



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

“Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTOR:

Kojima Piero Tanaka Gamboa

ASESOR:

Dr. Israel Barrutia Barreto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Talento Humano

PERÚ

2018



ACTA DE SUSTENTACIÓN N° 0064-2018-DPI/UCV/DA-EP-ADM-FL-C

El Jurado encargado de evaluar el Trabajo de Investigación, presentado en la modalidad de Desarrollo de Proyecto de Investigación.

Presentado por Don:

TANAKA GAMBOA, KOJIMA PIERO.

Cuyo Título es:

“KAIZEN Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN EL ÁREA FOOD DE LA EMPRESA SODEXO PERÚ S.A.C. CONTRATO PROCTER & GAMBLE, LIMA, 2018”

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de:

NÚMERO	LETRAS	CONDICIÓN
18	DIECIOCHO	APROBADO POR EXCELENCIA

DESAPROBADO 00-10 PUNTOS ()
 APROBAR POR MAYORIA 11-13 PUNTOS ()
 APROBADO POR UNANIMIDAD 14-17 PUNTOS ()
 APROBADO POR EXCELENCIA 18-20 PUNTOS (X)

PRESIDENTE : DR. LEON ESPINOZA LESSNER

FIRMA

SECRETARIO : DR. BARRUTIA BARRETO ISRAEL

FIRMA

VOCAL : MGTR. LOPEZ LANDAURO RAFAEL ARTURO

FIRMA

Nota: En el caso de que haya nuevas observaciones en el informe, el estudiante debe levantar las observaciones para dar el pase a Resolución.

Callao, 09 de Julio de 2018


 Mgtr. ~~Rafael~~ López Landauro
 Coordinador de la Carrera Profesional de Administración
 UCV-Finca Callao

Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

DEDICATORIA

A mi entorno familiar por su constancia y soporte, a mi progenitora por la paciencia y comprensión, a mi progenitor por ser mi guía y mentor; tanto en la vida como en mi preparación educacional.

A mi pareja por su entendimiento y paciencia, en las situaciones más dificultosas durante mi proceso académico.

AGRADECIMIENTO

A los Dioses por brindarme la sabiduría y el conocimiento necesario para alcanzar mis metas y objetivos trazados; además de las duras pruebas que ayudan a desarrollarme día a día en la vida.

A la Institución César Vallejo por ser mi alma mater.

A los docentes y amigos quienes me apoyaron en mi vida laboral.

MANIFESTACION DE VERACIDAD

Yo, KOJIMA PIERO TANAKA GAMBOA con documento de identidad N.º 74090078, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

De esta manera, declaro también bajo juramento que todos los datos e información que se demuestra en la presente tesis son auténticos y veraces.

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

Lima, 09 Julio del 2018



TANAKA GAMBOA, KOJIMA PIERO

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo la normativa de Grados y Títulos de la Institución César Vallejo presento la disertación denominada “Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018”, demostrando la contemplación de que tenga todos los requerimientos de aceptación para alcanzar la titulación laboral como Licenciado en Administración.

El Autor

ÍNDICE

Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento	iv
Manifestación de veracidad	v
Presentación.....	vi
Resumen	xii
Abstract.....	xii
I. Introducción	12
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Trabajos previos	14
1.2.1. Internacional	14
1.2.2. Nacional	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	20
1.3.1. Variable 1: Kaizen	20
1.3.2. Variable 2: Gestión de seguridad y salud ocupacional	23
1.4. Formulación del problema	25
1.4.1. Problema general	25
1.4.2. Problemas específicos	25
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	27
1.6.1. Hipótesis general	27
1.6.2. Hipótesis específico	27
1.7. Objetivo	27
1.7.1. Objetivo general.....	27
1.7.2. Objetivos específicos	27
II. Método	28
2.1. Método, tipo, nivel y diseño de investigación	28
2.1.1. Método de investigación	28
2.1.2. Tipo de investigación	28

2.1.3. Nivel de investigación	28
2.1.4. Diseño de investigación.....	28
2.2. Variables, operacionalización	29
2.2.1. Variable independiente.....	29
2.2.2. Variable dependiente	31
2.2.3. Operacionalización de las variables.....	35
2.3. Unidad de muestreo, población y muestra	37
2.3.1. Población.....	37
2.3.2. Unidad de muestreo	37
2.3.2. Muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	38
2.4.1. Técnicas	38
2.4.2. Instrumentos de recolección de datos	38
2.4.3. Validez	39
2.4.4. Confiabilidad	39
2.5. Métodos de análisis de datos	41
2.6. Aspectos éticos	41
III. Resultados	42
3.1. Análisis descriptivo	42
3.2. Análisis de prueba de normalidad.....	42
3.3. Prueba de correlación	44
3.3.1. Prueba de hipótesis general	44
3.3.2. Prueba de hipótesis específicas	45
IV. Discusión	48
4.1. Discusión hipótesis general	48
4.2. Discusión hipótesis específico 1	49
4.3. Discusión hipótesis específico 2.....	50
4.4. Discusión hipótesis específico 3.....	51
V. Conclusiones	53
VI. Recomendaciones	55

VII. Referencias bibliográficas	56
VIII. Apéndice	59
Apéndice 01: Matriz de consistencia	
Apéndice 02: Instrumento de recolección	
Apéndice 03: Validez de instrumento de recolección 1	
Apéndice 04: Validez de instrumento de recolección 2	
Apéndice 05: Validez de instrumento de recolección 3	
Apéndice 06: SPSS y TURNITIN	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01 Variable independiente - Kaizen	35
Tabla 02 Variable dependiente - SG - SST	36
Tabla 03 Cuadro de confidencialidad	39
Tabla 04 Cuadro estadístico de fiabilidad 01	40
Tabla 05 Cuadro estadístico de fiabilidad 02	40
Tabla 06 Cuadro estadístico de fiabilidad 03	41
Tabla 07 Cuadro resumen de análisis descriptivo - frecuencia	42
Tabla 08 Prueba de normalidad	42
Tabla 09 Análisis del factor de relación de Rho de Spearman	43
Tabla 10 Correlación de variables de Hipótesis Generales	44
Tabla 11 Correlación de variables de Hipótesis Especificas 01	45
Tabla 12 Correlación de variables de Hipótesis Especificas 02	46
Tabla 13 Correlación de variables de Hipótesis Especificas 03	47
Tabla 14 Matriz de consistencia	59
Tabla 15 Instrumentos de Medición	60

RESUMEN

En la presente indagación tuvo como meta conocer el nivel de relación que existe entre el kaizen y la gestión de seguridad y salud ocupacional en el campo food de la organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018. La organización tiene 58 cooperadores involucrados en la averiguación. Para la recopilación de información se uso un cuestionario. De esta forma, los datos obtenidos fueron ingresados en el software SPSS, obteniendo resultados del campo food de la organización. En resumen, estos datos fueron analizados a través de las variables de conexión: Kaizen y administración de seguridad y salubridad profesional.

Palabras clave: Kaizen y Gestión de seguridad y salud ocupacional.

ABSTRACT

In the present investigation, the goal was to know the level of relationship that exists between kaizen and occupational health and safety management in the field of food of Sodexo Perú S.A.C. contract Procter & Gamble, Lima, 2018. The organization has 58 cooperators involved in the investigation. For the collection of information, a questionnaire was used. In this way, the data obtained were entered into the SPSS software, resulting in the food field of the organization. In summary, these data were analyzed through the connection variables: Kaizen and professional safety and health administration.

Key words: Kaizen, occupational health and safety management (OHSAS).

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

Kaizen, conocido como mejora continua es la disciplina que se ha implementado en el mundo empresarial y ha obtenido un valor indispensable en ella, buscando un cambio organizacional no solo a nivel laboral; sino también mental, ayudando a las mismas a enmendar y/o corregir aquellas acciones mal estructuradas. Sin embargo, la palabra Kaizen tiene un significado más trascendente, el cual se encuentra anexado con el taoísmo que es una doctrina filosófica que aspira a la armonía del ser humano por medio de sus virtudes.

Esta filosofía que después se convirtió en una religión proveniente de China, llegó a Japón buscando mejorar al ser como persona y fue tras la segunda guerra mundial, que aquella virtud buscó el camino de la excelencia humana por medio del nacimiento del Kaizen, siendo conocido mucho antes como el mejoramiento de la vida; implementado por un movimiento conformado por extensionistas quienes lograron en cooperación de los gobiernos locales y de los campesinos a mejorar su calidad de vida; además de aumentar sus recursos existentes. De esta manera; el Kaizen tuvo lugar por primera vez en las empresas implementado por Masaaki Imai; siendo una de ellas la organización de Toyota; la cual, fue la primera en aplicarlo en su vida laboral.

Las OSHAS; de igual modo, ha tomado un rol fundamental a nivel mundial en las organizaciones; de modo que, se ha visto por parte de los empleados y/o trabajadores aquella necesidad de salvaguardar su salud e integridad; además de la responsabilidad que poseen los empleadores para con sus colaboradores.

Cabe mencionar que, para generar una buena administración de protección y salubridad profesional, este se encuentra relacionado con una norma internacional establecida por las OHSAS 18001 encargado de mejorar los procesos de una forma tal, que todos los peligros existentes sean identificados, analizados, evaluados sus niveles de riesgos y controlados, para lograr prevenir cualquier tipo de incidente. De igual manera, dicha gestión contribuye a maximizar la productividad de los subalternos; además de reducir costos e

interrupciones en la actividad que los mismos establecen en sus centros de labores.

En el Perú; tanto el Kaizen como la gestión de seguridad y salud ocupacional han desempeñado un factor indispensable e importante a través de sistemas de mejoras y prevención de todo tipo de riesgo o peligro que pueda perjudicar la salud física o psicológica de los subalternos y de esta manera puedan desempeñar sus funciones sin ningún tipo de irregularidades. Así mismo, es una obligación por parte de las mypes, pequeñas, medianas y grandes empresas que deben de cumplir de acuerdo a la Ley N° 29783.

Según el Congreso de la República (2016) afirma: “Los empresarios y colaboradores en el reglamento profesional de la labor particular en el espacio local dentro de la zona social, es así que las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y colaboradores por cuenta personal” (p.3); se encuentran obligados a ejercer las políticas del SG-SST en las organizaciones.

De acuerdo con el centro de desarrollo industrial (2017) sostiene que: “(...), solo 140 empresas se encuentran certificadas con OHSAS 18001 en el Perú”.

A nivel regional / local las empresas se encuentran aún en proceso de transición; pero, los que lideran ese proceso son aquellas empresas multinacionales y transnacionales que vienen trabajando a través de un SG-SST acompañado del mejoramiento continuo respectivo, exigiendo que los proveedores quienes laboran con ellas, se tengan que adecuar al procedimiento que estas poseen. Sin embargo; aún existen empresas formales e informales; las cuales no promueven la prevención de riesgos en sus organizaciones trayendo como consecuencia muchas veces accidentes y/o peligros para con sus subalternos.

Aquellas empresas que siguen operando sin cumplir con las normas establecidas con la Ley N° 28806 y su estatuto, D.S. N° 007-2017-TR. Según el MINTRA (2017) afirma que: “No establecer un SG - SST o no poseer un estatuto de seguridad y salud” (p.12); es una infracción muy grave; el cual debe ser sancionado por una entidad reguladora correspondiente.

