad, gestión de riesgos, Jornada laboral atípica, percepción del riesgo laboral, riesgos psicosociales.

## ABSTRACT

The present study aims to establish the relationship between atypical working hours and the perception of occupational risk of the company Igroup Peru S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A In order to relate these variables, a questionnaire instrument was applied that allowed us to know and analyze the variables under study, the questionnaires were designed under a Likert rating scale, the number of workers of the company Igroup Peru S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A surveyed was 70 and after the investigation it is concluded: There is a moderate positive relationship between the Atypical working hours and the perception of labor risk of the company Igroup Peru S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2020. Let us consider the following aspects to determine this conclusion, such as the significance level of 5% and a confidence level of 95 % and that for this study the Rho spearman correlation coefficient statistic has been chosen through the program statistical ama SPSS 25, because it contains variables with a behavior different from the normal distribution; thus having the following correlation values Rho spearman = 0.680,  $p = 0.005$ ; which means that there is a moderate positive relationship between the variables.

**KEY WORDS:** safety conditions, risk management, atypical working hours, perception of occupational risk, psychosocial risks

## 1. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas mineras trabajan con diferentes jornadas laborales atípicas, que está sujeto a costo de transporte en traslado de personal, a la productividad del personal, a las normas de seguridad o simplemente acuerdo de todo el personal.

En la empresa contratista minera Igroup Perú S.A.C que presta servicios a la Compañía Minera Lincuna S.A – Unidad minera Huancapetí, se viene trabajando en dos jornadas laborales de 20 días de trabajo y 10 días de descanso, donde se encuentran involucrados los operadores de línea amarilla, operarios de obras civiles y supervisión, y de 14 días de trabajo y 7 de descanso para los conductores de volquetes, y personal administrativo.

Igroup Perú S.A.C cuenta con un sistema de gestión de seguridad y además está sujeta a la gestión en seguridad de la Compañía Minera Lincuna, sin embargo los incidentes y accidentes siguen siendo materia de discusión, se puede decir que uno de los factores influyentes e importantes para la generación de incidentes y/o accidentes es la percepción de riesgos que tiene el personal (identificación de peligros y riesgos), que a su vez está condicionada o relacionada a la jornada laboral en que está sujeta, es decir a la cantidad de días que viene desarrollando sus actividades en la empresa minera. Una persona que labora 20 días no tendrá la misma percepción de riesgos de uno que labora 14 días.

La baja percepción de los riesgos e identificación de riesgos de un personal que labora en una jornada laboral atípica de 20 x 10 o 14 x 7 tiene como resultado la generación de incidentes y accidentes laborales, como por ejemplo en el año 2019 se tuvieron 10 incidentes y 5 accidentes, esto según los reportes del área de seguridad y salud ocupacional.

Las personas que realizan trabajos operativos como los operadores de línea amarilla, operarios de obras civiles y supervisión que se rigen al sistema de trabajo 20 x 10 son los más probables de estar involucrados en accidentes debido a varios factores que se detallarán más adelante y los cuales hace que disminuya la

percepción de riesgos.

La empresa Igroup Perú S.A.C presta servicios de movimiento de tierras y alquiler de máquinas en la relavera de la planta concentradora de la Compañía Minera Lincuna – unidad económica administrativa Huancapetí, se cuenta con un total de 70 trabajadores entre operadores de línea amarilla, operarios de obras civiles, supervisión, conductores de volquetes, y personal administrativo.

De acuerdo con el área de Seguridad y salud ocupacional, los indicadores de seguridad y accidentabilidad se mantienen y el grupo que se encuentra en la jornada laboral de 20 x 10 son los que incrementan esos indicadores. Se llega a relacionar que hay un sin número de factores que hacen que la percepción de riesgos del personal disminuya y por ende también la concentración y la productividad. Entre los meses de agosto a diciembre del 2019 se tuvo en promedio 10 incidentes y 5 accidentes, además se detecta que a mayor cantidad de días de trabajo se observa mayor distracción en las actividades y nivel de llenado de las herramientas de gestión es menos o casi similar a los días anteriores. Se relacionará la percepción de riesgos de ambos grupos de trabajo y se analizará a las personas involucradas a las actividades operativas.

En el presente trabajo de investigación titulado “Jornada atípica de trabajo y percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021”, se pretende determinar la relación de las jornadas laborales del personal que realiza trabajos operativos y su forma de percepción de los riesgos que existen en su entorno laboral.

Finalmente, si esta situación no se mejora podría empeorar la situación de los trabajadores la empresa Igroup Perú S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna S.A. Es por eso que se plantea la pregunta de investigación ¿Qué relación existe entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C en la Compañía Minera Lincuna S.A, 2021?, además se plantearon preguntas específicas: ¿Qué relación existe entre las Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C en la Compañía Minera Lincuna S.A, 2021?; ¿Qué relación existe entre las Jornada laboral atípica con la

percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C en la Compañía Minera Lincuna S.A, 2021?; ¿Qué relación existe entre las Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C en la Compañía Minera Lincuna S.A, 2021?

## **2. HIPÓTESIS**

### **2.1. Hipótesis General**

Existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú SAC - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

### **2.2. Hipótesis Específicos**

1. Existe una relación positiva de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C en la Compañía Minera Lincuna SA, 2021.
2. Existe una relación positiva de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.
3. Existe una relación positiva de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C en la Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

### **2.3. Variables**

**Variable 1** : Jornada laboral atípica

**Variable 2** : Percepción de riesgos laborales

## 2.4. Operacionalización de Variables

Tabla 1 Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala
Jornada laboral atípica	Condiciones	Días de subida/bajada Turnos de trabajo Alimentación Climáticas Descanso	Ordinal tipo Likert
	Protocolos	De seguridad De convivencia	
Percepción de riesgos laborales	Riesgos Psicosociales	Sobrecarga de trabajo Temores Insuficiente remuneración Sensación de inseguridad Conocimiento del puesto de trabajo	Ordinal tipo Likert
	Riesgos del puesto de trabajo	Vulnerabilidad personal Cansancio en el trabajo Potencial catastrófico Gravedad de las consecuencias Conocimiento del responsable de seguridad	
	Riesgos de las condiciones de seguridad	Acción preventiva Acciones de protección Medidas de control	

### 3. MARCO TEÓRICO

#### 3.1. Antecedentes de la Investigación

##### Antecedentes Internacionales

De acuerdo con (Gómez, et al., 2014), que publicó un estudio “Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería” El propósito de este estudio fue definir la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la satisfacción laboral entre los empleados subcontratistas chilenos del sector minero. El cuestionario SUSESO-ISTAS 21, adaptado a la población chilena, y el Cuestionario de Satisfacción Laboral S20 / 23 se utilizaron para una encuesta a 100 empleados. Los hallazgos indican que existe una asociación poderosa y negativa entre los factores de riesgo y la satisfacción laboral; ayuda social en la eficiencia empresarial y de liderazgo, remuneración y doble participación en las dimensiones de empleo productivo y posibilidades de crecimiento, sugiriendo que, a mayor riesgo psicosocial percibido, menor satisfacción laboral. Además de una relación sustancial entre la dimensión de demandas psicológicas según el segmento donde laboran, los operadores / asistentes tienen un rango de exposición alto y los demás en un rango medio para la dimensión de trabajo productivo y posibilidades de crecimiento.

De acuerdo con (Falla, 2012) en su tesis “Riesgos laborales en minería a gran escala en etapas de prospección - Exploración de metales y minerales en la región sur este del Ecuador y propuesta del modelo de gestión de seguridad y salud Ocupacional para empresas mineras en la provincia de Zamora Chinchipe” se realizó un análisis centrado en estudios científicos, evaluando la viabilidad de la producción de la gran minería a partir de los hallazgos recogidos en la investigación, teniendo en cuenta la prevención de accidentes e incidentes. El propósito del estudio es proponer un Modelo de Marco de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para las empresas mineras, basado en un modelo de proceso y mejora continua, y sugerir una técnica de detección de factores de riesgo para la planificación técnica de los pasos a realizar. tomadas para evitar lesiones y accidentes, así como para la prevención de incidentes y accidentes.

## Antecedentes Nacionales

Mendoza, (2018) en su tesis “Trabajo atípico y calidad de vida de los obreros del sector minero de Pataz, Año 2018” el objetivo era identificar la relación entre el trabajo atípico y la calidad de vida de los empleados del sector minero en Pataz. Los métodos utilizados en el estudio fueron de carácter no experimental y transversal, siendo la herramienta de encuesta y el instrumento el cuestionario de 60 ítems, aplicado a una población de 210 trabajadores de las empresas mineras Pataz. Los datos obtenidos se analizaron luego con Microsoft Excel 2013 e IBM SPSS Statistics v22, la medición de la escala de Stanones y la prueba de correlación de Spearman. Concluyendo que se produce una relación indirecta entre variables resultando en un coeficiente de asociación de -0,381 y un grado de importancia de 0,001 entre trabajo atípico y calidad de vida, lo que significa que el trabajo atípico tiene una relación negativa con la calidad de vida de los empleados en el Campo minero Pataz en 2018.

Barrios, (2018) en su tesis titulada “Incidencia de la jornada atípica en los trabajadores de la actividad minera y su efecto en la declaración PDT, caso empresa minera Apumayo SAC – Ayacucho” El objetivo fue evaluar la ocurrencia de función en la estimación de su remuneración bajo el esquema atípico o acumulativo. Fue construido sobre la base de 250 empleados del Grupo Minero Apumayo SAC, quienes están incluidos en un grupo mucho más amplio de trabajadores mineros en el Perú, la mayoría de los cuales laboran en regímenes atípicos o acumulativos, quienes están sujetos a condiciones laborales y personales de Sui Generis. y de fecha reciente, no es que la operación minera del país sea reciente, que se dice que tiene extremos. Conclusión: la remuneración calculada bajo un esquema de trabajo atípico o acumulado es mayor que la remuneración calculada por el mismo lapso de tiempo bajo el esquema laboral común en la proporción de un día más de trabajo en un mes, en promedio S /. 60.00 soles.

Palomino, (2016) en su tesis titulada “Propuesta de implementación del sistema de gestión de seguridad en la Empresa Minera J & A PUGLISEVICH basado en la ley N ° 29783 y D.S 055-2010-EM” El propósito clave fue establecer los requisitos y herramientas para introducir un esquema de gestión de seguridad en minas subterráneas basado en los estándares nacionales Ley 29783 y DS 055-2010-EM

para mejorar las condiciones de trabajo y establecer un ambiente de trabajo seguro donde los tipos de indicadores de seguridad que se pueden utilizar para realizar revisiones de desempeño y para verificar el cumplimiento de la mejora de la calidad. El método a utilizar consiste en describir cada paso en la aplicación del Marco de Gestión de Protección de la empresa minera J & A Puglisevich.