De acuerdo a la problemática del área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. Procter & Gamble, se ha localizado en el área food (Cocina) distintas

observaciones; las cuales han sido detectadas mediante un análisis descriptivo. Primero una de las contingencias se encuentra localizado en los switches eléctricos ubicados en las paredes de la cocina debido a la falta de protección y seguridad que los cubra, pudiendo generar a futuro una descarga eléctrica quien lo manipulara hasta inclusive la muerte. Segundo, existen procesos repetitivos; los cuales, ocasionan pérdida de tiempo reflejado en horas hombres. Tercero, se ha podido observar demasiados colaboradores en una determinada área (Cocina) causando inconsistencia por la cantidad de personal.

Por ello; mediante presente tesis se buscará hallar la relación entre kaizen y la administración de garantía y salubridad profesional en la organización Sodexo Perú S.A.C. Procter & Gamble, para de esta manera detectar alguna irregularidad que se observe.

1.2. Trabajos previos

Las investigaciones acerca de nuestro tema de interés se ven registrado en tesis internacionales y nacionales.

A continuación, presentaremos las investigaciones que hemos indagado de acuerdo a nuestro problema, respaldando nuestras variables con respecto al proyecto de tesis a presentar.

1.2.1. Internacional

Zambrano y Rodríguez (2013) realizaron el estudio de *“Propuesta de un modelo de mejora continua en los procesos del laboratorio ambiental Ipsomary S.A. basado en un sistema de gestión de calidad bajo la norma ISO 9001:2008”* – Guayaquil, Ecuador. El tipo de investigación desarrollado es cuantitativo, no experimental y cualitativa. El trabajo de investigación busca aumentar la complacencia de los consumidores del laboratorio ambiental a través del mejoramiento continuo y determinar el efecto de la inspección de los procedimientos en la calidad de la asistencia en el laboratorio ambiental.

Se concluye que, para llevar a cabo el mejoramiento continuo en la empresa, se debe concientizar a los colaboradores de ser parte de la misma; además de ofrecerle un ambiente adecuado para la realización de sus funciones o

actividades laborales. Por ello, uno de los procesos fundamentales que debe acompañar a la mejora es la capacitación; dado que, fomentara a los subalternos a poseer mayor grado de comprensión de las políticas, objetivos de calidad, gestión de procesos y decisión del problema siendo como modelo a los requerimientos del puesto laboral.

De acuerdo con el autor, una implementación de mejora continua y la determinación de su efecto se ve orientado a un proceso por el cual, la empresa debe transcurrir para hallar las irregularidades en el sistema de gestión de la misma y a partir de ellas establecer las mejoras correspondientes para alcanzar la meta propuesta. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; de modo que, el generar un mejoramiento continuo en el SG-SST acarrearía en establecer una capacitación para mejorar algunos factores que están provocando irregularidades sin ser percibidos.

Karlsson y Mohammed (2015) realizaron el estudio de *“How to evaluate and sustain continuous improvements - A case study of Volvo Construction Equipment” (Cómo evaluar y sostener la mejora continua) - Gothenburg, Sweden*. El modelo de indagación desarrollado es representativa. El trabajo de indagación busca evaluar e investigar si las mejoras continuas son sostenidas en el caso estudiado de Volvo Construction Equipment.

Se concluye que, el propósito de este estudio fue investigar cómo se mantienen las mejoras continuas dentro de una organización, encontrando una manera de hacerles un seguimiento, así como comprender cómo se pueden mantener mejoras. El sostenimiento de cambios y mejoras, es un área de desafío para muchas empresas y cómo investigar mejoras sostenidas es un área en la que la investigación no se ha enfocado. Para responder a las preguntas planteadas, se realizó un estudio de caso en Volvo Construction Equipment.

De acuerdo con los autores, la mejora continua siempre va a existir en cualquier empresa; sin embargo, se debe controlar las mismas mejoras ya establecidas, para tener conocimiento si se encuentran sostenidas de manera eficiente o eficaz en la empresa. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; de modo que, la empresa a investigar maneja de manera delicada el mejoramiento

continuo en su SG-SST; pero se desconoce si la presente mejora se encuentra sostenida de manera correcta en la organización y en el área a investigar.

Guerrero (2015) realizó el estudio de *“Mejoramiento continuo de los procesos de seguridad ocupacional en la planta de embutidos del centro de operaciones Guayaquil, por medio de una guía basada en la norma OHSAS 18001”* – Guayaquil, Ecuador. El modelo de indagación desarrollado es representativa, no experimental. La indagación tiene como fin diseñar un plan de acción que sirva como guía para el centro de operaciones Guayaquil; el cual sirva como herramienta y permita evaluar su sistema de garantía y salubridad, basado en las OHSAS 18001, permitiendo cumplir con la estable norma.

Se concluye que, la falta de desarrollar competencias y la formación de los colaboradores con asuntos de SG-SST, provoca que no existan herramientas adecuadas para poder realizar una buena gestión.

El mayor porcentaje de enfermedades que los colaboradores presentan son de carácter respiratorio como la faringitis y la rinofaringitis, las cuales tiene origen debido a que los colaboradores laboran en áreas climatizadas por temas de la cadena de frío que posee la planta de embutidos por el tipo de proceso que elabora.

De acuerdo con el autor, el no formar ni concientizar a los subalternos de una organización con temas relacionados al método de coordinación de garantía y salubridad laboral; provoca una mala gestión e irresponsabilidad contra la salud e integridad de los empleados por la falta de una cultura preventiva de riesgo. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; de modo que, el buscar establecer una evaluación con respecto al método de coordinación de certidumbre laboral de la organización, es desarrollar por medio de los resultados obtenidos la prevención de riesgos o peligros a futuro.

Medellín (2013) realizó el estudio de *“Mejora continua de procesos, una estrategia para generar valor - Un caso de aplicación”* – México. El modelo de indagación desarrollado es representativa. El trabajo de indagación busca fijar la mejora continua en los procesos como una alternativa estratégica para establecer un valor, en las instalaciones productivas de Lerma de Industrias Lewis.

Se concluye que, a sus accionistas, al poseer costos bajos de productividad y un sistema de administración dirigido a la minimización constante de las cosas que no sirven. Esta ventaja se refleja al mejorar la información constante sobre la posición financiera de la organización, sus resultados y el cumplimiento de sus obligaciones para con los asociados.

A sus subalternos, al establecer y generar un proceso de capacitación que les permite desarrollar sus funciones de mejor forma. A través del desarrollo del caso de ejecución, logro generarles también, lógica de pertenencia, mejorar la comunicación, cooperación, motivación y la participación activa en el trabajo.

De acuerdo con el autor, la mejora continua no es solo buscar en los procesos las estrategias necesarias para alcanzar las metas; de modo que, el mejoramiento continuo proviene del sentido de pertenencia, comunicación efectiva, motivación y la colaboración activa de los subalternos dentro de una organización para el logro del éxito. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; dado que, el buscar una mejora continua significa el cambio de uno mismo como persona y trabajador logrando de esta manera la sinergia entre todos los subalternos como equipo apoyando en los procedimientos del SG-SST, a través de la concientización y capacitación de los mismos.

1.2.2. Nacional

Hernández (2017) de la Universidad Autónoma del Perú realizó el estudio de *“Plan de mejora continua en la planificación del servicio de abastecimiento en la empresa Tgestiona Logística S.A.C.” – Lima, Perú*. El modelo de indagación desarrollado es representativa y correspondencia. La indagación busca determinar de qué manera el plan de mejora continua incide en el nivel de la planificación del servicio de abastecimiento de la empresa Tgestiona Logística S.A.C., Lima-2016. La presente investigación posee una muestra compuesta por un total de 60 personas y un resultado del 0,937 con respecto al SPSS.

Se concluye que, con respecto al post test que los subalternos de la organización Tgestiona Logística S.A.C. desarrollaron, demostró resultados estadísticos, el cual indicaba un valor de 56,67% de encuestados; los cuales aseveraban y

afirmaban la eficiente planificación de abastecimiento establecida; además de su efecto positivo que generó dicha mejora aplicada en la empresa.

De acuerdo con el autor, la mejora continua se encarga de determinar mediante una metodología sistemática, proporcionar ecuanimidad en el estudio y toma de decisión a cerca de un inconveniente en específico. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; dado que, busca determinar a través de un análisis, la correlación de la mejora continua frente a la coordinación de certeza y salubridad profesional; además de su repercusión y/o trascendencia en el área correspondiente.

Hidalgo (2017) de la Universidad César Vallejo realizó el estudio de *“Aplicación del estudio de tiempos y movimientos para mejorar la productividad en la línea de impresión serigráfica de la empresa Mejor Imagen E.I.R.L.”*, Carabayllo – Lima, Perú. El tipo de investigación desarrollado es aplicada, explicativa y cuasi experimental. El trabajo de investigación busca establecer cómo la aplicación del estudio de tiempos y movimientos mejora la productividad en la línea de impresión de cajas en la empresa Mejor Imagen E.I.R.L. La presente investigación posee una muestra compuesta por un total de 64 personas y un resultado del 0,618 con respecto al SPSS.

Se concluye que, tanto el estudio de las variables tiempo y movimiento alcanzaron aumentar el rendimiento enfocado en la mano de obra en un 15.83 %, en la línea de impresión serigráfica de la empresa Mejor Imagen E.I.R.L.

De acuerdo con el autor, el estudio de movimientos se representa mediante la observación dirigido al desplazamiento del cuerpo humano, teniendo como objetivo la mejora de las actividades a desarrollar descartando los movimientos sobrantes al proceso. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; dado que, los movimientos innecesarios representan uno de los siete desperdicios del Muda; el cual es una de las dimensiones pertenecientes al Kaizen.

Sánchez (2017) de la Universidad César Vallejo realizó el estudio del *“Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA”* – Lince, 2017. El tipo de investigación desarrollado es básica, hipotético

deductivo, no experimental y transversal. La indagación busca determinar la relación que existe entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los evaluadores de certificaciones de DIGESA – Lince, 2017. La presente investigación posee una muestra compuesta por un total de 60 personas y un resultado del 0,673 con respecto al SPSS.

Se concluye que, la relación observada de acuerdo a las variables estrés laboral y desempeño laboral determinó una relación según Rho de Spearman de 0,673 demostrando una relación verdadera, además de una correlación alta. Así mismo, se logro un rango de significado de 0,000; lo cual refiere a que es menor a $\alpha = 0,05$ siendo significativamente positivo.

De acuerdo con el autor, el estrés laboral es un factor capaz de afectar el desempeño laboral de los colaboradores de una organización generando incertidumbre en las áreas de trabajo. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; dado que, el estrés laboral es causada por la sobrecarga laboral, representando por medio del Muri; el cual es una de las dimensiones pertenecientes al Kaizen.

Ccapa y Ccapa (2017) de la Universidad Tecnológica del Perú realizo el estudio de *“Análisis de las Inconsistencias que generan el Ingreso como Recaudación del Sistema de Deduciones aplicada a la Empresa BD GROUP S.A.”* El tipo de investigación desarrollado es descriptivo, cuantitativo, experimental, de tipo transeccional o transversal. El trabajo de investigación busca examinar las irregularidades que ocasiona el acceso de la recolección de las deducciones dentro de la organización BD GROUP S.A.

Se concluye que, de acuerdo al estudio desarrollado según inciso a, b, c y d del numeral 9.3. del artículo 9º del D. Leg.Nº 940, la recaudación por ingreso a generado una falta de supervisión y/o control de los procedimientos produciendo fallos en los depósitos y las ventas de crédito; siendo afectado la economía de la organización examinando el tiempo estático del activo presente.