Guzmán, (2015) en sus tesis “Conciliación familia -trabajo de los colaboradores en sistema laboral atípico según lugar de procedencia, de la Empresa APC Corporación S.A., en Compañía Minera Antamina, año 2015” El objetivo de lo cual fue explicar y explicar la lenta conciliación del trabajo familiar que existe en la empresa APC Corporación SA, en CIA Minera Antamina, en 2015, en los colaboradores en una estructura laboral atípica según lugar de origen. Se involucraron un total de 138 colaboradores del grupo APC Corporación, entre personal directivo y técnico, 69 de áreas de control y 69 del exterior. Para la obtención de los resultados se utilizaron técnicas inductivas, informativas, empíricas, cualitativas, etnográficas y fenomenológicas. De manera similar, se utilizaron los siguientes métodos; examen, análisis y análisis directos de fuentes bibliográficas; guía de observación, guía de entrevista, cuestionario, a través de los instrumentos. Los siguientes métodos teóricos se han implementado por este motivo como marco para el desarrollo a escala humana, un enfoque de derechos humanos, un enfoque estructural y un enfoque conciliatorio del trabajo familiar. Con base en el estudio, la hipótesis planteada al concluir que la conciliación familia-trabajo es socavada por la organización APC corporación sa, en Cia Minera Antamina, en 2015, es confirmada por empleados en un sistema laboral atípico según el lugar de origen. En la medida en que presentan un grado medio de autoeficacia parental, lo que reconoce que en su posición de padre / madre, los colaboradores creen que no cumplen con sus propias expectativas; y, dado que existe una relación insuficiente entre la familia y el trabajo, lo que ilustra que hay principalmente una comunicación de los efectos negativos de uno en el otro entorno. Esto a pesar de que existe un alto grado de implicación en la vida familiar, ya que se calcula en base al mantenimiento de los recursos económicos que tendrá el padre / madre dentro del hogar.

Falcon, (2015) en su tesis “las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los

criterios del tribunal constitucional a través de la negociación colectiva” El propósito clave de esta tesis fue examinar los acuerdos laborales de cinco empresas mineras reconocidas a nivel mundial. Muchas personas en realidad no están de acuerdo con la práctica minera, argumentando que la minería es una actividad de alto riesgo, que el trabajo se realiza en forma aislada, que la nutrición de los trabajadores es inadecuada, que su salud puede verse comprometida y que hay horarios de operación muy amplios.

A través de este trabajo, sin embargo, se ve que estos requisitos no constituyen un factor decisivo para calificar la minería como una actividad negativa; contrariamente a los cinco convenios colectivos examinados, para decidir si se cumplen o no las condiciones de la prueba de seguridad de jornada máxima de trabajo para los trabajadores mineros creada por el Tribunal Constitucional.

Chávez, (2010) en su tesis titulada “Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera” El objetivo de la cual fue reconocer los efectos de la jornada atípica en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en los trabajadores mineros del Perú. Explique cómo la explotación minera se ha incrementado en diferentes partes del mundo, expandiendo así no solo la economía por recursos externos, sino también la oportunidad de seguir experimentando accidentes industriales y enfermedades ocupacionales en este sector. Por brindar horas de funcionamiento atípicas, un importante mercado laboral. Los horarios de servicio en las operaciones mineras no son uniformes para todos y también se sabe que existen ciclos de 4 días hábiles para 3 días de descanso, 7 días hábiles para 5 días de descanso, 8 días hábiles para 6 días de descanso, 10 días hábiles para 10 días de descanso. días hábiles, 14 días hábiles para 7 días de descanso, 21 días hábiles para 7 días de descanso, 25 días hábiles para 10 días de descanso y hasta 30 días hábiles para 7 días de descanso. Conclusión: los días agotadores causan agotamiento. La fatiga, que puede ser física o emocional, afecta la capacidad de adaptación a la actividad minera en el proceso y / o manejo de maquinaria y por tanto resulta en accidentes laborales.

Granados, (2018) en su tesis titulado “Implementación del sistema de gestión de Seguridad y salud ocupacional para la Prevención de riesgos laborales en la

Empresa contratista minera corporación Shecta S.A. – 2018” Proporciona un plan en el que se explica el enfoque a adoptar para incorporar un esquema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para la reducción de riesgos laborales aplicable a las empresas mineras. Este estudio establece los requisitos y herramientas para la aplicación del esquema de gestión de seguridad y salud ocupacional para la reducción del riesgo ocupacional en Shecta SA, que brinda servicios profesionales a Mina Barrick Misquichilca, con base en DS023-2016-EM, DS: N ° 005- 2012-TR, Ley 29783 e ISO 45001: 2018, con el fin de mejorar las condiciones y brindar un ambiente de trabajo seguro. Es un método científico aplicado. Tiene un enfoque descriptivo, según Sampieri. La población de investigación, al igual que la encuesta, es de veinte. Finalmente, Corporación Shecta S.A. ha implantado un esquema de seguimiento de la seguridad y salud ocupacional para la prevención de riesgos laborales.

### **Antecedentes Locales**

León, (2015) en su tesis denominado “Actitud laboral y seguridad en el trabajo en la obra nuevas vías de Lima-Odebrech 2015” Esta investigación tiene como objetivo brindar asesoramiento sobre actitud laboral y seguridad en el trabajo en el trabajo realizado por la empresa Odebrech en Nuevas Vías de Lima en 2015, aportando un alcance correlacional, cuyo objetivo principal es evaluar la relación entre actitud laboral y seguridad. en el trabajo. El enfoque empleado fue lógico, inductivo, bibliográfico y de campo; Con el fin de recopilar conocimientos que pudieran deducir hipótesis y sugerencias adecuadas, fue posible dar una sugerencia a la organización. El estudio constó de 176 trabajadores, con una población de 650 trabajadores, repartidos entre Lima Norte y Lima Sur, en respuesta al comunicado temático, así como el cuestionario, encuestas y estrategias de análisis documental para la recolección de información en dos turnos, jornada. y noche. Con cinco alternativas de reacción, el cuestionario tenía 51 preguntas. Los hallazgos obtenidos sugieren que la relación entre actitud y protección en el trabajo es considerable. Se asumió, según los datos recopilados, que una mentalidad saludable disminuye los riesgos en el trabajo y, por tanto, las lesiones en el lugar de trabajo.

## 3.2. Bases Teóricas

### A. Jornada Laboral

#### A.1. Definición

Entonces, una jornada típica puede interpretarse como uno que se ofrece de forma regular o habitual; lo que sugiere la Constitución Política del Perú en el artículo 25 es más preciso: “La jornada laboral estándar es de ocho horas al día o, como máximo, cuarenta y ocho horas a la semanal. En el caso de horas de trabajo acumuladas o atípicas, en el año siguiente, el total de horas trabajadas no supere el límite”

De esta norma estatutaria pueden deducirse dos limitaciones a la jornada ordinaria, ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, de lo que se deduce que ningún trabajador puede ser obligado a realizar una jornada ordinaria que amplíe dichos límites (Blanch, 2011).

#### A.2. Jornadas Laborales Atípicas

(Pasco, 2016) menciona que hay jornadas fuera de la normalidad; es decir, determinados días que no se pueden llamar habituales o generales y, por tanto, se denominan atípicos.

Hay dos formas de atipicidad, según (Pasco, 2016), la primera llamada jornada incompleta, parcial o part time, utilizada en el Perú para diversos fines que la explican y que no supera las cuatro horas diarias, esta es el caso de mujeres que no pueden distinguirse por completo de sus tareas domésticas o de estudiantes que necesitan mezclar estudios y trabajo.

El otro tipo de atipicidad es la denominada jornada laboral total, en la que se supera la jornada ordinaria completa en el día y la semana, según (Pasco, 2016), sin que el exceso sea tratado como trabajo excepcional, y que no sería retribuido con el pago de una remuneración adicional, sino con descanso laboral.

La Jornada Acumulada es la que estableceremos durante este estudio, dejando a un lado la jornada laboral parcial o inconclusa, por lo que a partir de ahora nos referiremos a la Jornada Acumulativa propiamente dicha si hablamos de la jornada laboral atípica (Falcon, 2015).

### **A.3. Jornadas laborales atípicas más importantes**

Puede haber otras formas de rotación de turnos. Una persona puede trabajar 12 horas en un solo día, pero solo en uno de los cinco días consecutivos, completando así un total de 48 horas de trabajo, luego descansan dos días seguidos y tienen que tomarse un día libre cada semana, lo que les da dos días de descanso por semana. El empleador en esta modalidad brinda tiempo para almorzar antes y después del trabajo y puede organizar el transporte de las personas que allí laboran.

Otra forma de trabajo del trabajador es que trabaja las 24 horas de la semana y no puede tomarse días libres. Debido a la esencia del trabajo que se realiza, trabaja dos días, descansa dos días, trabaja dos días y vuelve a descansar. A esto le aplicaríamos el tiempo de sueño semanal para que el resto se divida en tres días. En esta modalidad se debe tener en cuenta el día de descanso ocasional requerido, de lo contrario puede resultar peligroso para la salud del trabajador.

También existe la probabilidad de que el personal trabaje las 192 horas equivalentes a 4 semanas del día 16, esto es por dos semanas y cuatro días. Se agrega 1 día para una semana completa adicional, por lo que aún es posible un descanso de 18 días.

Como cada día ha servido horas adicionales (basado en el día de 8 horas), ha acumulado 64 horas que equivalen a 8 días al día, y sumado a los días de descanso semanal requeridos no utilizados, les da un descanso constante de no menos a 10 días cada 30 días (Chávez, 2010).

Este método, si bien no es frecuente, se utiliza en puestos de trabajo alejados de los lugares donde viven los padres del trabajador y esto es lo que ocurre con los Días que se forman en las áreas de Producción, pero cabe señalar que los días que en ellos se establecen tienen todavía otras características, dicho de otra forma, los días que se conocen como "Atípicos" son los que se emplean en ciclos de 12 horas diarias, con unos días de inactividad compensatoria entre ellos. Estos días se dan de la siguiente manera: 4 X 3, 10 X 10, 14 X 7, 21 X 7 y uno alternativo que se informa de una fuente de confianza que es 35 X 7.

#### **A.4. Dimensioe de la jornada laboral atípica**

Los días laborados y estresantes crean tensión, la fatiga contribuye a una menor disposición a responder durante la operación de maquinaria en la actividad minera, un resultado de lo cual es un aumento en las lesiones ocupacionales (Chávez, 2010).

La jornada laboral atípica es la que se encuentra en las empresas de carbón, petróleo y manufactura que operan en áreas remotas, se pueden describir mediante las condiciones y lo protocolos (García-Díaz, Fernández-Feito, Arias, & Lana, 2015).

En cuanto a las condiciones, se refiere a los turnos establecidos por la empresa, los días de subidas y bajadas, los tiempos de descansos, también a las situaciones climáticas de cada lugar de trabajo. Por otro lado, los protocolos con las reglas que se deben de cumplir y como de actuar el trabajador en el lugar de trabajo. Esto se entiende como los temas de convivencia y las reglas de seguridad que deben seguir los trabajadores (Santibáñez & Sánchez, 2007).

#### **B. Percepción del riesgo laboral**

Según (Cabaleiro, 2010), el peligro en el lugar de trabajo es cualquier daño potencial al bienestar del trabajador como consecuencia del trabajo que realiza, cuando esta probabilidad se convierta en un hecho en un futuro próximo, se la denominará un peligro inmediato y tangible (p. 16).

El riesgo percibido se enmarca en la "verosimilitud psicológica" o "subjetivo", similar al método probabilístico de analítica que enfatiza el nivel de confianza que una persona tiene ante un fenómeno (Castillo, 2014).

Según (Pidgeon, 2008), las probabilidades subjetivas de una entidad pueden diferir de una persona a otra debido a su experiencia de un caso, la opinión de las personas sobre los riesgos potenciales en la actualidad es obvia, a pesar de no tener una fuente sólida que los ayude, parece que el mismo juicio o las aseveraciones de los pueblos valdrán más a la hora de derramar y distribuir conocimientos sin sentido, que en el tiempo puede provocar cierto tipo de pánico o cualquier perturbación en el trabajo que repercute negativamente en la creación de lesiones, por lo que el trabajador, según la percepción de riesgo, tiene una

reacción inmediata de nerviosismo (Morillejo & Pozo, 2002).

De esta manera, es importante cambiar el supuesto de que las lesiones y los trastornos ocupacionales son facetas inevitables del lugar de trabajo. En cambio, los recursos deben centrarse en incorporar las técnicas de evaluación y las medidas de prevención necesarias. Aborda pasar de controlar únicamente el entorno de riesgo, a gestionar los aspectos de actividad humana de la empresa (Leung, Shou, Chan, & Alabdulkarim, 2019).

### **B.1. Percepción del riesgo en el trabajo**

La probabilidad percibida de un trabajo inseguro fue una de las secciones más discutidas de cualquier reacción al desempeño laboral inseguro. Es racional aceptar que las reacciones de los empleados a las diversas amenazas que plantean dependen en parte de su comprensión de los riesgos. Una parte sustancial de la literatura sobre salud en el lugar de trabajo se ha realizado en el lugar de trabajo (Pidgeon, 2008).

Los ingenieros han investigado a fondo el efecto del riesgo percibido, pero solo se ha extendido a proyectos de construcción ocasionalmente, considerando el hecho de que el comportamiento del personal hacia la seguridad en el lugar de trabajo se ve afectado por su comprensión del riesgo, la dirección, las amenazas y pautas de seguridad. Numerosos estudios han encontrado que el riesgo potencial de sufrir daños está fuertemente ligado a las lesiones laborales (Rodríguez, Castilla, & Martínez, 2014).

La comprensión de un trabajador del riesgo de una lesión es clave para aprender a manejar la seguridad. Lo que mostró el estudio fue que la mejora de la tolerancia al riesgo está relacionada con el deseo de cumplir con las normas de seguridad. Los trabajadores que comparan los factores negativos, como la posibilidad de sufrir una lesión, con los positivos, como mejores salarios, trabajos más rápidos, etc., tienen más probabilidades de seguir conductas de riesgo si las ventajas se ven como mayores que los gastos (Mullen, 2004).

### **B.2. Clasificación de los riesgos laborales**

Según Cortés, (2007) los riesgos se clasifican en:

**Riesgos físicos:** considerar todas aquellas consideraciones intrínsecas a las actividades que se desarrollan en el lugar de trabajo y su ambiente, que generan el proceso productivo. Estos elementos incluyen ruido, calor extremo, alturas de vibración y densidad extrema, vibraciones, fuentes de iluminación y radiación (ionizantes y no ionizantes). La clasificación se realiza a menudo entre caídas (al mismo nivel y a un nivel inferior), golpes y empalmes, explosiones y / o erupciones y asfixia y ahogamiento (Moreno, 2014).

**Riesgos químicos:** están constituidos por todos aquellos compuestos químicos que se encuentran en los espacios de trabajo o en sus entornos y cuyo contacto o ingestión en cantidades superiores a las permitidas, pueden producir alteraciones en la salud. Esto incluyó: aceites, humos, polvos y líquidos (Carbonell, Torres, Nuñez, & Aranzola, 2013).

**Riesgos psicosociales:** Los factores de origen familiar, social y laboral o amenazas psicosociales, que enfrenta el empleado, que pueden provocar dolor, agotamiento, ansiedad, apatía, tensión, disminución de la satisfacción laboral o pérdida de motivación (Ramirez & Jamanca, 2020). Las personas que trabajan sin descanso, horas extras o en turnos son más vulnerables a los efectos de la pérdida de sueño (Moreno, Valdehita, Ramiro, & García, 2010).

**Riesgos mecánicos:** causas intrínsecas de influencias físicas que pueden derivar en un accidente debido al funcionamiento de los elementos componentes de una máquina, instrumento, superficie o sustancia de la pieza, fuerte o líquida (Morillejo & Pozo, 2002).

### **B.3. Factores de riesgo laboral**

Todos son componentes que pueden agravar los problemas de salud y son inevitables en el lugar de trabajo, los factores de riesgo están asociados con los factores de protección. Los autores seguirán surgiendo de una de las siguientes 4 facetas del trabajo (Díaz, 2010):

- Lugar de trabajo: electricidad, gas, protección contra incendios, flujo de aire y cosas relacionadas.
- La organización del trabajo debe tener en cuenta la carga de trabajo física y emocional, el orden de trabajo, la monotonía, la soledad y otros fenómenos.

- Tipos de tareas, herramientas o maquinaria necesarias para realizar una tarea.
- Implementos para el trabajo, materiales peligrosos, tóxicos, contaminantes y peligrosos.

#### B.4. Categorías de riesgos

Se proporciona un estándar para la categorización de riesgos como ejemplo para orientar la formulación de políticas. La tabla muestra el grado de regulación necesario y la prioridad de actuación, que debe ser proporcional a la gravedad del riesgo (Gómez-Cano, Gonzalez, Lopez, & Rodriguez, 1996).

Tabla 2 Lineamientos para la gestión de riesgos.

Riesgo	Acción y Temporización
AMBIGUO	No es necesario que se haga algo especial.
SOPORTABLE	No se requiere fortalecer las acciones preventivas vigentes. Sin embargo, se deben preferir opciones más rentables, siempre que no generen una presión financiera grave. Las pruebas periódicas son importantes para asegurar que el descontaminante mantenga su eficacia. Se deben realizar esfuerzos para minimizar el riesgo y se debe calcular la inversión exacta.
MODERADO	La reducción del riesgo solo puede ocurrir durante un período de tiempo determinado. Cuando un riesgo leve se correlaciona con un posible resultado adverso, sería importante identificar una posibilidad más específica de daño para justificar la adopción de más medidas.
IMPORTANTE	El trabajo no debe comenzar hasta que haya una reducción adecuada del riesgo. Se necesitaría un gran esfuerzo para minimizar el daño.
INACEPTABLE	Si el riesgo es un trabajo que se está completando, entonces debe resolverse en un tiempo más corto que con las amenazas moderadas. No debe operar hasta que el peligro sea mínimo. En el caso de que el peligro no se pueda minimizar en un grado apropiado, el trabajo debe prohibirse.

## B.5. Riesgos psicosociales

Sin el matiz de un factor de riesgo, un riesgo psicosocial es una realidad, circunstancia, condición o hecho que surge como resultado de la organización del trabajo y tiene una alta probabilidad de afectar adversamente el bienestar del trabajador. Es decir, son amenazas psicosociales con alta probabilidad de tener un impacto negativo en el bienestar del trabajador (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013).

Sus características difieren de las de los factores de riesgo psicosocial de varias maneras: 1) menoscaban los derechos humanos del trabajador, 2) tienen impactos globales en el bienestar del trabajador, 3) parecen tener implicaciones para la salud mental, y 4) tienen cobertura legal, al menos en parte.

En general, son amenazas psicosociales más graves, pero puede haber grandes variaciones según las circunstancias y las personas. Esta distinción en la gravedad de los resultados entre factores de riesgo y riesgos psicosociales no disminuye la importancia de los factores de riesgo psicosocial como marcadores e indicadores de la aparición de riesgos más graves; más bien, enfatiza su presencia como marcadores e indicadores de la aparición de riesgos más graves. Las amenazas más peligrosas surgen del terreno fértil de los factores de riesgo. Por otro lado, la gestión y la acción de los riesgos en el lugar de trabajo no deben limitarse a las amenazas inmediatas, críticas o extremas, sino que deben aplicarse a todos los riesgos que afectan el bienestar de los trabajadores (Moreno B. , 2014).

Los denominamos factores psicosociales son algunos factores de riesgo para la salud que se originan en el lugar de trabajo y pueden desencadenar efectos del tipo fisiológicos, emocionales (ansiedad, depresión, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la capacidad de concentración) o conductuales (abuso de sustancias, violencia, etc.) respuestas, las cuales pueden ser precursoras de enfermedades en algunas situaciones (De Witte, Elst, & De Cuiper, 2013).

La carga de trabajo excesiva o la limitación de tiempo, la falta de claridad sobre los roles del trabajador, la coordinación ineficaz, la mala gestión de las transiciones organizacionales, los conflictos interpersonales, la coacción, el abuso y la violencia, y las dificultades para equilibrar el trabajo y las

responsabilidades personales son todos factores de riesgo (Moreno B. , 2014).

### **B.6. Riesgos en el puesto de trabajo**

El lugar de trabajo se caracteriza como un área del lugar de trabajo, ya sea construida o sin construir, donde los empleados deben permanecer o tener acceso como resultado de sus trabajos. Los baños, salas de primeros auxilios, comedores y otras instalaciones sanitarias se incluyen en esta definición (Boada-Grau & Ficapal-Cusí, 2012)

Los siguientes son los riesgos relacionados con el trabajo que debemos considerar:

- El orden, la limpieza y el mantenimiento general de todos los edificios, con un enfoque particular en los pasillos, carriles de tráfico, salidas y salidas de emergencia, todos los cuales deben estar libres de obstrucciones (Tous-Pallarés, Bonasa-Jiménez, Mayor-Sánchez, & Espinosa-Díaz, 2011).
- La iluminación de la habitación en su conjunto.
- El estado de las instalaciones higiénicas y áreas de descanso, así como los suministros e instalaciones de primeros auxilios.
- Las circunstancias favorables.

Los peligros ambientales en el lugar de trabajo no deben poner en peligro la seguridad o la salud de los empleados, y no deben ser una fuente de inconvenientes o frustración, si es posible. Los lugares de trabajo deben poder utilizarse para el propósito para el que fueron diseñados, pero sin dejar de brindar una protección completa para quienes pasan por ellos (Cabaleiro, 2010).

#### Riesgos en las condiciones de seguridad

Los factores de riesgo ocupacional son problemas que ocurren en el trabajo y que, si no se abordan, pueden provocar lesiones y enfermedades en el lugar de trabajo. Siguen conectados a una casualidad y sus repercusiones (Rosauero, Fernando, 2012).

Condiciones del lugar de trabajo: cualquier característica del lugar de trabajo que pueda tener un impacto directo en la generación de amenazas a la seguridad y salud del trabajador, e implica incorporar categorías en términos de mitigación de desastres laborales en esta definición podemos destacar, como (a) los conceptos generales de equipamiento, estructuras, materiales y demás en el espacio de

trabajo, (b) la naturaleza de la agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo, (c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados, y también deja abierta la posibilidad de considerar los riesgos psicosociales. (d) Todos los demás aspectos del trabajo, como la estructura y la administración, que inciden en el alcance de las amenazas a las que está sometido el trabajador (Blanch, 2011).

Para conseguir empleados que vivan en un entorno libre de riesgos, se deben cumplir esas condiciones laborales: (Barling & Frone, 2004).

- Las herramientas y suministros de seguridad personal aún deben estar disponibles.
- Todos los empleados que se ocupan de productos químicos peligrosos deben ser conscientes de los peligros. Como resultado, puede comprender cómo y dónde pedirlos correctamente.
- También vale la pena señalar que antes de trabajar en una empresa, debe haber requisitos escritos. Por ejemplo, asignaciones de tareas, beneficios y horas de trabajo, por nombrar algunos.
- El trabajador tendría derecho a conocer todas las leyes de higiene y seguridad, incluidas las máquinas, herramientas y materiales de trabajo, con el fin de proteger la salud y seguridad de los empleados en la ciudad.
- Dentro del período designado, se deben desarrollar talleres, conferencias o dinámicas sobre defensa, aptitud y procedimientos operativos adecuados, pero especialmente sobre cómo utilizar correctamente los recursos de seguridad.
- Exámenes médicos para determinar si un empleado está calificado para servir en el área designada; y la responsabilidad de la organización de publicitar e implementar salvaguardas para garantizar condiciones de vida y trabajo seguras.