De acuerdo con el autor, las inconsistencias se ven reflejadas en la falta de control interno de las operaciones debido a irregularidades o cumplimiento de estándares. La presente investigación guarda relación con mi proyecto; dado que,

la inconsistencia, irregularidad, discrepancia o variabilidad se encuentra relacionado al Mura; el cual es una de las dimensiones pertenecientes al Kaizen manifestado mediante un sistema indispensable de mejora de rendimiento.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Variable 1: Kaizen

Definición de Kaizen

A continuación, se presenta diversos conceptos sobre kaizen, establecidos por algunos autores con respecto al tema:

“La cultura de la mejora continua consiste en aplicar a diario, tanto en nuestra área de responsabilidad como en la colectiva, pequeñas mejoras para hacer de nuestros puestos de trabajo unos lugares más agradables, seguros y productivos” (J. Aldavert, Vidal, Antonio y X. Aldavert, 2017, p. 10).

Con respecto a la definición de kaizen; Tolosa (2017), sostiene que:

La mejora continua se aplica de manera gradual y ordenada a través de eventos o procesos de mejora, de modo que se involucre a todas las personas en la empresa y se busquen las soluciones óptimas a aquellos procesos que no funcionan (p.11).

Según la filosofía kaizen o mejora continua, Suárez (2007), sostiene lo siguiente:

La filosofía Kaizen se enfoca con el principio rector del enfoque a procesos, puede generar muchos beneficios (...) enfocarte de manera más efectiva tanto al cliente interno como al externo, (...) evaluar mejor los recursos (...) resulta más sencillo medir y reducir los tiempos y los costos, y puedes romper de una vez por todas la mentalidad de los trabajadores de creer que el resultado de su trabajo solo llega hasta las puertas de su departamento, y por supuesto, puedes evitar muchos despilfarros, gastos y tiempos innecesarios dentro de tu organización. (p. 211).

Según el kaizen; Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017), sostiene lo siguiente:

La palabra kaizen (...) el concepto como mejora continua de la existencia tanto particular, parental, colectivo como de ocupación. Si es implementado en un ambiente laboral, el kaizen se encuentra representado mediante la mejora continua que implica a todos en la organización siendo los niveles estratégicos, tácticos y operativos comprometidos todos por igual. (...) Se han desarrollado varios sistemas de (...) kaizen para brindar apoyo a los colaboradores y a la gestión de los mismos teniendo como objetivo el cambio de las áreas para su mejoramiento. (...) Lista de comprobación de las 3-Mu (Muda, Muri, Mura) de las labores del kaizen, el movimiento de cinco pasos del kaizen, las seis preguntas (...) (p. 23).

Lista de comprobación de las 3 - Mu del KAIZEN

Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017) nos menciona que se han elaborado derivados procedimientos de mejoras de comprobación de Kaizen para respaldar y brindar apoyo tanto a los subalternos como a la gestión para permanecer siempre atentos a las áreas y establecer las mejoras correspondientes.

Los tres puntos empleados en la lista de comprobación de las actividades de kaizen se encuentran dividido en los siguientes pasos:

Muda (Desperdicio): Consiste en los desperdicios que presentan irregularidades en las actividades de trabajo.

Muri (Tensión): Consiste en la sobrecarga laboral generado por el estrés del personal de trabajo; además de las maquinas o equipos averiados o dañados por su uso excesivo de producción; los cuales provocan deficiencias en la calidad laboral.

Mura (Discrepancia): Es aquella irregularidad deficiente reflejado en recursos innecesarios; los cuales son pasivos en las organizaciones debido al uso mínimo

requerido por la productividad de los mismos (Tiempo, mano de obra, entre otros).

El movimiento de cinco pasos de KAIZEN

Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017) establece que las 5-S se encuentran clasificadas de la siguiente manera: seiri, seiton, seiso, seiketsu y shitsuke. Este sistema de mejora se establece mediante la retroalimentación de los cinco pasos.

El proceso denominado las 5-S se dividen en los siguientes pasos:

Seiri (Encaminar): Separar entre lo indispensable y lo redundante y eliminar lo innecesario.

Seiton (Orden): Los objetos deben conservarse en su lugar de manera ordenada estando de esta forma habilitado para cualquiera que lo necesite.

Seiso (Purificación): Conservar integro el recinto de trabajo.

Seiketsu (Cuidado individual): Hacer del cuidado y de la limpieza una costumbre, principiando con la propia persona.

Shitsuke (Disciplina): Practicar los procedimientos en el taller.

Ciclo del PHRA (Proseguimiento del círculo de Deming)

Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017) nos señala que los nipones reestructuran la rueda de Deming y la denominan la rueda PHRA, para desarrollarla de acuerdo a sus procesos y en diversas condiciones, (...) siendo parte de un sistema para alcanzar la mejora.

El proceso kaizen instaurado en la rueda de Deming, se entiende como un procedimiento dividido en cuatro pasos repetidos:

Planificar: Establecer objetivos de las mejoras en las prácticas usando instrumentos estadísticos.

Hacer: Utilización de los objetivos propuestos.

Revisar: Verificación de la mejora implementada.

Actuar: Practicar el procedimiento buscando el no repetir las mismas falacias reiteradas veces.

1.3.2. Variable 2: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Definición de Gestión de seguridad y salud ocupacional

Se analizarán diversos conceptos sobre Coordinación de certeza y salubridad laboral, establecidos por algunos autores con respecto al tema:

“Parte del procedimiento de administración de una empresa enfocados en desarrollar e instaurar una planificación de certeza y salubridad laboral; además de establecer la gestión de prevención de riesgos de acuerdo a la certeza y salubridad en el área de empleo” (Atehortúa, Bustamente, Valencia, 2008, p. 30).

Con respecto a la definición de certeza y salubridad laboral; Trujillo (2009), sostiene:

Tanto la salud como la seguridad del ser humano quien labora, presentan un elemento imprescindible de la humanidad estableciéndose como una obligación para alcanzar la responsabilidad de los trabajadores en la actualidad. La higiene y el método para su aplicación están relacionados al trabajo y a la seguridad ocupacional, estableciendo de esta manera la atención debida a la necesidad de la persona dentro de las funciones que realiza (p. 85).

Así mismo, la seguridad y salud ocupacional de acuerdo con Cortés (2007); manifiesta que:

La ley de Occupational Safety and Health Administration (OSHA) (...) Según la Ley, los empleadores poseen la obligación de facilitar a cada uno de los colaboradores un ambiente y/o lugar de trabajo seguro evitando cualquier tipo de accidentes que atenten contra (...) los subalternos al momento de estar realizando sus actividades (...) Los trabajadores tienen por obligación obedecer y respetar las normas, reglas, reglamentos y ordenes publicadas (sic) (...), siendo adaptables a sus propias operaciones y comportamiento (p. 55).

Según la seguridad y salud ocupacional; Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012), sostiene lo siguiente:

La seguridad en el trabajo se encarga de observar diversidades de riesgos que puedan transformarse en peligros ocupacionales, según exposición de electricidad, carencia de equipos de resguardo personal, protección de la maquinaria, equipos y herramientas, (...), entre otros. Para establecer un ambiente laboral seguro debemos realizar prevenciones de riesgos respaldado por reglamentos y políticas de seguridad, (...) revisiones o inspecciones reglamentarias, revisiones generales de los lugares de trabajo, observación del trabajador en su puesto de trabajo, (...), capacitación a los colaboradores, introducción de instrumentos de seguridad en máquinas, equipos e instalaciones; teniendo como fin la prevención de accidentes laborales (p. 39).

Descripción de riesgos por la falta de orden y limpieza

Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012) sostiene que el desorden y la falta de limpieza constituyen un factor que ocasiona problemas no solo para la consecución de la calidad y la productividad, sino también para el bienestar de los trabajadores ya que puede provocar accidentes e incendios.

Revisiones de seguridad

Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012) manifiesta que las revisiones de seguridad tienen como fin el evaluar, observar y señalar los posibles riesgos y peligros existentes en un determinado espacio de trabajo, establecimiento y conjuntos. La formación se da según la verificación que permitirá mejorar la prevención de eventualidades y padecimiento, aplicando medidas eficaces para eliminarlas y controlarlas.

El checklist es un instrumento indispensable para examinar y comprobar; así mismo, (...) los lineamientos por evaluar dependerán del tipo del procedimiento de las circunstancias de peligro existentes y del grado de profundidad de la revisión. Los tipos de revisiones son las siguientes:

Revisiones o inspecciones reglamentarias: Determinados establecimientos y equipos se encuentran sometidos a un proceso de investigación y control periódicas para la confirmación de su funcionamiento. Estas revisiones deben ser realizadas por el personal capacitado, ya sea que labore para la organización o que se contrate el servicio a otras empresas.

Revisiones generales de los lugares de trabajo: Es necesario que los emplazamientos de trabajo sean analizados constantemente en un tiempo determinado para de esta manera poder dar confirmación del mantenimiento del espacio mencionado estableciendo un estado aceptable de seguridad e higiene. Para efectuar una revisión general de un área o departamento de la empresa es necesaria la preparación de instrumentos. Uno de ellos lo constituye la “lista de chequeo”.

La observación del trabajador en su puesto de trabajo: Para observar es importante conversar con el trabajador para conocer, los principales riesgos y molestias que la aquejan durante la realización del trabajo. Esta fuente de información resulta fundamental dado que nadie conoce mejor su puesto que el mismo trabajador.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cómo se relaciona el Kaizen con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área de food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el Muda con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?

¿Cómo se relaciona el Muri con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?

¿Cómo se relaciona el Mura con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La razón de esta indagación es fundamental para la importancia que representa el kaizen dentro de la coordinación de certidumbre y salubridad laboral; debido a la búsqueda de proporcionar la mejora correspondiente en el área food teniendo como objetivo reducir los riesgos que aun puedan existir dentro de ella. Así mismo; la presente investigación tiene como propósito contribuir en velar por el bienestar de los subalternos; ya que, de esta manera podrán desarrollar sus funciones sin ninguna contingencia. Por ello; las presentes variables nos permitirán descubrir la relación que existen entre ambas y con ello aplicar las mejoras en el campo food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. Procter & Gamble.

La investigación sostendría una relevancia social; de manera que, en la actualidad muchas empresas tanto formales como informales piensan que el no poseer mejoras o el no desarrollarlas, son irrelevantes y se desprecupan de sus colaboradores, siendo perjudicados estos tanto en sus procesos como actividades a desarrollar al momento que se suscita un riesgo.

El aporte de dicha investigación es demostrar la necesidad que aún requiere el área food con respecto a la coordinación de certidumbre y salubridad laboral; de modo que, se ha podido observar algunas contingencias por mejorar; los cuales por medio del presente trabajo se buscará indicar para su respectivo kaizen. De igual manera, brindar las recomendaciones correspondientes para ayudar al área food en la seguridad para con los empleados y así estos puedan realizar sus funciones sin riesgo y/o peligro alguno que los aceche.

El desarrollo de la presente investigación tiene como fin el incremento de entendimiento; los cuales, ayuden a identificar el problema mediante resultados analizados y obtenido por parte de los colaboradores, logrando con ello percibir un panorama más amplio a cerca de los riesgos aun por reducir en el área respectiva.

Para finalizar el impacto que se desea adquirir con la investigación es económico y social; ya que, contribuirá a establecer mejoras por medio del kaizen como medio de propuesta al área correspondiente; además de brindarles seguridad a los subalternos de la empresa y señalar la importancia que representa la relación entre ambas variables y su repercusión en el mundo laboral.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

El Kaizen se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

1.6.2. Hipótesis específicas

El Muda se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

El Muri se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

El Mura se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

1.7. Objetivo

1.7.1. Objetivo general

Determinar la relación del Kaizen con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

1.7.2. Objetivos específicos

Determinar la relación del Muda con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Determinar la relación del Muri con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Determinar la relación del Mura con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

II. Método

2.1. Método, tipo, nivel y diseño de investigación

El enfoque según la indagación de acuerdo a nuestro proyecto fue cuantitativa.