### 3.3. Definición de términos

**Acción preventiva:** Es una acción que se toma para eliminar, monitorear o minimizar los riesgos especificados, lo que sugiere un orden de prioridad según la gravedad de los riesgos. Se diferencia de la intervención disciplinaria en que no requiere la presencia de no conformidades para su realización (Rosauero, Fernando, 2012).

**Adaptabilidad:** Flexibilidad para afrontar los cambios, ajustar sus propias acciones si es necesario para lograr ciertos objetivos, nuevos hechos o mejoras ambientales en el mundo externo, la organización misma a medida que ocurren los problemas (Chiavenato & González, 2017).

**Atención:** Es el acto que indica y responde al bienestar o la seguridad de un individuo o muestra gratitud, cortesía o apego a las reglas de seguridad (Cabaleiro, 2010).

**Cansancio en el trabajo:** Es la situación en la cual un trabajador tiene fatiga física o emocional que a menudo significa la ausencia de un sentido de capacidad personal (Morillejo & Pozo, 2002).

**Conciencia de uno mismo:** Es un estado donde el individuo, establece sus sentimientos y comprende las conexiones entre sus ideas, sentimientos y respuestas observándose a sí mismo y reconociendo sus propios sentimientos (De Witte, Elst, & De Cuiper, 2013)

**Condición de trabajo:** El escenario del lugar de trabajo, donde se realizan las actividades rutinarias pueden tener un impacto sustancial en la producción de amenazas a la seguridad y salud del personal (Blanch, 2011).

**Eficacia:** Evalúa qué tan bien se han cumplido las metas de una organización. Además, qué tan bien están logrados sus objetivos (Chiavenato & González, 2017).

**Eficiencia:** Evalúa en qué medida se usan los bienes de una empresa para completar una tarea o un servicio. Se ocupa de los métodos para minimizar los esfuerzos y realizar las tareas encargadas (Ñaña, 2017).

**Impulsivo:** Se refiere a alguien que se deja llevar por sus deseos o instintos sin considerar los efectos de su comportamiento (Gómez-Cano, Gonzalez, Lopez, & Rodriguez, 1996).

**Jornada laboral atípica:** En este tipo de modalidad de trabajo implica mucha moderación, se prohíben las relaciones amorosas y se desalientan las relaciones románticas. De manera similar, los procedimientos y pautas de seguridad son muy estrictos y realizan un seguimiento constante del personal (Pasco, 2016).

**Medidas de control:** Son las reglas e intervenciones que buscan disminuir la probabilidad de ocurrencia de accidentes, se priorizarían las medidas de seguridad que tienen como objetivo reducir las consecuencias. También, se prioriza la seguridad colectiva sobre la seguridad individual (Cabaleiro, 2010).

**Percepción de riesgos laborales:** Es la capacidad de percibir, localizar y reaccionar ante un escenario potencialmente dañino, es un mecanismo aleatorio e instantáneo que permite estimar o tomar decisiones sobre circunstancias con base en hechos que el individuo elige y procesa (Moreno B. , 2014).

**Puesto de trabajo:** El trabajo general delegado a un individuo, que consiste en un conjunto de roles y obligaciones, es una serie de actividades realizadas por un solo empleado (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2020)

**Riesgo de accidente:** Los riesgos que ocurren en nuestras tareas laborales o en nuestro propio ambiente o espacio laboral, que pueden resultar en incidentes o algún tipo de lesión, que, a su vez, puede resultar en discapacidades, daño físico o psicológico, o trauma (González, 2015).

**Riesgos Psicosociales:** Son los problemas que existen en una situación laboral, están estrechamente vinculados a la organización, el material de trabajo y los resultados de la misión, y tienen el potencial de afectar el bienestar físico, emocional y social de los empleados (Boada-Grau & Ficapal-Cusí, 2012).

**Riesgos del puesto de trabajo:** Las amenazas, los obstáculos, las lesiones, las demandas y las muertes son ejemplos de riesgos en el lugar de trabajo. Los riesgos varían según condiciones como la ubicación, la actividad, el nivel y, por supuesto, el funcionamiento de la empresa (Cortés, 2007).

**Riesgos de las condiciones de seguridad:** Las condiciones de los equipos y materiales que pueden provocar lesiones en el lugar de trabajo se denominan riesgo de las condiciones de seguridad. Los lugares de trabajo y las maquinarias, el tipo de energía y los letreros pueden considerarse factores de riesgo (Moreno-Jiménez & Garrosa, 2013).

**Sensación de inseguridad:** La incertidumbre emocional es un nerviosismo o imprudencia asociado con una variedad de situaciones, y puede ser causado por una sensación de debilidad o una sensación de vulnerabilidad e inestabilidad que socava la propia imagen o la autoestima (Barling & Frone, 2004).

## 4. MATERIALES Y METODOS

### 4.1. Tipo de Estudio

Fue una investigación aplicada, porque la tesis se basó en la teoría actual de las ciencias administrativas y porque fue necesario aplicarla para crear soluciones a problemas del mundo real (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

**Descriptiva**, se buscó describir cada variable: Jornada laboral atípica y la Percepción del riesgo de accidentes, ya que nuestro objetivo fue llegar a conocer la relación entre las variables a través de la descripción exacta de las actividades, objetos y personas. Así mismo para establecer características, determinar cómo se manifiesta y establecer comportamientos concretos con el objetivo de analizarlos e interpretarlos.

**Correlacional**, la cual “tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más variables en un contexto en particular” **Fuente especificada no válida.** Específicamente de la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo de accidentes.

### 4.2. Diseño de Investigación

Fue una investigación de diseño no experimental, que son investigaciones en las cuales no se manipulan de manera deliberada la variable de investigación; fue también de diseño transeccional ya que se recogieron los datos en un momento único del tiempo (Ñaupas, Valdivia, Palacios, & Romero, 2018).

### 4.3. Población

Conjunto de elementos (personas, objetos, etc.) que contienen una o más características observables de naturaleza cualitativa o cuantitativa que se pueden medir en ellos.

Se considerará como población a todos los trabajadores de la empresa Igroup Perú S.A.C; en total son: 70 divididos de la siguiente manera:

Tabla 3 Lineamientos para la gestión de riesgos.

Modalidad	Trabajadores
Administrativo	1
Supervisores	2
Logístico	1
Técnicos mecánicos	6
Operadores Línea Blanca	24
Operadores Línea Amarilla	36
Total	70

#### 4.4. Muestra

##### Unidad de Análisis

Las unidades de análisis de la siguiente investigación son todos los trabajadores de la empresa Igroup Perú S.A.C con tres meses mínimo de labor en la empresa.

##### Muestra

Teniendo en cuenta el tamaño de la población, para la presente investigación se trabajó con toda la población.

#### 4.5. Técnicas e Instrumentos de recopilación de datos

En la presente investigación se empleó la encuesta, por considerarse más aparente a los intereses del estudio.

El instrumento utilizado para recoger la información de la muestra de estudio es el cuestionario, definida como un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir (Supo & Zacarias, 2020), Acorde con la técnica elegida (encuesta), se empleó como instrumentos dos cuestionarios para recolectar información: el formato será elaborado por el autor para medir las variables de la investigación, los mismo que serán sometidos a las pruebas de validez por juicio de expertos, para medir la coherencia interna del constructo de acuerdo a la teoría de respuesta al ítem; y la confianza se determinó mediante el método de Alpha de Cronbach. La escala empleada en los cuestionarios fue ordinal, con alternativas de respuesta tipo escala de Likert.

Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna

de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación (Quezada, 2019).

Tabla 4 Fiabilidad del Instrumentos

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Jornada laboral atípica	0.901	9
Percepción de riesgos laborales	0.943	17

La fiabilidad del cuestionario es aceptable, toda vez que el valor del Alfa de Cronbach está más cerca al 1 (Welch & Comer, 1988).

#### **4.6. Análisis Estadístico e Interpretación de datos**

Mencionar que, los datos fueron procesados a través de la estadística descriptiva. Las mismas que se presentan en una distribución de frecuencias por medio de las tablas.

Para los datos del estudio, cada indicador fue traducido en una pregunta que es presentada en tablas individuales o de manera cruzada, según sea el caso. En ese afán, el cuestionario fue convertido en una hoja electrónica para las mediciones correspondientes en un software estadístico como el SPSS v25. Programa con la que se procedió a la tabulación y éste muestra en frecuencias y porcentajes de acuerdo al número de incidencias de la variable a través de sus indicadores. Los porcentajes obtenidos facilitaron la elaboración de tablas de cada indicador y de las variables establecidas en presente investigación. De los resultados del análisis de datos se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones (Quezada, 2019).

**Interpretación de datos:** Dichos datos luego de ser analizados y procesados mediante el software estadístico correspondiente, fueron presentados en un informe con tablas descriptivas, además de interpretaciones que proporcionan una visión más amplia sobre los resultados del trabajo de investigación.

Se determinó la correlación mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman luego de someter a los resultados obtenidos a la prueba de normalidad donde el resultado obtenido nos muestra que ambas variables tienen un comportamiento diferente de distribución normal. Para tabular los datos recogidos se empleó el Excel 2019, que luego fueron cargados al paquete estadístico SPSS, en su versión 25 para calcular el coeficiente de correlación ya establecido.

## 5. RESULTADOS

### 5.1. Resultados Generales

Tabla 5 Características de los trabajadores

	<b>Característica</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Género	Femenino	3	4.29
	Masculino	67	95.71
Formación	Secundaria	18	25.71
	Técnico	44	62.86
	Universitario	8	11.43
Turno	Jornada 14 X 7	24	34.29
	Jornada 20 X 10	46	65.71

De la tabla 5, se observa que el 95,71% de los trabajadores encuestados son de sexo masculino, el 62,86% son de nivel técnico, el 65,71% pertenecen al turno 20 X10.

Tabla 6 Edad e Ingresos de los trabajadores

<b>Característica</b>	<b>Indicador</b>	<b>Valor</b>
Edad	Media	34.71
	Desviación estándar	5.652
	Mínimo	27
	Máximo	46
Años de servicio	Media	2.17
	Desviación estándar	1.063
	Mínimo	1
	Máximo	4
Años de Experiencia	Media	6.89
	Desviación estándar	3.005
	Mínimo	2
	Máximo	13

Los trabajadores encuestados presentan un promedio de edad de 35 años aproximadamente, habiéndose encuestados a trabajadores entre 27 a 46 años de edad. Así mismo, el promedio de años de servicio es de 2 años aproximadamente.

## 5.2. Jornada Atípica

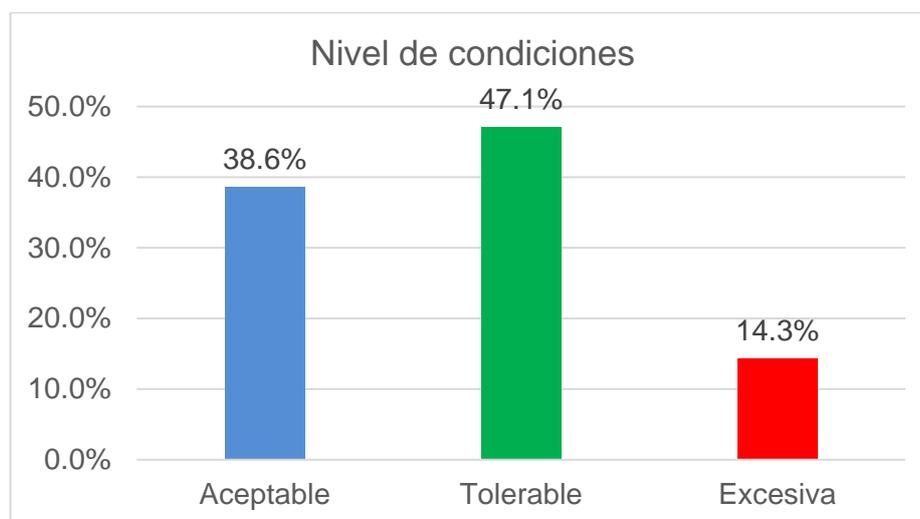


Figura 1 Niveles de condiciones

De la figura 1, se observa que el 47.1% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C considera niveles tolerables de las condiciones laborales, mientras que el 14.3% de los mismos consideran niveles excesivos en las condiciones laborales de la jornada laboral atípica.

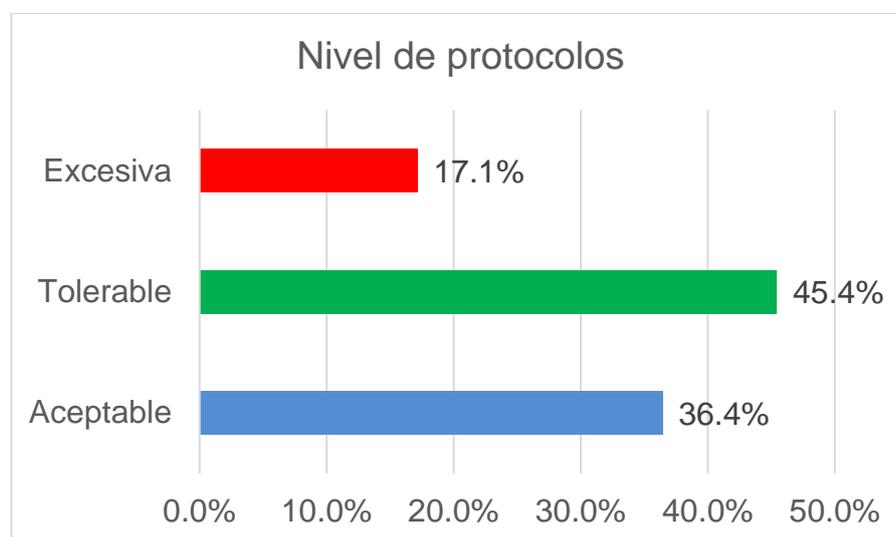
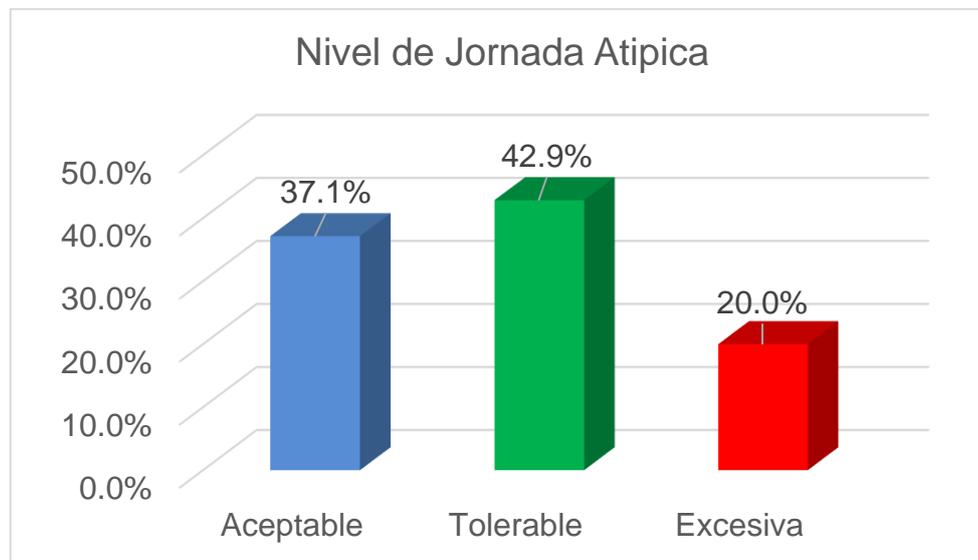


Figura 2 Niveles de protocolos

De la figura 2, se observa que el 45.4% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C considera niveles tolerables en los protocolos en el trabajo, mientras que el 17.1% de los mismos consideran niveles excesivos en los protocolos en el trabajo

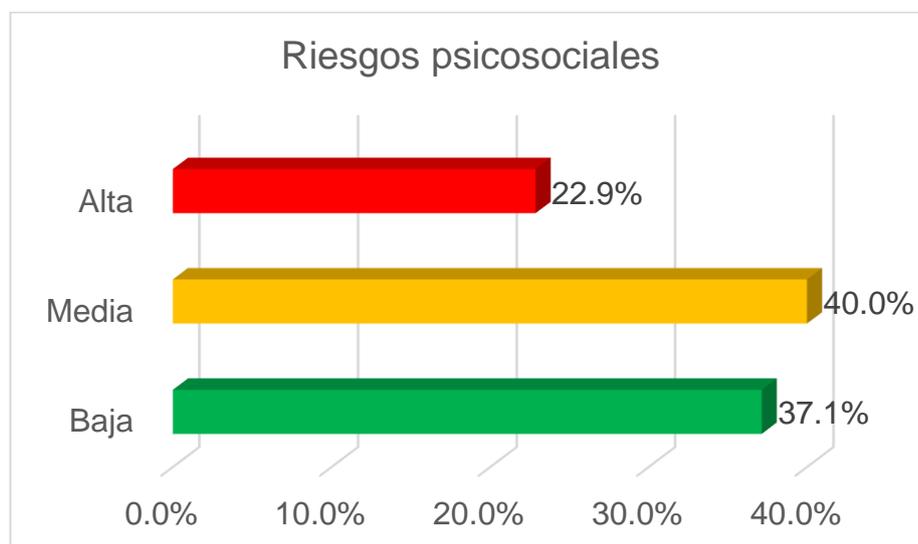
de la jornada laboral atípica.



*Figura 3 Niveles de Jornada Atípica*

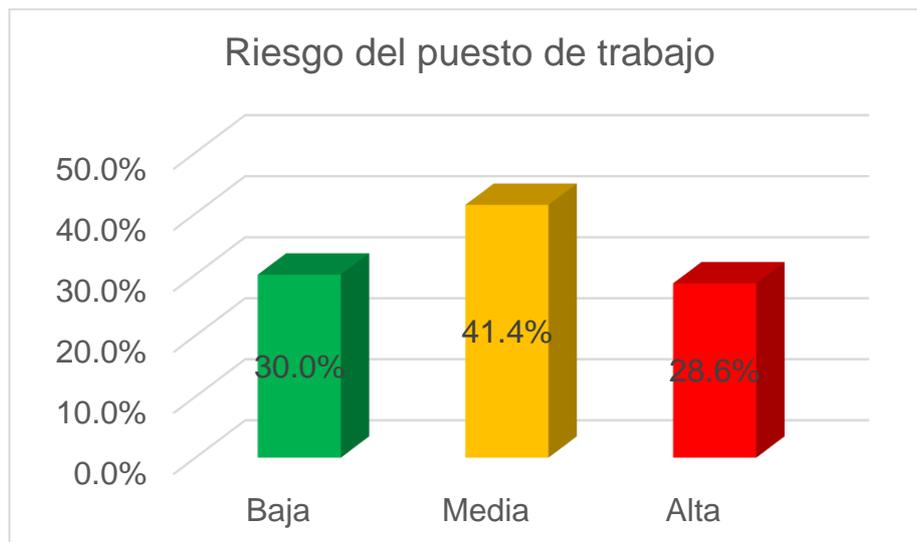
De la figura 3, se observa que el 42.9% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C consideran niveles tolerables de la jornada laboral atípica, mientras que el 20.0% de los mismos consideran niveles excesivos de la jornada laboral atípica.

### 5.3. percepción de riesgos laborales



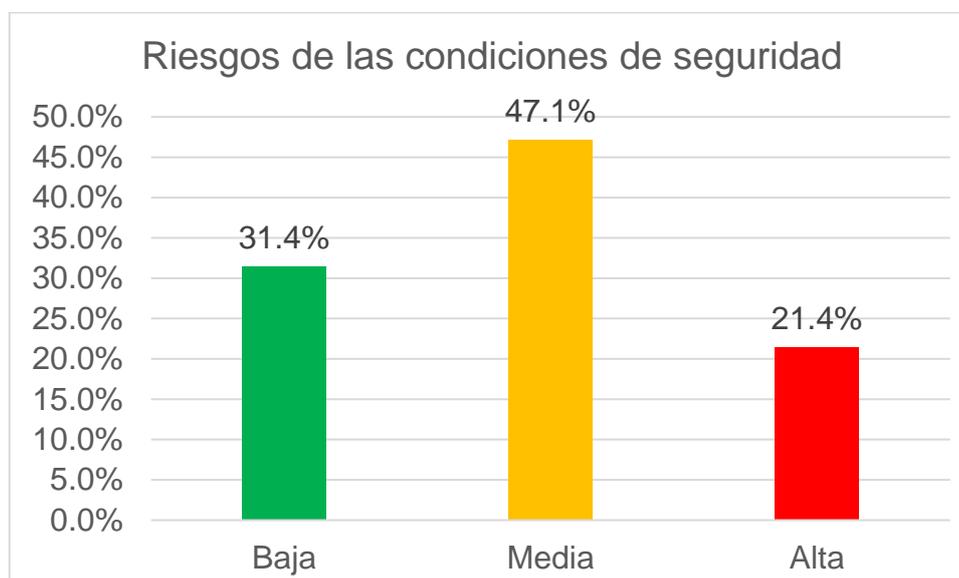
*Figura 4 Niveles de Riesgos psicosociales*

De la figura 4, se observa que el 40% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C presentan niveles medios de percepción de riesgos psicosociales, mientras que el 22.9% de los mismos presentan niveles altos de riesgos psicosociales.



*Figura 5 Niveles de riesgos del puesto de trabajo*

De la figura 5, se observa que el 41.4% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C presentan niveles medios de percepción de riesgos del puesto de trabajo, mientras que el 28.6% de los mismos presentan niveles altos de riesgos del puesto de trabajo.



*Figura 6 Niveles de riesgos de las condiciones de seguridad*

De la figura 6, se observa que el 47.1% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C presentan niveles medios de percepción de riesgos de las condiciones de seguridad, mientras que el 21.4% de los mismos presentan niveles altos de riesgos de las condiciones de seguridad.