Según Niño (2011), sostiene que “La investigación cuantitativa se encarga de señalar mediante magnitudes numéricas el desarrollo en los procesos de decisión a tomar por medio del cálculo establecido en la suma o cantidad a evaluar” (p. 29).

El método de indagar utilizado en esta búsqueda es hipotético deductivo.

De acuerdo con Behar (2008), sostiene que “La investigación hipotética deductiva se caracteriza como aquel proceso el cual permitirá al investigador observar, crear, deducir y verificar si la proposición de la hipótesis a desarrollar es verdadera o falsa a partir de la observación de la realidad” (p. 40).

El tipo de investigación usado en la indagación es aplicada.

Respecto a la investigación aplicada, Zorrilla (1993), señala que “(...) es el uso del conocimiento propio para aplicarlo en la práctica mediante el efecto de su uso. Así mismo, la presente investigación busca comprender la situación para elaborar, ejecutar, erigir, transformar” (p. 43).

El nivel de investigación utilizado en esta indagación es relacional y descriptiva.

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que la indagación relacional “Es la conexión entre dos o más variables para determinar su calificación si es tanto positiva o negativa” (p. 93).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan que la indagación descriptiva “Se basa en la observación y análisis del objeto de estudio a percibir, explicando a través de características su respuesta ante una determinada irregularidad” (p. 92).

El diseño de investigación utilizado en esta indagación es no experimental y transversal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que la indagación no experimental es el “Análisis de los fenómenos en su ámbito connatural para su respectivo estudio sin el manejo o manipulación de la información a investigar” (p. 92).

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), manifiestan dentro de la indagación transversal “Se basa en el análisis de las diversas variables en un tiempo determinado y a partir de ello el desarrollo de levantamiento y recojo de información para la toma de decisión correspondiente” (p. 92).

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variable 1: Kaizen

Definición conceptual

Para el kaizen; Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017), sostiene lo siguiente:

La palabra kaizen (...) el concepto como mejora continua de la existencia tanto particular, parental, colectivo como de ocupación. Si es implementado en un ambiente laboral, el kaizen se encuentra representado mediante la mejora continua que implica a todos en la organización siendo los niveles estratégicos, tácticos y operativos comprometidos todos por igual. (...) Se han desarrollado varios sistemas de (...) kaizen para brindar apoyo a los colaboradores y a la gestión de los mismos teniendo como objetivo el cambio de las áreas para su mejoramiento. (...) Lista de comprobación de las 3-Mu (Muda, Muri, Mura) de las labores del kaizen, el movimiento de cinco pasos del kaizen, las seis preguntas (...) (p. 23).

Dimensión Muda

Con respecto a la dimensión Muda; Ohno (1988), citado por Gutiérrez (2010), sostiene que “Se determinaron siete modelos de desperdicio: Muda de relación con la realización, Muda de esperas, Muda de transportación, Muda de sobre-procesamiento, Muda de inventarios, Muda de movimientos y re-trabajos” (p. 96).

Indicadores

Sobreproducción

Rajadell y Sánchez (2010), señalan que “Es el tiempo desperdiciado en elaborar un bien a cantidades desmedidas; el cual representa un pasivo estancado sin flujo obstruyendo los canales de stock” (p.22).

Sobreprocesos

Sayer y Williams (2012), establecen que “Cualquier procesamiento que no agregue valor al productor es el resultado de una tecnología inadecuada, materiales sensibles o prevención de calidad como desperdicio” (p. 43).

Movimiento

Sayer y Williams (2012), sostienen que “Todo desplazamiento del cuerpo de un sujeto que no agregue valor al proceso es un desperdicio. Esto incluye caminar, doblarse, levantar, retorcer y alcanzar. También incluye ajustes o alineaciones realizadas antes de que el producto se pueda transformar” (p. 43).

Dimensión Muri

Con respecto a la dimensión Muri; Protzman et al. (2016), sostienen que:

Muri se refiere a la sobrecarga de equipos, instalaciones u operadores. Muri está presionando una máquina o persona más allá de sus capacidades normales. Esto da como resultado problemas de seguridad y calidad, averías en la máquina y defectos (...). Además, muri puede significar más allá de la capacidad actual o difícil de hacer, ver, oír, aprender, entrenar, enseñar, alcanzar, levantar o procesar, o una carga de trabajo excesiva (p. 23).

Indicadores

Sobrecarga laboral

Rivas (2007), manifiesta que “Es aquel límite de resistencia que presenta un individuo debido a los grados de influencia que afecten sobre el mismo” (p. 330).

Sobrecarga de equipo

Jeffrey (2016), señala que “La sobrecarga de equipo significa colocar una maquina más allá de sus límites naturales (...) causando interrupciones o defectos” (p. 123).

Dimensión Mura

Con respecto a la dimensión Mura; Protzman et al. (2016), sostiene que:

Mura se refiere al uso incoherente o desigual de una persona o máquina en función de la variación en la carga de operaciones o procesos no definidos por el cliente. Mura resulta cuando los operadores o las máquinas tienen un alto nivel de trabajo y luego terminan sin hacer nada. Además, mura puede significar ritmo desigual, variación en el flujo, inconsistencia o fluctuación de la calidad, consumo de material, producción, uso de energía, costo, pedidos, así como los requisitos de mano de obra y maquinaria mencionados anteriormente (p. 23).

Indicadores

Inconsistencia

Ferreiro (2015), sostiene que “La inconsistencia es la generación de situaciones contradictorias como consecuencia de la existencia de datos que se contradicen entre sí” (p. 168).

2.2.2. Variable 2: Gestión de seguridad y salud ocupacional

Definición conceptual

Según la seguridad y salud ocupacional; Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012), sostiene lo siguiente:

La seguridad en el trabajo se encarga de observar diversidades de riesgos que puedan transformarse en peligros ocupacionales, según exposición de electricidad, carencia de equipos de resguardo personal, protección de la maquinaria, equipos y herramientas, (...), entre otros. Para establecer un ambiente laboral seguro debemos realizar prevenciones de riesgos respaldado por reglamentos y políticas de seguridad, (...) revisiones o inspecciones reglamentarias, revisiones generales de los lugares de trabajo, observación del trabajador en su puesto de trabajo, (...), capacitación a los colaboradores, introducción de instrumentos de seguridad en máquinas, equipos e instalaciones; teniendo como fin la prevención de accidentes laborales (p. 39).

Dimensión revisiones o inspecciones reglamentarias

Según la seguridad y salud ocupacional; Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012), sostiene lo siguiente:

Determinados establecimientos y equipos se encuentran sometidos a un proceso de investigación y control periódicas para la confirmación de su funcionamiento. Estas revisiones deben ser realizadas por el personal capacitado, ya sea que labore para la organización o que se contrate el servicio a otras empresas (p. 62).

Indicadores

Inspecciones de seguridad

Llaneza (2009), sostiene que son “Aquellas investigaciones de seguridad que señalan los posibles puntos de accidentes a ocurrir sino se levantan las observaciones dentro del espacio laboral teniendo como fin el identificar, evaluar y eliminar los riesgos y/o peligros que se encuentren en el ambiente laboral” (p. 255).

Capacitación

Según Tejada (2010), manifiesta que “Es el proceso formativo de un individuo respecto a un tema determinado para el desarrollo de nuevas habilidades y adquisición de nuevos conocimientos” (p. 87).

Tercerización

Con respecto a la tercerización; La Comisión Representativa Ante Organismos de Seguridad Social IMCP (2015), sostiene que:

El outsourcing, tercerización o externalización, es (...) la subcontratación o transferencia de ciertas áreas funcionales de un negocio a una empresa externa, lo que permite que el empresario se dedique a su actividad principal y que terceros especializados cubran las actividades que no son importantes, pero si necesarias (p. 6).

Dimensión revisiones generales de los lugares de trabajo

Con respecto a la dimensión revisiones generales de los lugares de trabajo; Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012), sostiene que:

Es necesario que los espacios laborales sean supervisados constantemente para controlar que se encuentren en buenas condiciones tanto de seguridad e higiene, (...) Para efectuar una revisión general de un área o departamento de la empresa es necesaria la preparación de instrumentos. Uno de ellos lo constituye la “lista de chequeo” (p. 63).

Indicadores

Seguridad

Llaneza (2009), manifiesta que la seguridad es “La ausencia de riesgo o peligro ante cualquier contingencia laboral. Este ejerce su función como salvaguardar el bienestar físico de la persona quien realiza actividades de trabajo” (p. 49).

Higiene

Llaneza (2009), señala que “La higiene laboral está compuesta por una serie de normas; las cuales buscan ofrecer una condición higienizado del lugar de trabajo” (p. 272).

Check-list

Rubio (2005), señala que las “Herramientas cualitativas para el análisis de riesgo. Este método se aplica frecuentemente para determinar de los accidentes laborales de tipo general. Posteriormente, en la evaluación de riesgos, se deberán tomar las medidas correctivas pertinentes” (p. 56).

Dimensión la observación del trabajador en su puesto de trabajo

Con respecto a la dimensión observación del trabajador en su puesto de trabajo; Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012), sostiene que:

Para observar es importante conversar con el trabajador para conocer, los principales riesgos y molestias que la aquejan durante la realización del trabajo. Esta fuente de información resulta fundamental dado que nadie conoce mejor su puesto que el mismo trabajador (p. 63).

Indicadores

Riesgo

Llaneza (2009), sostiene que “El riesgo se manifiesta mediante la posibilidad de algún suceso que pueda ocurrir y genere un efecto de desgracia transformado en peligro” (p. 272).

Peligro

Rubio (2005), define peligro como “Inseguridad o suceso amenazador de que ocurra algo negativo (...) espacio, paso, estorbo o posición en que incrementa la proximidad del perjuicio (p. 49).

2.2.3. Operacionalización de las variables

Tabla 01: Variable independiente - Kaizen

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Kaizen	<p>Según el kaizen; Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017), sostiene lo siguiente:</p> <p>La palabra kaizen (...) el concepto como mejora continua de la existencia tanto particular, parental, colectivo como de ocupación. Si es implementado en un ambiente laboral, el kaizen se encuentra representado mediante la mejora continua que implica a todos en la organización siendo los niveles estratégicos, tácticos y operativos comprometidos todos por igual. (...) Se han desarrollado varios sistemas de (...) kaizen para brindar apoyo a los colaboradores y a la gestión de los mismos teniendo como objetivo el cambio de las áreas para su mejoramiento. (...) Lista de comprobación de las 3-Mu (Muda, Muri, Mura) de las labores del kaizen, el movimiento de cinco pasos del kaizen, las seis preguntas (...) (p. 23).</p>	<p>La variable de Kaizen se calcula por medio de un cuestionario que contiene elementos, donde se considera los indicadores para la ejecución de ello.</p>	Muda	Sobreproducción	1	<p>Según Hernández, Fernández & Baptista (2014). <u>Ordinal</u> Tiene un orden de mayor a menor jerarquía (p. 215).</p> <p><u>Razón</u> Tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto, no es arbitrario (p. 216).</p>
				Sobreprocesos	2	
				Movimiento	3	
			Muri	Sobrecarga laboral	4, 5, 6	
				Sobrecarga de equipo	7, 8, 9	
Mura	Inconsistencia	10				

Tabla 02: Variable dependiente – Gestión de seguridad y salud ocupacional

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de Medición
Gestión de seguridad y salud ocupacional	Según la seguridad y salud ocupacional; Chinchilla (2002), citado por Carrasco (2012), sostiene lo siguiente: La seguridad en el trabajo se encarga de observar diversidades de riesgos que puedan transformarse en peligros ocupacionales, según exposición de electricidad, carencia de equipos de resguardo personal, protección de la maquinaria, equipos y herramientas, (...), entre otros. Para establecer un ambiente laboral seguro debemos realizar prevenciones de riesgos respaldado por reglamentos y políticas de seguridad, (...) revisiones o inspecciones reglamentarias, revisiones generales de los lugares de trabajo, observación del trabajador en su puesto de trabajo, (...), capacitación a los colaboradores, introducción de instrumentos de seguridad en máquinas, equipos e instalaciones; teniendo como fin la prevención de accidentes laborales (p. 39).	La variable de Gestión de seguridad y salud ocupacional se calcula por medio de un cuestionario que contiene elementos, donde se considera los indicadores para la ejecución de ello.	Revisiones o inspecciones reglamentarias	Inspecciones de seguridad	1	Según Hernández, Fernández & Baptista (2014). <u>Ordinal</u> Tiene un orden de mayor a menor jerarquía (p. 215). <u>Razón</u> Tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto, no es arbitrario (p. 216).
				Capacitación	2	
			Tercerización	3		
				Seguridad	4, 5	
			los lugares de trabajo	Higiene	6	
				Check-list	7	
			Observación del trabajador en su puesto de trabajo	Riesgo	8, 9	
				Peligro	10	

2.3. Unidad de muestro, población y muestra

2.3.1. Población

Niño (2011), define: “Establecida por una generalidad de las unidades, en otras palabras, por todos aquellos componentes (...) que pueden formar el ámbito de estudio a realizar” (p. 55).