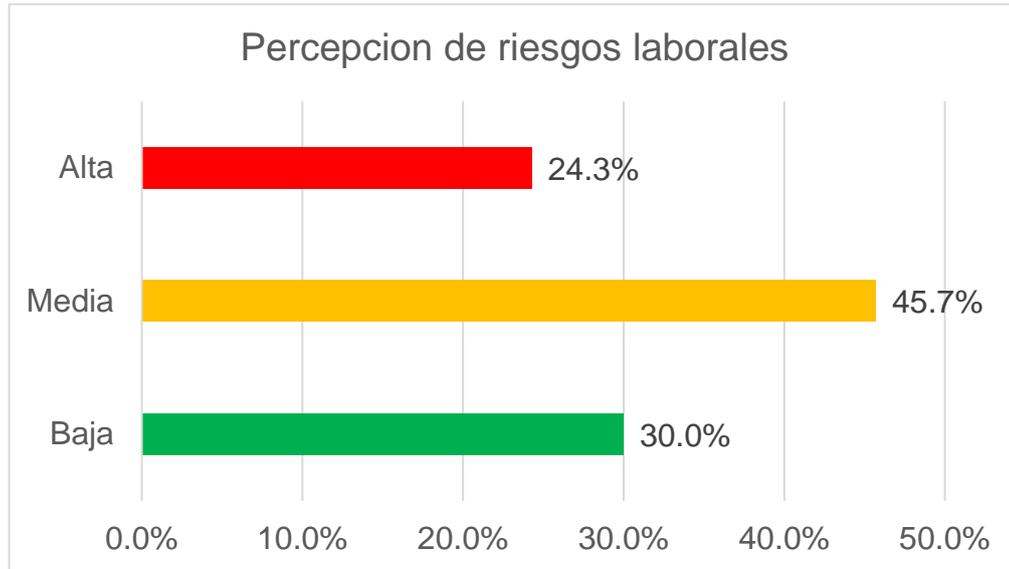


Figura 7 Niveles de percepción de riesgos laborales

De la figura 7, se observa que el 45.7% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C presentan niveles medios de percepción de riesgos laborales, mientras que el 24.3% de los mismos presentan altos niveles de percepción de riesgos laborales.

#### 5.4. Análisis Bivariado

Tabla 7 Jornada laboral atípica y riesgo laboral

Nivel de jornada atípica	Nivel de riesgo laboral			Total
	Bajo	Moderado	Alto	
Aceptable	15.7%	14.3%	7.1%	37.1%
Tolerable	8.6%	25.7%	8.6%	42.9%
Excesiva	5.7%	5.7%	8.6%	20.0%
Total	30.0%	45.7%	24.3%	100.0%

De la tabla 7, El 25.7% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C que presentan niveles tolerables de una jornada atípica presentan niveles medios de percepción de riesgos laborales.

Tabla 8 Turnos y riesgo laboral

Turno	Nivel de riesgo laboral			Total
	Bajo	Moderado	Alto	
Jornada 14 X 7	11.4%	17.1%	5.7%	34.3%
Jornada 20 X 10	18.6%	28.6%	18.6%	65.7%
Total	30.0%	45.7%	24.3%	100.0%

De la tabla 8, El 28.6% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C que se encuentran en una jornada atípica de 20X10 presentan niveles medios de percepción de riesgo laboral.

Tabla 9 Turnos y jornada atípica

Turno	Nivel de jornada atípica			Total
	Aceptable	Tolerable	Excesiva	
Jornada 14 X 7	14.3%	11.4%	8.6%	34.3%
Jornada 20 X 10	22.9%	31.4%	11.4%	65.7%
Total	37.1%	42.9%	20.0%	100.0%

De la tabla 9, El 31.4% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C que se encuentran en una jornada atípica de 20X10 presentan niveles tolerables respecto a la jornada laboral atípica.

Tabla 10 Turnos y Niveles de percepción de riesgo

Turnos	Niveles de percepción			Total
	Bajo	Moderado	Alto	
Riesgos Psicosociales				
Jornada 14 X 7	17.1%	11.4%	5.7%	34.3%
Jornada 20 X 10	20.0%	28.6%	17.1%	65.7%
Total	37.1%	40.0%	22.9%	100.0%
Riesgos del puesto de trabajo				
Jornada 14 X 7	11.4%	15.7%	7.1%	34.3%
Jornada 20 X 10	18.6%	25.7%	21.4%	65.7%
Total	30.0%	41.4%	28.6%	100.0%
Riesgos de las condiciones de seguridad				
Jornada 14 X 7	11.4%	15.7%	7.1%	34.3%
Jornada 20 X 10	20.0%	31.4%	14.3%	65.7%
Total	31.4%	47.1%	21.4%	100.0%

De la tabla 10, El 21.4% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C que se encuentran en una jornada atípica de 20X10 presentan niveles altos de percepción de riesgos en el puesto de trabajo.

### 5.5. Prueba de Hipótesis

La contrastación de las hipótesis se realizó mediante el Coeficiente de Correlación Rho de Spearman ya que las variables no cumplen el supuesto de normalidad.

Tabla 11 Prueba de normalidad de los datos

Variables	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Resultado
	Estadístico	gl	Sig.	
Jornada laboral atípica	0.238	70	0.000	No normal
Percepción de riesgos laborales	0.188	70	0.000	No normal

a. Corrección de significación de Lilliefors

Para la prueba de normalidad de las variables se decidió por la prueba de Kolmogorov – Smirnov por que la muestra es de 70 trabajadores y esto se considera una muestra grande.

#### A. Hipótesis general

##### i. Hipótesis de Investigación

Existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

##### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la Jornada laboral atípica con la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la Jornada laboral atípica con la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

### iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

#### Regla de decisión

Rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es menor que  $\alpha$ .

No rechazar  $H_0$  cuando la significación observada " $p$ " es mayor que  $\alpha$ .

### v. Cálculos

Tabla 12 Jornada laboral atípica y percepción de riesgos laborales

			Jorna Laboral Atípica	Percepción de riesgos laborales
Rho de Spearman	Jorna Laboral Atípica	Coeficiente de correlación	1.000	,680**
		Sig. (bilateral)		0.005
	N	70	70	
	Percepción de riesgos laborales	Coeficiente de correlación	,680**	1.000
Sig. (bilateral)		0.005		
N		70	70	

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

### vi. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman  $p = 0.005$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la Jornada laboral atípica con la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación, ya que dicha relación es positiva y moderada.

## **B. Primera hipótesis específica**

### **i. Hipótesis de Investigación**

Existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

### **v. Regla de decisión**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 13 Jornada laboral atípica y riesgos psicosociales

			Jorna Laboral Atípica	Riesgos Psicosociales
Rho de Spearman	Jorna Laboral Atípica	Coefficiente de correlación	1,000	,505*
		Sig. (bilateral)	.	,001
	N	70	70	
	Riesgos Psicosociales	Coefficiente de correlación	,505*	1,000
Sig. (bilateral)		,001	.	
N	70	70		

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman  $p = 0.001$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2020.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación, ya que dicha relación es positiva y moderada.

## C. Segunda hipótesis específica

### i. Hipótesis de Investigación

Existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

### ii. Hipótesis Estadística

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna SA, 2021.

### iii. Nivel de Significación

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

### iv. Función de Prueba

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

### v. Regla de decisión

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

### vi. Cálculos

Tabla 14 Jornada laboral atípica y riesgos en su puesto de trabajo

			Jorna Laboral Atípica	Riesgos en su puesto de trabajo
Rho de Spearman	Jorna Laboral Atípica	Coeficiente de correlación	1,000	,554*
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Riesgos en su puesto de trabajo	N	70	70
		Coeficiente de correlación	,554*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la

empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación, ya que dicha relación es positiva y moderada.

#### **D. Tercera hipótesis específica**

##### **i. Hipótesis de Investigación**

Existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

##### **ii. Hipótesis Estadística**

**H<sub>0</sub>** : No existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

**H<sub>1</sub>** : Existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

##### **iii. Nivel de Significación**

El nivel de significación teórica es  $\alpha = 0.05$ , que corresponde a un nivel de confiabilidad del 95%.

##### **iv. Función de Prueba**

Se realizó por medio de la Prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman

##### **v. Regla de decisión**

Rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es menor que  $\alpha$ .

No rechazar H<sub>0</sub> cuando la significación observada “p” es mayor que  $\alpha$ .

## vi. Cálculos

Tabla 15 Jornada laboral atípica y riesgos de las condiciones de seguridad

		Jorna Laboral Atípica	Riesgos de las condiciones de seguridad
Rho de Spearman	Jorna Laboral Atípica	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 70
	Riesgos de las condiciones de seguridad	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,782* ,000 70

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

## vii. Conclusión

Como el valor de significación observada de la prueba del Coeficiente de Correlación Rho de Spearman  $p = 0.000$  es menor al valor de significación teórica  $\alpha = 0.05$ , se rechaza la hipótesis nula. Ello significa que existe relación entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de investigación, ya que dicha relación es positiva y moderada.

## 6. DISCUSIÓN

En la presente investigación denominada Jornada atípica de trabajo y percepción del riesgo laboral en la empresa contratista Igroup Perú S.A.C - compañía minera Lincuna S.A. Tiene en primer lugar como propósito determinar la estimación preponderante de los trabajadores sobre cada una de las variables, así mismo determinar la relación que existe entre la ergonomía y las dimensiones de satisfacción laboral.

Siguiendo con este orden se obtuvo como resultado en la figura 3 con referencia la variable jornada atípica que el 42.9% de los trabajadores consideran niveles tolerables de la jornada atípica, en tanto que el 20% consideraron niveles excesivos de la jornada atípica. Los resultados obtenidos coinciden con (Murrugarra, 2017), en su investigación ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016, donde refirió que el 96.6% de los trabajadores calificaron la ergonomía de nivel medio. También (Chávez, 2010) concluye que las jornadas laborales en la actividad minera, no están estandarizadas para todos y se sabe asimismo que existen periodos de 4 días de trabajo por 3 de descanso, 7 días de trabajo por 5 días de descanso, 8 días de trabajo por 6 días de descanso, 10 días de trabajo por 10 días de descanso, 14 días de trabajo por 7 días de descanso, 21 días de trabajo por 7 días de descanso, 25 días de trabajo por 10 días de descanso y hasta 30 días de trabajo por 5 días de descanso, entre los más conocidos, por otro lado (Quiroz, 2019) comenta que no se ha generado una correcta y justa aplicación del régimen laboral atípico en el sector minero. por todo ello corresponde desarrollar una propuesta normativa que regule todos los aspectos necesarios para la aplicación de este tipo especial de jornadas de trabajo.

Por otro lado, en lo que se refiere a la variable percepción de riesgos laborales los trabajadores se observan en la figura 7 que el 45.7% de los trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C presentan niveles medios de percepción de riesgos laborales, este resultado es similar a lo presentado por (Rodríguez, Castilla, &

Martínez, 2014) donde concluye que se debe estudiar el riesgo percibido en la construcción para mejorar las condiciones de salud de sus trabajadores, de manera similar (Moreno, Valdehita, Ramiro, & García, 2010) en su publicación expone existen diferencias en la percepción del riesgo psicosocial en función del puesto y tipo de trabajo que se realiza. Por otro lado (Morillejo & Pozo, 2002) resalta la necesidad no sólo de tener en cuenta variables cognitivas, sino también factores psicosociales y la percepción del riesgo adquiere pues un rol fundamental en los modelos explicativos del comportamiento preventivo desarrollados en el ámbito de la seguridad y salud laboral, aunque caracterizados por una excesiva racionalidad.

Con referencia a los resultados de la hipótesis general; existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, se obtuvo los resultados de correlación, donde el p-valor o de la significancia es igual a 0.005, menor que el nivel de confianza  $\alpha = 0,05$ , por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, concluyendo que existe relación positiva moderada entre Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, siendo el coeficiente de correlación de ( $r = ,608$ ). Lo que significaría que la Jornada laboral atípica sería un factor de relevancia para que los trabajadores tengan una percepción del riesgo laboral media ya que considerarían las condiciones laborales y los protocolos en el trabajo durante el periodo de tiempo que están en jornada atípica ya sea 14 ó 20 días continuos. Nuestros resultados son similares con (Castillo, 2014) quien concluyó que la percepción de los riesgos laborales está supeditada a la sobrecarga de trabajo en horarios nocturnos de las jornadas atípicas. de igual manera (Revilla, 2013) tuvo como conclusión que la jornada laboral atípica y la fatiga como causa de los accidentes de trabajo en una empresa minera.