2.3.2. Unidad de muestreo

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirma que “es el modelo de asunto; el cual, se selecciona para su respectivo análisis de investigación. Usualmente presenta igualdad en la unidad de estudio; sin embargo, en algunos casos es diferente (...)” (p. 172).

La unidad de muestreo correspondiente del presente trabajo de investigación se encuentra representado por los participantes del área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

2.3.3. Muestra

Niño (2011), señala que “una porción del grupo de la colectividad se selecciona con el fin de analizar sus particularidades de la totalidad de dicha población” (p. 55).

La muestra desarrollada en la presente indagación es modelo probabilístico casual básico.

De acuerdo al tipo de muestreo probabilístico aleatorio simple; Niño (2011), sostiene que:

Si la población es uniforme, la muestra se elige al azar, teniendo en cuenta de que todas las unidades presentan la probabilidad de ser elegidas, a través de un plan que evite el efecto de las parcialidades y anhelos del investigador (p. 56).

Para la estimar a los colaboradores se usó la norma relacionada con:

N: Tamaño de la población o universo	70
k: Nivel de confianza	1.96
e: Error muestral deseado	5%

p: Proporción de individuos que poseen la característica de estudio.	0.5
q: Proporción de individuos que no poseen esa característica	0.5

$$n = \frac{k^2 P * Q * N}{(e^2 * (N - 1)) + k^2 * p * q}$$

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 70}{0.05^2 * (70 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 58$$

Para la totalidad de la muestra en la actual indagación esta conformado por 58 coparticipes de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnica

El procedimiento usado en la recopilación de información dentro de la indagación es la encuesta; está admite establecer un levantamiento de información por medio de preguntas generadas hacia los encuestados preparadas por el investigador.

Behar (2008), manifiesta que “Las encuestas sirven para realizar levantamiento de información a un conjunto determinado de personas, dependiendo del número de individuos a evaluar” (p. 62).

2.4.2. Instrumentos de recolección de datos

El documento usado en la recopilación de información dentro de la indagación es el cuestionario, admitiendo cuantificar e interpretar la conexión a través de las variables.

Behar (2008), define que “Un cuestionario radica en una serie de interrogantes respecto a una o más variables a evaluar” (p. 62).

El cuestionario está compuesto por 20 interrogantes; 10 interrogantes para la variable 1 (Kaizen) y 10 para la variable 2 (Gestión de Seguridad y Salud), el cuestionario está

dirigido a los colaboradores de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble.

2.4.3. Validez

Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que “la autenticidad se conceptualiza según el nivel en el que el cuestionario efectivamente valora la variable a estudiar” (p. 200).

El cuestionario utilizado para la indagación fue calificado por un discernimiento de los docentes, de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, siendo:

- a) Dr. Israel Barrutia Barreto
- b) Dr. Lessner Augusto León Espinoza
- c) Mag. Rafael López Landauro

2.4.4. Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014), definen que “La fiabilidad es una herramienta de evaluación para determinar el grado de estudio aplicada a los colaboradores y elemento demostrado de forma igual” (p. 200).

Tabla 03: Cuadro de confidencialidad

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

La credibilidad del cuestionario se efectuó con la metodología del Alfa de Cronbach, ingresando los datos recolectados al estadístico SPSS 23, realizada los participantes, que corresponde a 58 cooperadores de la organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble; con un total de 20 interrogantes.

TABLAS DE FIABILIDAD GENERAL

Variable 1: Kaizen

Tabla 04: Cuadro estadístico de fiabilidad 01

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	58	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	20

En el cuadro 1: El estadístico de confiabilidad para la variable 1 muestra que la prueba es fiable ya que arrojó como resultado un 0,959; de esta forma el nivel de fiabilidad del cuestionario y las preguntas en forma global es alto.

Variable 2: Gestión de seguridad y salud en el trabajo

Tabla 05: Cuadro estadístico de fiabilidad 02

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	58	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,959	10

En el cuadro 2: El estadístico de confiabilidad para la variable 2 muestra que la prueba es fiable ya que arrojó como resultado un 0,961; de esta forma el nivel de fiabilidad del cuestionario y las preguntas en forma global es alto.

Variable 1 y 2:

Tabla 06: Cuadro estadístico de fiabilidad 03

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	58	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	58	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	10

El estadístico de confiabilidad para la variable 1 y 2 muestra que la prueba es fiable ya que arrojó como resultado un 0,902; de esta forma el nivel de fiabilidad del cuestionario y las preguntas en forma global es alto.

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el desarrollo de la actual tesis se empleó el software de estadística SPSS 23. La demostración numérica usada para la indagación es: Alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad de la herramienta; ayudado por el discernimiento de los docentes para la confirmación de la herramienta que es un formulario compuesto de interrogantes.

2.6. Aspectos éticos

Uso de información: Las respuestas obtenidas por parte de los encuestados fue salvaguardado bajo confidencialidad protegiendo la identidad de los mismos.

Valor social: Los encuestados quienes colaboraron con la presente investigación, no fueron obligados ni expuestas a riesgo alguno; puesto que, brindaron su apoyo incondicional formando parte de la dinámica.

Validez científica: La presente tesis se ha elaborado en base a fuentes de autores, demostrando la conformidad de las teorías correspondientes, sin modificar la información de los autores originales.

III. Resultados

3.1. Análisis descriptivo

Tabla 07: Cuadro resumen de análisis descriptivo – frecuencia

CUADRO RESUMEN DE ANÁLISIS DESCRIPTIVO / FRECUENCIAS	Muy en desacuerdo		En desacuerdo		Indiferente		De acuerdo		Muy de acuerdo		TOTAL ENCUESTADOS
	1	2	3	4	5	6	7	8			
Variables	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	Cant.	%	
Variable 1: Kaizen	1	2,8	2	3,2	12	10,1	16	28,8	27	55,1	58
Variable 2:											
Gestión de seguridad y salud ocupacional	2	3,0	8	12,1	17	27,3	2	3,0	29	54,5	58
Dimensiones											
Muda	2	3,0	12	9,1	5	5,7	17	32,4	22	50,4	58
Muri	8	10,0	24	44,2	23	39,9	1	2,9	2	3,2	58
Mura	37	60,6			17	30,3	4	9,1			58

3.2. Análisis de prueba de normalidad

Declaración de hipótesis

H₀: Las puntuaciones del Kaizen tienen distribución normal.

H₁: Las puntuaciones del Kaizen difieren de la distribución normal.

Establecimiento del nivel de significancia

El nivel de significancia determinada será del 5%.

El valor de la prueba

Tabla 08: Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Kaizen	,210	58	,000	,859	58	,000
Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional	,179	58	,000	,912	58	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Según al cuadro verificamos que el número de muestra supera es > 50 por tanto se utilizara Kolmogorov-Smirnov dando un valor de 0.210 en la primera variable y la segunda de 0.179.

Comparación del valor P

$$\text{Valor } p = 0.000 < \alpha = 0.05$$

Decisión

Conforme a la prueba de normalidad establecida se declina el uso de la H_0 aceptando la H_1 , porque la significancia salió menor a 0.05, demostrando que las puntuaciones difieren de la disposición común y en consecuencia se aplicará la PRUEBA RHO DE SPEARMAN.

Tabla 09: Análisis del factor de relación de Rho de Spearman

Coefficiente	Tipo de correlación
-<0.8 a 1]	Correlación negativa Muy alta o muy fuerte.
-<0.6 - 0.8]	Correlación negativa Alta o Fuerte.
-<0.4 - 0.6]	Correlación negativa Moderada.
-<0.2 - 0.4]	Correlación negativa Baja o débil.
- [0 - 0.2]	Correlación negativa Muy baja o muy débil.
0.00	No existe correlación alguna entre variables.
[0 - 0.2]	Muy baja o muy débil
<0.2 - 0.4]	Baja o débil
<0.4 - 0.6]	Moderada
<0.6 - 0.8]	Alta o Fuerte
<0.8 a 1]	Muy alta o muy fuerte

3.3. Prueba de correlación

3.3.1. Prueba de Hipótesis General

Con respecto a la correlación de variables de estudio, se plantearon las siguientes hipótesis:

H₀: No existe relación directa entre el Kaizen y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

H₁: Existe relación directa entre el Kaizen y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H₀.

Sig. > 0.05, no se rechaza la H₀.

Tabla 10: Correlación de variables de Hipótesis Generales

Correlaciones				
			Kaizen (agrupado)	Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (agrupado)
Rho de Spearman	Kaizen (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,858**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (agrupado)	Coefficiente de correlación	,858**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación:

Podemos concluir que el Kaizen y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tiene una correlación muy alta o muy fuerte según la valoración de 0,858. Así mismo; el

significado de 0.00 es menos que el significado de labor fijo de 0.05, lo que implica el rechazo de la H_0 , aceptando el supuesto alterna H_1 , y por consiguiente el Kaizen si se relaciona de manera positiva con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

3.3.2. Prueba de Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1

H₀: No existe una relación entre el Muda y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

H₁: Existe una relación entre el Muda y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 11: Correlación de variables de Hipótesis Específicas 01

		Correlaciones		
			Muda (agrupado)	GestióndeS eguridadyS aludOcupa cional (agrupado)
Rho de Spearm an	Muda (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 58	,608** ,000 58
	GestióndeSeguridady SaludOcupacional (agrupado)	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,608** ,000 58	1,000 . 58

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

Interpretación:

Podemos concluir que la dimensión1 (Muda) y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tiene una correlación alta o fuerte basada en el resultado de 0,608. Así mismo; el significado encontrado de 0.00 es menos que el significado de la labor fija de 0.05, generando el rechazo de la H_0 , aceptando el supuesto alterna H_1 , y por consiguiente la dimensión1 (Muda) si se relaciona de manera positiva con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe una relación entre el Muri y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

H₁: Existe una relación entre el Muri y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 12: Correlación de variables de Hipótesis Específicas 02

Correlaciones				
			Muri (agrupado)	GestióndeS eguridadyS aludOcupa cional (agrupado)
Rho de Spearm an	Muri (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,564**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	GestióndeSeguridady SaludOcupacional (agrupado)	Coeficiente de correlación	,564**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación:

Podemos concluir que la dimensión2 (Muri) y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tiene una correlación moderada según la validez de 0,564. Así mismo; el significado encontrado de 0.00 es menos del significado de la labor fija de 0.05, lo que implica que se debe rechazar la H_0 , es decir que se acepta el supuesto alterna H_1 , y por consiguiente la dimensión2 (Muri) si se relaciona de manera positiva con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe una relación entre el Mura y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

H₁: Existe una relación entre el Mura y la Gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Considerando que:

Sig. < 0.05, se rechaza la H_0 .