De la hipótesis específica uno, existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, el resultado obtenido el coeficiente de correlación de ( $r = ,505$ ), concluyendo que existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos psicosociales de la empresa

Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, esto significaría que los trabajadores coincidieran un factor de relevancia la jornada laboral atípica para percibir los riesgos laborales mediante la dimensión percepción de riesgos psicosociales, este escenario coincide con lo propuesto por (Triguero, 2020) se hace necesaria una atención específica a los aspectos psicosociales presentes en las mismas en su dimensión de factores y de riesgos, en aras de regular la prevención de riesgos laborales, una particular atención sobre riesgos psicosociales. Por otro lado (Garcia, 2018) pudo diagnosticar que los factores psicosociales de alto riesgo fueron: ritmo de trabajo (95.8%), inseguridad sobre las condiciones de trabajo (69.4%), claridad de rol (58.3%), exigencias cuantitativas (50%), y apoyo social de superiores (50%). Y recomendó que se implementaran las medidas correctivas para estos factores y se evalúe su eficacia. Así mismo, la acción preventiva que el individuo percibe que puede realizar para que no se materialice un riesgo. Es decir, el trabajador cree que está en sus manos el que no ocurra un accidente.

De la hipótesis específica dos, si existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, el resultado obtenido el coeficiente de correlación de ( $r = ,554$ ), concluyendo que existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, esto significaría que los trabajadores coincidieran un factor de relevancia la jornada laboral atípica para percibir los riesgos laborales mediante la dimensión percepción de riesgos en su puesto de trabajo, este resultado complementa a (Pantoja-Rodríguez, Vera-Gutiérrez, & Avilés-Flor, 2017) donde sustenta que para la prevención de los riesgos laborales se debe evaluar los posibles riesgos en los diferentes puestos de trabajo y luego debe eliminar los riesgos que sean evitables y minimizar los no evitables para tener un ambiente adecuado y seguro en la empresa. Además, (Sabastizagal-Vela, Astete-Cornejo, & Benavides, 2020) propone hay otra serie muy extensa de factores a considerar en este campo (ritmo de trabajo, contenidos de la tarea y su adecuación a la formación y expectativas de

los trabajadores, tipo de supervisión del trabajo que se realiza por parte de los superiores, percepción de la valoración del trabajo por otros trabajadores de la organización, niveles de autonomía en el trabajo, conocimiento de los resultados del propio trabajo, potencial motivacional del puesto, satisfacción con el sueldo o la seguridad del empleo. Por otro lado, (Corrales, Nicaragua, & & Núñez, 2018) elaboraron una matriz de riesgo para cada puesto de trabajo mostrando el total de trabajadores expuestos y las medidas de prevención. En base a lo anterior también se elaboró un mapa de riesgo para representar gráficamente los riesgos identificados, severidad del daño y personal expuesto.

De la hipótesis específica tres, si existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, el resultado obtenido el coeficiente de correlación de ( $r = ,782$ ), concluyendo que existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021, esto significaría que los trabajadores coincidieran un factor de relevancia la jornada laboral atípica para percibir los riesgos laborales mediante la dimensión percepción de riesgos de las condiciones de seguridad. Este resultado se complementa a (Sabastizagal-Vela, Astete-Cornejo, & Benavides, 2020) en su artículo menciona que la población económicamente activa urbana ocupada del Perú se expone con más frecuencia al ruido, la radiación solar, las posturas incómodas y los movimientos repetitivos; trabaja rápido con poco control y esconde sus emociones; además, en los lugares de trabajo no se gestiona la salud ocupacional. Estas condiciones pueden afectar la salud de los trabajadores y la calidad del trabajo. Así mismo, (Cuervo-Díaz & Moreno-Angarita, 2017) en su artículo expone en Colombia se tiene una alta proporción de pequeña y mediana empresa, y el sector manufacturero tiene mayor dificultad para cumplir las recomendaciones respecto a la seguridad laboral. Por esto se requiere que las instituciones gubernamentales realicen un mayor acompañamiento y seguimiento a los procesos de implementación en temas de seguridad laboral en este tipo de empresas.

## 7. CONCLUSIONES

- Existe una relación positiva y moderada entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021
- Existe una relación positiva y moderada entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021
- Existe una relación positiva y moderada entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021
- Existe una relación positiva y moderada entre la Jornada laboral atípica y la percepción de riesgos de las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna S.A, 2021

## 8. RECOMENDACIONES

Efectuada la conclusión general y las específicas, a continuación, se expresan las recomendaciones para cada caso que se requiera.

- Se sugiere, implementar un programa de inducción con mejores explicaciones sobre la jornada atípica para mantener una percepción adecuada del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú SAC - Compañía Minera Lincuna SA, 2021
- Realizar capacitaciones por parte de un especialista o psicólogo para dar ayuda a los trabajadores cuando pasan los 10 días de su jornada laboral para controlar los riesgos psicosociales y evitar situaciones que ponga en peligro al trabajador y sus compañeros.
- Realizar con mayor frecuencia el control del cumplimiento del uso de los equipos de seguridad personal para así mantener la percepción del riesgo en su puesto de trabajo y no dejar de lado el acompañamiento en la seguridad laboral del puesto de trabajo.
- Realizar capacitaciones respecto al riesgos de las condiciones de seguridad, y evaluar el dominio del reglamento de seguridad de la empresa, adicionalmente se sugiere promover el desarrollo de la autoestima para los trabajadores con mensajes positivos al termino de las labores durante su jornada de trabajo.

## 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barling, J., & Frone, M. (2004). *The psychology of workplace safety*. Washintong DC: American Psychological Association.
- Blanch, J. (2011). *Condiciones de trabajo y riesgos psicosociales bajo la nueva gestión* (14va ed.). Barcelona: Formación Continuada a Distancia (FOCAD).
- Boada-Grau, J., & Ficapal-Cusí, P. (2012). *Salud y trabajo. Los nuevos y emergentes riesgos psicosociales* (Vol. 206). Barcelona: Editorial UOC.
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales* (3ra ed.). Vigo: Ideas propias.
- Carbonell, A. T., Torres, A., Nuñez, Y., & Aranzola, Á. M. (2013). Análisis de percepción de riesgos laborales de tipo biológico con la utilización de un sistema informático especializado. *Revista Cubana de Farmacia*, 47(3), 324-33.
- Castillo, S. (2014). *Percepción de Los Riesgos Laborales de Trabajadores de Industrias: Percepción de Riesgo Laboral, una Visión Emic*. Barcelona: Editorial Académica Española.
- Chávez, O. (2010). *Influencia de las jornadas laborales atípicas en accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en la actividad minera (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Peru.
- Chiavenato, I., & González, E. (2017). *Comportamiento Organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones* (Tercera ed.). Mexico D.F.: Mc Graw Hill.
- Corrales, R. A., Nicaragua, S. G., & & Núñez, E. C. (2018). *Evaluación de riesgos por puesto de trabajo para la empresa central American Fisheries S.A. ubicada en la ciudad de Managua (Tesis Doctoral)*. Universidad Nacional de Ingeniería, Nicaragua. Obtenido de <http://ribuni.uni.edu.ni/id/eprint/2708>
- Cortés, J. (2007). *Técnicas de prevención de riesgos laborales. Seguridad e higiene en el trabajo* (9na ed.). Madrid: Editorial Tebar.
- Cuervo-Díaz, D. E., & Moreno-Angarita, M. (2017). Análisis de la siniestralidad en el sistema de riesgos laborales colombiano: reflexiones desde la academia. *Vniversitas*(135), 131-164. doi:<https://doi.org/10.11144/javeriana.vj135.assr>
- De Witte, H., Elst, T., & De Cuiper, N. (2013). Inseguridad laboral: revisión general de conceptos, antecedentes, consecuencias y moderadores. En B. Moreno-Jimenez, & E. Garrosa-Hernández, *Salud Laboral. Riesgos laborales*

- psicosociales y bienestar* (págs. 83-102). Madrid: Piramide.
- Díaz, J. (2010). *Percepción y riesgo*. Mexico: Editorial Trillas.
- Falcon, M. (2015). *Las jornadas atípicas en el sector minero: impacto de los criterios del Tribunal Constitucional a través de la negociación colectiva (Tesis de Pregardo)*. Universidad de Piura, Peru.
- Garcia, K. Y. (2018). *Factores de riesgos psicosociales en la empresa B&B Murillo SAC, Arequipa 2016. (Tesis Pregrado)*. Universidad Tecnológica del Peru, Arequipa. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12867/1790>
- García-Díaz, V., Fernández-Feito, A., Arias, L., & Lana, A. (2015). Consumo de tabaco y alcohol según la jornada laboral en España. *Gaceta Sanitaria*, 29(5), 364-369. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2015.04.014>
- Gómez-Cano, M., Gonzalez, E., Lopez, G., & Rodriguez, A. (1996). *Evaluación de riesgos laborales*. Madrid: INSHT.
- González, Y. (2015). Evaluación de la percepción del riesgo ocupacional en trabajadores de una empresa del sector de la construcción en Bogotá D.C. *NOVA*, 13(23), 93-107. doi:10.22490/24629448.1709
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. V. (2020). *Essentials of Management-An International, Innovation and Leadership Perspective*. (Eleventh edition). India: McGraw-Hill Education.
- Leung, B., Shou, A., Chan, H., & Alabdulkarim, S. (2019). Construction worker risk-taking behavior model with individual and organizational factors. *International journal of environmental research and public health*, 16(8), 1335.
- Moreno, B. (2014). Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio-económico. *ORPjournal*, 1, 4-18.
- Moreno, L. L., Valdehita, S. R., Ramiro, E. M., & García, J. M. (2010). Percepción de riesgos psicosociales en distintas muestras de trabajadores españoles. *EduPsykhé: Revista de psicología y psicopedagogía*, 9(1), 119-139. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3268875>
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa, E. (2013). *Salud laboral: Riesgos psicosociales y bienestar laboral*. Madrid: Ediciones Pirámide.