Sig. > 0.05, no se rechaza la H_0 .

Tabla 13: Correlación de variables de Hipótesis Específicas 03

		Correlaciones		
			Mura (agrupado)	Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (agrupado)
Rho de Spearman	Mura (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	,710**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional (agrupado)	N	58	58
		Coeficiente de correlación	,710**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

Interpretación:

Podemos concluir que la dimensión3 (Mura) y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional tiene una correlación alta o fuerte según la valoración de 0,710. Así mismo; el significado encontrado de 0.00 es menos que el significado de labor fija de 0.05, lo que genera el rechazo de la H_0 , aceptando el supuesto alterna H_1 , y por consiguiente la dimensión3 (Mura) si se relaciona de manera positiva con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

IV. Discusión

4.1. Discusión hipótesis general

Para el desarrollo de la tesis tiene como meta determinar la relación del Kaizen con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018. De la misma manera; se identificó mediante la respuesta de los encuestados una correlación muy alta o muy fuerte de 85.8%. De igual manera; el significado encontrado de 0,000 es menos que el significado de la labor fija de 0,05 lo que implica que se acepta el supuesto alterna H_1 , por tal razón, el Kaizen está conectado positivamente con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

De acuerdo a la investigación de Hernández (2017) en su tesis titulada Plan de mejora continua en la planificación del servicio de abastecimiento en la empresa Tgestiona Logística S.A.C.” – Lima, Perú; se afirma que tanto la mejora continua como la planificación de abastecimiento tienen una correlación directa, positiva y significativamente de 0.897 del Rho de Spearman; logrando determinar el plan de mejora continua en la planificación del servicio de abastecimiento de la organización, resultando efectivo para la misma. Al comparar este resultado con el nuestro según el valor de 0,858 del Rho de Spearman, se confirma la relación que existe entre ambos resultados; de modo que, se demuestra una correlación muy alta o muy fuerte entre las variables tanto independiente como dependiente.

Del mismo modo, acorde a lo mencionado por Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017), “se han desarrollado varios sistemas de Kaizen para ayudar tanto a los

trabajadores como a la administración a estar siempre alerta de las áreas para el mejoramiento” (p.39); según, el fruto alcanzado por medio de la correlación de nuestras variables independiente y dependiente según el valor de 0,858; podemos confirmar que el Kaizen en efecto es un factor indispensable e importante para mejorar los sistemas en la gestión de seguridad y salud ocupacional del área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, de modo que, se está demostrando la necesidad de establecer una mejora dirigida a la presente área.

Entonces, teniendo en cuenta el aporte de Hernández y Imai, señalados en los párrafos líneas arriba, simultáneamente el producto alcanzado en la presente indagación se concluye que se cumplen correspondencia o se relacionan a través de ellos.

4.2. Discusión hipótesis específico 1

Se propuso una primera meta específico establecer la relación del Muda con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018. Del mismo modo, se determinó que: Existe una correlación alta o fuerte de 60.8% entre la dimensión de la variable independiente (Muda) y la variable dependiente (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional). De esta forma; el significado encontrado de 0.00 es menor en el significado de la labor fija de 0.05, lo que implica que se acepta el supuesto alterna H_1 , seguida de la dimensión Muda si se relaciona de manera positiva con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Conforme a la indagación ejecutado por Hidalgo (2017) en su tesis titulada Aplicación del estudio de tiempos y movimientos para mejorar la productividad en la línea de impresión serigráfica de la empresa mejor imagen E.I.R.L, Carabayllo, Lima, 2017; se ratifica que el movimiento y el tiempo son uno de los indicadores pertenecientes al muda siendo tanto importantes como indispensables para mejorar la productividad dando como resultado de correlación de 0.554 moderado, aceptando así su hipótesis alternativa. Al comparar este resultado con el nuestro según el valor de 0,608 del Rho de Spearman, podemos observar que nuestra correlación es alta o fuerte entre la dimensión muda y la variable dependiente.

Así mismo, acorde a lo mencionado por Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017), relacionado al muda y a los resultados obtenidos por medio de nuestra dimensión y la variable dependiente según el valor de 0,608; se da conformidad que los indicadores que conforman al muda (Sobreproducción, sobreprocesos y movimiento) son imprescindibles y fundamentales para la identificación de desperdicios; puesto que, estos generan riesgos y/o demoras al personal de trabajo correspondiente, generando pérdida de tiempo en horas hombre.

Por lo tanto, se entiende que la contribución de Hidalgo y Imai, citado en acápite previos, conjuntamente en el producto alcanzado en la demostración de contrastación del primer supuesto de la indagación, se concluye que estos cumplen correspondencia entre sí.

4.3. Discusión hipótesis específico 2

Se propuso una segunda meta específico el determinar la relación del Muri con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018. Del mismo modo, se determinó que: Existe una correlación moderada de un 56.4% entre la dimensión de la variable independiente (Muri) y la variable dependiente (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional). De esta forma; el significado encontrado de 0.00 es menos que el significado de labor fijo de 0.05, implicando que el supuesto alterna H_1 , y consecuentemente la dimensión Muri si se relaciona positivamente con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Según la indagación realizada por Palomino (2017) en el argumento titulada Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificaciones de DIGESA – 2017; se ratifica que el estrés laboral es uno de los indicadores pertenecientes al muri siendo un factor negativo para el desempeño laboral de los colaboradores dando como resultado de correlación 0.673 alta o fuerte, aceptando su hipótesis alternativa. Al comparar este resultado con el nuestro según el valor de 0,564 del Rho de Spearman, señalamos que nuestra correlación es moderada entre la dimensión muri y la variable dependiente.

Del mismo modo, acorde a lo mencionado por Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017), relacionado al muri y a los resultados obtenidos por medio de nuestra dimensión y la variable dependiente según el valor de 0,673; se da conformidad que los indicadores que conforman al muri (Sobrecarga laboral, sobrecarga de equipo) son importantes para

identificar el exceso de carga al personal de trabajo; así como el sobreuso de los equipos a utilizar en el área correspondiente.

Por tanto, teniendo en cuenta el aporte de Palomino y Imai, mencionando en los párrafos procedentes, conjuntamente como producto de trabajo la demostración del segundo supuesto de la indagación, se concluye que estos cumplen correspondencia o se relacionan entre sí.

4.4. Discusión hipótesis específico 3

Se expuso un tercer objetivo específico determinar la relación del Mura con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018. Del mismo modo, se determinó que: Existe una correlación alta o fuerte de 71,0% entre la dimensión de la variable independiente (Mura) y la variable dependiente (Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional). De esta forma; el significado encontrado de 0.00 es menos de lo que significa en la labor estable de 0.05, generando la aceptación del supuesto alterna H_1 , y por consiguiente la dimensión Mura si se relaciona de manera positiva con la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en el área food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Según la indagación ejecutado por Ccapa y Ccapa (2017) en su tesis titulada Análisis de las Inconsistencias que generan el Ingreso como Recaudación del Sistema de Deduciones aplicada a la Empresa BD GROUP S.A.; afirma que las inconsistencias son situaciones contradictorias o desiguales representadas por medio del mura, la cual afecta de manera negativa a las mejoras y los cambios propuestas por las organizaciones. Conforme con nuestro resultado según el resultado de 0,710 del Rho de Spearman, se confirma una relación alta o fuerte que existe entre la dimensión mura y la variable dependiente.

Acorde a lo mencionado por Imai (2001), citado por Galvan y Montes (2017), relacionado al mura y a los resultados obtenidos por medio de nuestra dimensión y la variable dependiente según el valor de 0,710; se da conformidad que el indicador que conforma al mura (Inconsistencia) es indispensable y fundamental para la identificación del uso de recursos superiores a los mínimos requeridos.

Por tanto, teniendo en cuenta el aporte de Ccapa y Ccapa e Imai, mencionando en los párrafos precedentes, conjuntamente con las respuestas alcanzadas según el análisis de la investigación, se infiere que ambos guardan relación aceptando el haber determinado sus objetivos con respecto a la inconsistencia.

V. Conclusiones

- 5.1 Al calcular los resultados de los cuestionarios establecidos a la muestra se analizó que, según las respuestas más resaltantes, el 55.1% de la muestra, conformado por los colaboradores, respondieron que están muy de acuerdo con respecto a la Variable Independiente Kaizen; mientras que el 28.8% se muestra de acuerdo. De igual manera; que la correlación entre Kaizen y la administración de certidumbre y salubridad de ocupación es muy alta o muy fuerte dada la valoración de 0,858. Así mismo; el significado de de 0.00 esta disminuido en el significado de la labor fija de 0.05, implicando que el supuesto alterna H_1 , y de esta forma el Kaizen se conecta de forma verdadera con administración de certidumbre y salubridad de ocupación en el campo food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.
- 5.2 También se visualiza que el 50.4% de los involucrados, conformado por los cooperadores, respondieron estar muy satisfecho en relación a la dimensión1 (Muda); mientras que el 32.4% se encuentra satisfecho. De igual manera; la correlación entre dimensión1 (Muda) y la administración de certidumbre y salubridad de ocupación es alta o fuerte dado el resultado de 0,608. Así mismo; el significado era de 0.00 disminuida por el significado de labor fijo de 0.05, implica que se aceptó el supuesto alterna H_1 , y por consiguiente la dimensión Muda si se relaciona de manera positiva con la administración de certidumbre y salubridad de ocupación en el campo food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.
- 5.3 Con respecto a la dimensión Muri se visuliza que el 44.2% de los involucrados, conformado por los cooperadores, respondieron estar en insatisfechos con respecto a la dimensión Muri; mientras que el 39.9% se encuentran indiferente. De igual manera; la correlación entre dimensión2 (Muri) y la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional es contralado por el resultado de 0,564. Así mismo; el significado encontrado de 0.00 disminuido el significado de laboral fijo 0.05, generando la aceptación del supuesto alterna H_1 , y de esta forma la dimensión Muri si se conexión verdadera con la administración de certidumbre y salubridad de ocupación en el campo food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

5.4 Con respecto a la dimensión Mura se visualiza que el 60.6% de los involucrados, conformado por los cooperadores, contestaron estar insatisfechos en relación a la dimensión mura; mientras que el 30.3% se encuentra indiferente. De igual manera; la correlación entre la dimensión3 (Mura) y la ministración de certidumbre y salubridad de ocupación alta o fuerte dado como resultado de 0,710. Así mismo; el significado encontrado de 0.00 esta disminuido en la labor fija de 0.05, lo que implica que se acepta el supuesto alterna H_1 , y por consiguiente la dimensión Mura si se relaciona de manera positiva con la ministración de certidumbre y salubridad de ocupación en el campo food de la Organización Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

VI. Recomendaciones

- 6.1 Se recomienda aplicar mejoras (Kaizen) dirigidos a la gestión de seguridad y salud ocupacional del área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble; para identificar las irregularidades correspondientes que afecten la gestión laboral de los colaboradores debido a riesgos y/o peligros a ocurrir a futuro que puedan perjudicar el bienestar físico y psicológico de los mismos en el área food especificando la contingencia localizada en los switches eléctricos en las paredes de la cocina, se recomienda establecer las mejoras respectivas del área ejecutando un control de riesgos mediante investigaciones de accidentes; además de acciones preventivas que ayuden y brinden conocimiento e información para los colaboradores.
- 6.2 Con respecto a la primera dimensión (Muda), se recomienda establecer mejoras en los procesos repetitivos estableciendo una reingeniería por procesos buscando optimizar tiempo para los colaboradores evitando sobreprocesos y movimientos innecesarios que generen desperdicios de horas hombre.
- 6.3 Conforme a la segunda dimensión (Muri), se recomienda establecer una evaluación de 270 grados para determinar la posibilidad de existencia de sobrecarga laboral; además de establecer una inspección general sobre los equipos o maquinarias para así evaluar su tiempo de vida y uso.
- 6.4 De acuerdo a la tercera dimensión (Mura), se recomienda utilizar la mínima cantidad de recursos disponibles; en este caso sería la mano de obra quienes son los colaboradores del área food; los cuales son demasiados para una determinada área, debiendo solo distribuir una mínima cantidad de personal necesaria para funciones específicas designadas.