- Morillejo, E., & Pozo, C. (2002). La percepción del riesgo en la prevención de accidentes laborales. *Apuntes de psicología*, 20(3), 415-426.
- Mullen, J. (2004). Investigating factors that influence individual safety behavior at work. *Journal of safety research*, 35(3), 275-285.
- Murrugarra, J. F. (2017). *La ergonomía y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Pachacamac en el periodo 2016. (Tesis de Maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Peru.
- Ñaña, C. N. (2017). *Comportamiento organizacional: manual autoformativo interactivo*. Peru: Universidad Continental. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4253>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y redacción de la tesis*. (5° Ed.). Bogotá: Ediciones de la U.
- Pantoja-Rodríguez, J. P., Vera-Gutiérrez, S. E., & Avilés-Flor, T. Y. (2017). Riesgos laborales en las empresas. *Polo del Conocimiento*, 2(5), 833-868. Obtenido de <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/98>
- Pasco, M. (2016). *Contratos de Trabajo de Jornada Atípica. Atipicidad en los dos extremos: Jornada Parcial y Jornada Acumulativa*. Mexico: Instituto de Investigaciones Jurídicas. Obtenido de <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/3/1090/35.pdf>
- Pidgeon, N. (2008). Risk, uncertainty and social controversy: From risk perception and communication to public engagement. *Uncertainty and risk: Multidisciplinary perspectives*, 349-361.
- Quezada, N. (2019). *Metodología de la investigación*. Lima: Macro.
- Quiroz, E. R. (2019). *Inobservancia de los límites establecidos a la jornada atípica de los trabajadores mineros en la legislación peruana. (Tesis de pregrado)*. Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/4961>
- Ramirez, E. H., & Jamanca, R. P. (2020). Estrés y percepción de la capacidad de trabajar en docentes de una universidad pública. *Delectus*, 3(2), 79-89. doi:<https://doi.org/10.36996/delectus.v3i2.53>
- Revilla, O. N. (2013). La jornada laboral y la fatiga como causa de los accidentes de

- trabajo. *Docentia et Investigatio*, 15(2), 87-92. Obtenido de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/derecho/article/view/10619>
- Rodríguez, I., Castilla, B., & Martínez, M. (2014). Riesgo percibido en la construcción en España y Perú: un estudio exploratorio. *Revista de la Universidad Industrial de Santander, Salud*, 46(3), 277-285.
- Rosauero, Fernando. (2012). *Prevención de riesgos laborales*. Málaga: Editorial Vértice.
- Sabastizagal-Vela, I., Astete-Cornejo, J., & Benavides, F. G. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Revista peruana de medicina experimental y Salud Pública*, 37(1), 32-41. doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.371.4592>
- Santibáñez, I., & Sánchez, J. (2007). *Jornada laboral, flexibilidad humana y análisis del trabajo pesado*. Mexico: Ediciones Díaz de Santos.
- Supo, J., & Zacarias, H. R. (2020). *Metodología de la investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales*. Lima: Sociedad Hispana de Investigadores Científicos, Sincie.
- Tous-Pallarés, J., Bonasa-Jiménez, M., Mayor-Sánchez, C., & Espinosa-Díaz, I. M. (2011). Escala Clima Psicosocial en el Trabajo: desarrollo y validación. *Anuario de Psicología*, 41(1-3), 51-65. Obtenido de <https://revistes.ub.edu/index.php/Anuario-psicologia/article/view/8237>
- Triguero, L. Á. (2020). Trabajo decente y call centers: salud laboral y riesgos psicosociales en jaque. *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(4), 42-63. Obtenido de [http://ejcls.adapt.it/index.php/rld\\_e\\_adapt/article/view/812](http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/812)
- Welch, & Comer. (1988). Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida. En D. Sojuel, *Prueba Alfa CronBach*.

## 10. ANEXOS

### 10.1. Cuestionario



#### JORNADA LABORAL ATÍPICA Y PERCEPCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA CONTRATISTA IGROUP PERU SAC - COMPAÑÍA MINERA LINCUNA S.A.

##### Cuestionario

Instrucciones: **Lea atentamente las preguntas y responda con mucha honestidad y responsabilidad tal, ya que de ello dependerá el éxito y el logro de los objetivos trazados de la presente investigación.**

##### Datos de Identificación:

Género: Femenino  Masculino  Años de experiencia:  Edad:   
Grado de Instrucción: Secundaria  Técnico  Universitario  Años en la empresa:   
Turno: 14 X 7  20 X 10

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nº	Variable 1: Jorna Laboral Atípica	1	2	3	4	5
1	Esto de acuerdo con los días de subida/bajada programado					
2	Me siento contento con los turnos de trabajo					
3	Estoy satisfecho con la alimentación ofrecida en el campamento					
4	Puedo soportar las condiciones climáticas					
5	Es suficiente el periodo de descanso por turno					
6	Estoy de acuerdo con los protocolos de seguridad					
7	Me agrada las condiciones de convivencia en el trabajo					
8	Considero que mi trabajo es inspirador y retador					
9	Durante el trabajo siento nostalgia por la familia					

Evalúe cada uno de los enunciados sobre la percepción de riesgos laborales. Escoja el número que mejor describa el riesgo y marque con una X en el cuadro que corresponde del 1 al 5 donde, 1= El riesgo es muy bajo, al 5= El riesgo es muy alto (trate de usar todos los números).

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Riesgo muy bajo				Riesgo muy alto

Nº	Variable 2: Percepción de riesgos laborales	1	2	3	4	5
	<b>Riesgos Psicosociales</b>					
1	La sobrecarga de trabajo en mi turno					
2	Los temores a los trabajos nuevos					
3	La Insuficiente remuneración por mi trabajo					
4	La sensación de inseguridad en el turno de trabajo					
5	Exposición a ambiente y lugares no desinfectados					
	<b>Riesgos del puesto de trabajo</b>					
6	El poco conocimiento del puesto de trabajo					
7	Falta de orden y limpieza en las áreas de trabajo					
8	Las lesiones por movimientos repetitivos					
9	El cansancio en el trabajo					
10	El método de trabajo incorrecto					
11	La postura incorrecta al realizar el trabajo					
	<b>Riesgos de las condiciones de seguridad</b>					
12	El poco conocimiento del responsable de seguridad					
13	Poca difusión de acciones preventivas					
14	No tener en cuenta las acciones de protección					
15	Baja conocimiento de las medidas de control					
16	Presión entre compañeros para completar la meta					
17	No usar los equipos de protección personal					

¡Muchas gracias por su apoyo, estimado colaborador!

## 10.2. Baremos de las Variables

Variable / dimensión	Nivel		
	Bajo	Medio	Alto
<b>Jornada laboral atípica</b>	<b>30 a -</b>	<b>31 a 33</b>	<b>34 a +</b>
Condiciones	15 a -	16 a 19	20 a +
Protocolos	13 a -	14 a 16	17 a +
<b>Percepción de riesgos laborales</b>	<b>52 a -</b>	<b>53 a 67</b>	<b>68 a +</b>
Riesgos Psicosociales	12 a -	13 a 20	21 a +
Riesgos del puesto de trabajo	16 a -	17 a 24	25 a +
Riesgos de las condiciones de seguridad	19 a -	21 a 25	26 a +

Los baremos o categorías son producto de la suma de los ítems en cada una de las variables o dimensiones, dicho puntaje se clasificó según la tabla anterior para su interpretación cualitativa. Así mismo, los puntos de corte son el percentil 33 y 67 para ambas variables de los rangos originales del cuestionario.

### 10.3. Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Instrumento	Fuente	Metodología
PG= ¿Qué relación existe entre la Jornada laboral atípica con la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna S.A., 2020?	OG = Establecer la relación de la Jornada laboral atípica con la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Perú S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna S.A., 2020	HG = Existe una relación positiva entre la Jornada laboral atípica y la percepción del riesgo laboral de la empresa Igroup Peru SAC - Compañía Minera Lincuna SA, 2020.	Cuestionario	Trabajadores de la Empresa Igroup Perú S.A.C - Compañía Minera Lincuna – Ancash	Tipo de investigación: Cuantitativa, no experimental y transeccional.
Pe1= ¿Qué relación existe entre la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020? Pe2 = ¿Qué relación existe entre la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020? Pe3 = ¿Qué relación existe entre la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020?	Oe1= Determinar la relación de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020 Oe2= Establecer la relación de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020. Oe3= Determinar la relación de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020	He1 = Existe una relación positiva de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos psicosociales de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020. He2 = Existe una relación positiva de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en su puesto de trabajo de la empresa Igroup Perú SAC - Compañía Minera Lincuna SA, 2020. He3 = Existe una relación positiva de la Jornada laboral atípica con la percepción de riesgos en las condiciones de seguridad de la empresa Igroup Peru S.A.C. en la Compañía Minera Lincuna SA, 2020			Población: 70 trabajadores Muestra: 70 trabajadores Procesamiento de datos: SPSS

## 10.4. Validación de expertos

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

#### DATOS GENERALES:

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
M <sup>g</sup> . Gonzales Yanac Doris Tatiana	Docente FAT - UNASAM	Cuestionario	Katherin del Pilar Flores Varela
Título del estudio: CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA NACIONAL DE ASISTENCIA SOLIDARIA PENSIÓN 65 Y CONDICIONES DE VIDA DE LOS USUARIOS EN EL DISTRITO DE CASCAPARA PROVINCIA DE YUNGAY, AÑO 2019.			

#### ASPECTOS DE VALIDACIÓN: Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																					84
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																					80
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																					80
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																					84
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																					85
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																					85
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																					87
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																					78
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																					80
<b>PROMEDIO</b>																					<b>82.80</b>	

Procede su aplicación

OPINION DE APLICABILIDAD:  Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan

No procede su aplicación

02/04/2021	43225206	 MAG. D. TATIANA GONZALES YANAC SUPERVISORA DE COMPRAS FAT DEL DISTRITO PASE CALI YANAC	949513131
Lugar y fecha	DNI. N <sup>o</sup>		Teléfono



### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS

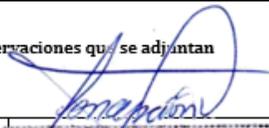
**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Mag. Concepción Lázaro Robert Jesús	Docente USP - Huaraz	Cuestionario	Katherin del Pilar Flores Varela
Título del estudio: "Jornada atípica de trabajo y percepción del riesgo laboral en la empresa contratista IGROUP PERU SAC - Compañía Minera LINCUNA SA, 2021"			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:** Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																76					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																		85			
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.															75						
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.																77					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																	84				
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																	80				
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																		86			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																78					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																		86			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																80					
<b>PROMEDIO</b>																					<b>80.70</b>	

- OPINION DE APLICABILIDAD:**
- Procede su aplicación
  - Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan
  - No procede su aplicación

10/04/2021	34673618	 Lic. Mag. Robert Jesús Concepción Lázaro RUC: 20344236189	990112245
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma del experto	Teléfono



**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN MEDIANTE JUICIO DE EXPERTOS**

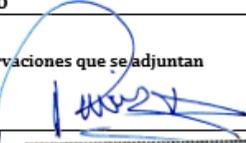
**DATOS GENERALES:**

Apellidos y nombres del informante	Cargo e institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor(a) del instrumento
Dr. Ramírez Asís Edwin Hernán	Docente FAT-UNASAM	Cuestionario	Katherin del Pilar Flores Varela
Título del estudio: "Jornada atípica de trabajo y percepción del riesgo laboral en la empresa contratista IGROUP PERU SAC - Compañía Minera LINCUNA SA, 2021"			

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**  
Coloque el porcentaje, según intervalo.

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 00-20%				REGULAR 21-40%				BUENA 41-60%				MUY BUENA 61-80%				EXCELENTE 81-100%				SUB TOTAL																							
		0	6	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96																								
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100																								
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.																				84																								
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas actividades, observables en una organización.																					83																							
3. ACTUALIDAD	Adecuado el avance de la ciencia y la tecnología.																							86																					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica coherente.															73																													
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos (indicadores, sub escalas, dimensiones) en cantidad y calidad.																						82																						
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar la influencia de la V.I. en la V.D. o la relación entre ambas, con determinados sujetos y contexto.																							80																					
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico-científicos.																								76																				
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.																								86																				
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																								78																				
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																								82																				
<b>PROMEDIO</b>																																													<b>82.40</b>

OPINION DE APLICABILIDAD:  Procede su aplicación  
 Procede su aplicación previo levantamiento de las observaciones que se adjuntan  
 No procede su aplicación

08/04/2021	31668274	 Dr. Edwin Hernan Ramirez Asis	949481470
Lugar y fecha	DNI. Nº	Firma del experto	Teléfono