VII. Referencia Bibliográfica

- Albán, B. G. (2015). *Mejoramiento continuo de los procesos de seguridad ocupacional en la planta de embutidos del centro de operaciones Guayaquil, por medio de una guía basado en la norma OHSAS 18001*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- Álvarez, F. J. (2009). *Formación superior en prevención de riesgos laborales. Parte obligatoria y común*. España: Lex Nova.
- Astocondor, A. S. (2013). *Plan de OHSAS 18001 para prevenir los riesgos laborales de la MYPE YEFICO SAC de Villa el Salvador 2012*. Lima: Universidad Autónoma del Perú.
- Barraza, M. F. (2007). *El kaizen/ the Kaizen*. Panorama.
- Barraza, M. F. (2007). *EL KAIZEN: La filosofía de mejora continua e innovación incremental detrás de la administración por calidad total*. México: Panorama.
- Cornejo, R. M. (2017). *Plan de mejora continua en la planificación de servicios de abastecimiento en la empresa TGESTIONA LOGÍSTICA SAC, Lima - 2016*. Lima : Universidad Autónoma del Perú.
- Díaz, J. M. (2007). *Seguridad e higiene del trabajo*. Madrid: Tébar.
- Díaz, J. M. (2007). *Técnica de prevención de riesgos laborales*. Editorial Tebar, S.L..
- Erika Ccapa Huisa, H. C. (2017). *Análisis de las Inconsistencias que generan el Ingreso como Recaudación del Sistema de Deduciones aplicada a la Empresa BD GROUP S.A*. Arequipa: Universidad Tecnológica del Perú.
- Federico Alonso Atehortúa Hurtado, R. E. (2008). *Sistema de gestión integral. Una sola gestión, un solo equipo*. Universidad de Antioquia.
- González, M. C. (2012). *Salud Y Seguridad en El Trabajo*. En R. C. Sibaja. EUNED.
- Guillén, D. E. (2017). *Aplicación del estudio de tiempos y movimientos para mejorar la productividad en la línea de impresión serigráfica de la empresa mejor imagen E.I.R.L., Carabayllo, Lima, 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Imai, M. (2001). *La clave de la ventaja competitiva japonesa*. Japón: COMPAÑIA EDITORIAL CONTINENTAL.
- IMCP, C. R. (2015). *Outsourcing: Prestación de servicios de personal y sus implicaciones en materia de seguridad social*. México: IMCP.
- Jaume Aldavert, E. V. (2017). *Guía Práctica 5S para la Mejora Continua: Hacer más con menos*. CIMS.
- Jose Luis Galvan Rivas, I. L. (2017). *Aplicación de Kaizen y Scrum para determinar el impacto de la mejora de los procesos consecuentes a la entrega de la unidad vehicular*. Lima: Universidad Peruana Unión.

- Liker, J. K. (2016). *O Modelo Toyota: 14 Princípios de Gestão do Maior Fabricante do Mundo*. Brasil: Bookman Editora.
- Manuel Rajadell Carreras, J. L. (2010). *Lean Manufacturing. La evidencia de una necesidad*. Ediciones Díaz de Santos.
- Mejía, R. F. (2009). *Seguridad ocupacional*. Ecoe Ediciones.
- Mohammed, M. K. (2015). *How to evaluate and sustain continuous improvements*. Gothenburg: Chalmers University Of Technology.
- Muñoz, V. F. (2010). *Derechos humanos y relaciones laborales*. España: Netbiblo.
- Natalie J. Sayer, B. W. (2012). *Lean For Dummies*. Canada: John Wiley & Sons.
- Pareja, I. S. (2012). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*. Lima : Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Portés, C. Z. (2013). *Propuesta de un modelo de mejora continua en los procesos de laboratorio ambiental IPSOMARY S.A*. Guayaquil: Universidad Politécnica Salesiana Sede Guayaquil.
- Pulido, H. G. (2010). *Calidad total y productividad*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA.
- Pulido, H. G. (2010). *Calidad total y productividad*. México: McGRAW HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Rivas, R. R. (2007). *Ergonomía en el diseño y la producción industrial*. Nobuko.
- Rivero, D. B. (2008). *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom.
- Roberto Hernández Sampieri, C. F. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Rodríguez, M. F. (2015). *Gestión contable, fiscal y laboral en pequeños negocios o microempresas: Tesorería y medios de cobro y pago*. Ideaspropias Editorial S.L.
- Rojas, V. M. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U.
- Rojas, Y. L. (2012). *Estrategias para el mejoramiento de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo frente a las formas de vinculación en plantas de un Grupo Empresarial del Sector Industrial de Bogotá D.C*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Sánchez, S. P. (2017). *Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de DIGESA - 2017*. Lima: Universidad César Vallejo.
- Santín, J. E. (2013). *Mejora continua de procesos, una estrategia para generar valor - Un caso de aplicación*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- The Lean Practitioner's Field Book: Proven, P. P. (2016). Charles Protzman, Fred Whiton, Joyce Kerpchar, Christopher Lewandowski, Steve Stenberg, Patrick Grounds. United Sates: CRC Press.

- Tolosa, L. (2017). Técnicas de mejora continua en el transporte. MARGE BOOKS.
- Valdivia, I. G. (2013). *Análisis y diseño de un plan de mejora en el área de producción de la empresa ALBALUZ SRL utilizando la metodología PHVA*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
- Ventosilla, B. A. (2012). *Modelo de implementación de un sistema de gestión integrado en base a los estándares OHSAS 180012007 e ISO 140012004 en una empresa industrial de alimentos en el Perú*. Lima: Universidad Nacional de Ingeniería.
- Zorrilla, M. S. (1993). *Metodología de la investigación*.

Apéndice

Apéndice 01

Tabla 14: Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variabes	Dimensiones / Indicadores	Metodología
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el Kaizen con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área de food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona el Muda con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Muri con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el Mura con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación del Kaizen con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación del Muda con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p> <p>Determinar la relación del Muri con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p> <p>Determinar la relación del Mura con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p>	<p>Hipótesis general: El Kaizen se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas: El Muda se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p> <p>El Muri se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p> <p>El Mura se relaciona con la gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. P contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.</p>	<p>Kaizen</p> <p>Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional</p>	<p>Muda Sobreproducción Subprocesos Movimiento</p> <p>Muri Sobrecarga Entrenamiento</p> <p>Mura Inconsistencia</p> <p>Revisiones o inspecciones reglamentarias Inspecciones de seguridad Capacitación Tercerización</p> <p>Revisiones generales de los lugares de trabajo Seguridad Higiene Check-list</p> <p>Observación del trabajador en su puesto de trabajo Riesgo Peligro</p>	<p>Diseño de la Investigación No experimental – Transversal</p> <p>Tipo de Investigación Aplicada</p> <p>Nivel de Investigación Correlacional - Descriptivo</p> <p>Población 70 trabajadores</p> <p>Muestra 58 trabajadores</p> <p>Técnica de procesamiento de la información Programa estadístico SPSS 23</p>

Apéndice 02

Tabla 15: Instrumentos de evaluación.

CUESTIONARIO

Estimado(a) cliente(a):

Esta herramienta su finalidad es comprender como El Kaizen se relaciona con Gestión de seguridad y salubridad de ocupación en el campo food de la Institución Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Por lo tanto, se le pide responder toda la próxima proposición con la verdad. Agradezco anticipadamente su cooperación.

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

REGLAS:

Coloque la X según el resultado que opine sea acertado.

VARIABLE 1: KAIZEN		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que siempre existe en los almacenes del área food excedentes de alimentos en stock?					
2	¿Cree usted que en el área food existen procesos repetitivos que no optimizan tiempo en los colaboradores?					
3	¿Considera que el personal del área food realiza movimientos innecesarios al momento que el porta bandeja está lleno para volverlos a colocar en su sitio respectivo?					
4	¿Cree usted que exista sobrecarga laboral en el área donde desempeña sus funciones?					
5	¿Usted siente que su jefe inmediato le sobrecarga con muchas tareas?					
6	¿Usted siente que existe un desinterés administrativo en el área food con respecto a la sobrecarga laboral?					
7	¿Considera usted que los equipos que presenta el área food, ya cumplieron su ciclo de vida?					
8	¿Considera usted que los congeladores que presenta el área food, cumplen su capacidad límite?					
9	¿Usted cree que el horno del área food, cumple con su capacidad límite?					
10	¿Considera que dentro de su horario de trabajo hay horas que se trabajan más de lo necesario?					

CUESTIONARIO

Estimado(a) cliente(a):

La presente herramienta tiene como fin comprender como El Kaizen se relaciona con Gestión de seguridad y salubridad de ocupación en el campo food de la Institución Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018.

Por lo tanto, se le pide responder toda la próxima proposición con la verdad. Agradezco anticipadamente su cooperación.

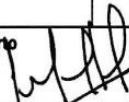
DATOS ESPECÍFICOS	
1	Muy en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Indiferente
4	De acuerdo
5	Muy de acuerdo

REGLAS:


Coloque la X según el resultado que opine sea acertado.

VARIABLE 2: GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL		1	2	3	4	5
1	¿Considera usted importante que se realicen inspecciones de seguridad en el área food?					
2	¿Usted cree que la formación de certidumbre de salubridad de ocupación siendo necesarias para el área donde labora?					
3	¿Considera usted que un proveedor de saneamiento ambiental (Control de plagas), es indispensable en el área food?					
4	¿Cree usted considerable antes de iniciar sus labores, realizar una revisión previa del área?					
5	¿Cree usted que el área food presenta un manual de contingencia contra accidentes?					
6	¿Cree usted que el área food presenta por cada proceso su flujograma correspondiente con respecto a la limpieza del equipo de cocina?					
7	¿Cree usted indispensable el uso de un listado de comprobación permitiendo identificar el riesgo en el área food?					
8	¿Considera usted que los swichtes eléctricos que se están utilizando son los correctos?					
9	¿Usted considera indispensable dialogar con los subalternos para conocer los principales riesgos durante la realización de su trabajo?					
10	¿Cree usted que exista algún riesgo que haya sido desapercibido en el área food?					

Apéndice 03

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. Procter & Gamble, Lima, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Tanaka Gamba, Kojima Piero							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Israel Barutia Barreto</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
K A I Z E N	Muda	Sobreproducción	1. ¿Considera usted que siempre existe en los almacenes del área food excedentes de alimentos en stock?	Según Hernández, Fernández & Baptista (2014). Ordinal Tiene un orden de menor a mayor jerarquía. (pág. 215). Razón Tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto. (pág. 216).	/		
		Sobreprocesos	2. ¿Cree usted que en área food existen procesos repetitivos que no optimizan tiempo en los colaboradores?		/		
		Movimiento	3. ¿Considera que el personal del área food realiza movimientos innecesarios al momento que el porta bandeja está lleno para volverlos a colocar en su sitio respectivo?		/		
	Muri	Sobrecarga laboral	4. ¿Cree usted que exista sobrecarga laboral en el área donde desempeña sus funciones?		/		
			5. ¿Usted siente que su jefe inmediato le sobrecarga con muchas tareas?		/		
			6. ¿Usted siente que existe un desinterés administrativo en el área food con respecto a la sobrecarga laboral?		/		
		Sobrecarga de equipo	7. ¿Considera usted que los equipos que presenta el área food, ya cumplieron su ciclo de vida?		/		
			8. ¿Considera usted que los congeladores que presenta el área food, cumplen su capacidad límite?		/		
			9. ¿Usted cree que el horno del área food, cumple con su capacidad límite?		/		
	Mura	Inconsistencia	10. ¿Considera que dentro de su horario de trabajo hay horas que se trabajan más de lo necesario?		/		
G E Y S T I A L U N D E O C S U P E R I O R I D A D L	Revisiones o inspecciones reglamentarias	Inspecciones de seguridad	1. ¿Considera usted importante que se realicen inspecciones de seguridad en el área food?	/			
		Capacitación	2. ¿Usted cree que las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional son necesarias para el área donde labora?	/			
		Tercerización	3. ¿Considera usted que un proveedor de saneamiento ambiental (Control de plagas), es indispensable en el área food?	/			
	Revisiones generales de los lugares de trabajo	Seguridad	4. ¿Cree usted considerable antes de iniciar sus labores, realizar una revisión previa del área?	/			
		Higiene	5. ¿Cree usted que el área food presenta un manual de contingencia contra accidentes?	/			
	Observación del trabajador en su puesto de trabajo	Ccheck-list	6. ¿Cree usted que el área food presenta por cada proceso su flujograma correspondiente con respecto a la limpieza del equipo de cocina?	/			
			7. ¿Cree usted indispensable el uso una lista de chequeo para la identificación de riesgo en el área food?	/			
		Riesgo	8. ¿Considera usted que los swiches eléctricos que se están utilizando son los correctos?	/			
			9. ¿Usted considera indispensable dialogar con los subalternos para conocer los principales riesgos durante la realización de su trabajo?	/			
		Peligro	10. ¿Cree usted que exista algún riesgo que haya sido desapercibido en el área food?	/			
Firma del experto 			Fecha: <u>14/11/17</u>				

Apéndice 04

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. Procter & Gamble, Lima, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Tanaka Gamba, Kojima Piero							
Apellidos y nombres del experto: <u>Dr. Lesser Augusto Leon Espinoza</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
K A I Z E N	Muda	Sobreproducción	1. ¿Considera usted que siempre existe en los almacenes del área food excedentes de alimentos en stock?	Según Hernández, Fernandez & Baptista (2014). Ordinal Tiene un orden de menor a mayor jerarquía. (pág. 215). Razón Tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto. (pág. 216).	/		
		Sobreprocesos	2. ¿Cree usted que en área food existen procesos repetitivos que no optimizan tiempo en los colaboradores?		/		
		Movimiento	3. ¿Considera que el personal del área food realiza movimientos innecesarios al momento que el porta bandeja está lleno para volverlos a colocar en su sitio respectivo?		/		
	Muri	Sobrecarga laboral	4. ¿Cree usted que exista sobrecarga laboral en el área donde desempeña sus funciones?		/		
			5. ¿Usted siente que su jefe inmediato le sobrecarga con muchas tareas?		/		
			6. ¿Usted siente que existe un desinterés administrativo en el área food con respecto a la sobrecarga laboral?		/		
		Sobrecarga de equipo	7. ¿Considera usted que los equipos que presenta el área food, ya cumplieron su ciclo de vida?		/		
			8. ¿Considera usted que los congeladores que presenta el área food, cumplen su capacidad límite?		/		
			9. ¿Usted cree que el homo del área food, cumple con su capacidad límite?		/		
	Mura	Inconsistencia	10. ¿Considera que dentro de su horario de trabajo hay horas que se trabajan más de lo necesario?		/		
G E S T I Ó N D E S U P U R I D A D L	Revisión o inspecciones reglamentarias	Inspecciones de seguridad	1. ¿Considera usted importante que se realicen inspecciones de seguridad en el área food?	Según Hernández, Fernandez & Baptista (2014). Ordinal Tiene un orden de menor a mayor jerarquía. (pág. 215). Razón Tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto. (pág. 216).	/		
		Capacitación	2. ¿Usted cree que las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional son necesarias para el área donde labora?		/		
		Tercerización	3. ¿Considera usted que un proveedor de saneamiento ambiental (Control de plagas), es indispensable en el área food?		/		
	Revisión general de los lugares de trabajo	Seguridad	4. ¿Cree usted considerable antes de iniciar sus labores, realizar una revisión previa del área?		/		
			5. ¿Cree usted que el área food presenta un manual de contingencia contra accidentes?		/		
		Higiene	6. ¿Cree usted que el área food presenta por cada proceso su flujograma correspondiente con respecto a la limpieza del equipo de cocina?		/		
	Observación del trabajador en su puesto de trabajo	Ccheck-list	7. ¿Cree usted indispensable el uso una lista de chequeo para la identificación de riesgo en el área food?		/		
		Riesgo	8. ¿Considera usted que los swiches eléctricos que se están utilizando son los correctos?		/		
			9. ¿Usted considera indispensable dialogar con los subalternos para conocer los principales riesgos durante la realización de su trabajo?		/		
		Peligro	10. ¿Cree usted que exista algún riesgo que haya sido desapercibido en el área food?		/		
Firma del experto 			Fecha <u>08/11/17</u>				

Apéndice 05

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS							
Título de la investigación: Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. Procter & Gamble, Lima, 2018							
Apellidos y nombres del investigador: Tanaka Gamba, Kojima Piero							
Apellidos y nombres del experto: <u>Mag. Rafael Lopez Landuro</u>							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
K A I Z E N	Muda	Sobreproducción	1. ¿Considera usted que siempre existe en los almacenes del área food excedentes de alimentos en stock?	Según Hernández, Fernandez & Baptista (2014). Ordinal Tiene un orden de menor a mayor jerarquía. (pág. 215). Razón Tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto. (pág. 216).	/		
		Sobreprocesos	2. ¿Cree usted que en área food existen procesos repetitivos que no optimizan tiempo en los colaboradores?		/		
		Movimiento	3. ¿Considera que el personal del área food realiza movimientos innecesarios al momento que el porta bandeja está lleno para volverlos a colocar en su sitio respectivo?		/		
	Muri	Sobrecarga laboral	4. ¿Cree usted que exista sobrecarga laboral en el área donde desempeña sus funciones?		/		
			5. ¿Usted siente que su jefe inmediato le sobrecarga con muchas tareas?		/		
			6. ¿Usted siente que existe un desinterés administrativo en el área food con respecto a la sobrecarga laboral?		/		
		Sobrecarga de equipo	7. ¿Considera usted que los equipos que presenta el área food, ya cumplieron su ciclo de vida?		/		
			8. ¿Considera usted que los congeladores que presenta el área food, cumplen su capacidad límite?		/		
			9. ¿Usted cree que el horno del área food, cumple con su capacidad límite?		/		
	Mura	Inconsistencia	10. ¿Considera que dentro de su horario de trabajo hay horas que se trabajan más de lo necesario?		/		
G E Y S T I A L N U D E O C S U P E R I O R I D A D	Revisiones o inspecciones reglamentarias	Inspecciones de seguridad	1. ¿Considera usted importante que se realicen inspecciones de seguridad en el área food?	Según Hernández, Fernandez & Baptista (2014). Ordinal Tiene un orden de menor a mayor jerarquía. (pág. 215). Razón Tiene intervalos iguales entre las categorías, el cero es real y absoluto. (pág. 216).	/		
		Capacitación	2. ¿Usted cree que las capacitaciones de seguridad y salud ocupacional son necesarias para el área donde labora?		/		
		Tercerización	3. ¿Considera usted que un proveedor de saneamiento ambiental (Control de plagas), es indispensable en el área food?		/		
	Revisiones generales de los lugares de trabajo	Seguridad	4. ¿Cree usted considerable antes de iniciar sus labores, realizar una revisión previa del área?		/		
			5. ¿Cree usted que el área food presenta un manual de contingencia contra accidentes?		/		
		Higiene	6. ¿Cree usted que el área food presenta por cada proceso su flujograma correspondiente con respecto a la limpieza del equipo de cocina?		/		
			Ccheck-list		7. ¿Cree usted indispensable el uso una lista de chequeo para la identificación de riesgo en el área food?	/	
	Observación del trabajador en su puesto de trabajo	Riesgo	8. ¿Considera usted que los swiches eléctricos que se están utilizando son los correctos?		/		
			9. ¿Usted considera indispensable dialogar con los subalternos para conocer los principales riesgos durante la realización de su trabajo?		/		
		Peligro	10. ¿Cree usted que exista algún riesgo que haya sido desapercibido en el área food?		/		
Firma del experto			Fecha				
				9/24/17			

Apéndice 06

SPSS 23 - Utilizado para las variables: Kaizen y Gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo; además del software Turnitin.

SPSS KAIZEN Y GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL (66).sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

Visible: 38 de 38 variables

	Sobreproducción	Sobreprocesos	Movimiento	Sobrecargala boral1	Sobrecargala boral2	Sobrecargala boral3	Sobrecargade equipo1	Sobrecargade equipo2	Sobrecargade equipo3	Inconsistencia	Inspecciones de seguridad	Capacitación	Tercerización	Seguridad1	Seguridad2	Hi
1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5
2	1	5	5	2	2	2	4	4	3	1	3	4	4	3	3	
3	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	5	5	5	5	5	
4	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	5	5	5	5	5	
5	2	5	5	5	5	5	3	2	5	4	2	4	5	5	4	5
6	1	4	3	2	2	2	2	4	3	1	3	4	3	3	3	
7	2	4	4	4	4	2	3	5	4	2	4	5	5	4	4	
8	2	5	5	4	4	3	3	5	5	2	3	4	4	3	4	
9	1	3	3	2	2	2	1	3	3	1	5	5	5	4	4	
10	2	4	4	4	4	3	3	5	4	1	3	5	4	5	3	
11	2	4	4	4	3	3	4	4	5	2	4	4	4	2	4	
12	1	3	3	3	4	2	2	4	3	1	3	4	4	4	3	
13	1	2	2	2	1	1	2	3	3	1	5	5	5	5	4	
14	2	4	4	3	3	2	3	5	4	1	5	5	5	4	5	
15	1	3	3	2	2	2	2	4	3	1	3	4	4	3	3	
16	1	4	3	4	4	2	2	4	3	1	5	5	5	4	3	
17	2	4	4	5	5	4	2	5	5	2	5	5	5	4	4	
18	1	3	3	2	2	1	1	4	3	1	3	4	3	2	3	
19	1	4	4	4	4	2	2	4	4	1	4	4	4	4	3	
20	1	4	4	4	3	3	2	3	4	4	1	3	4	3	3	
21	1	3	3	2	2	2	1	3	2	1	5	5	5	4	4	
22	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	

Vista de datos Vista de variables



UCV
UNIVERSIDAD
CÉSAR VALLEJO

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE
TESIS

Código : FO6-PP-PR-02.02

Versión : 09

Fecha : 23-03-2018

Página : 1 de 1

Yo, Israel Barrotia Barreto
..... docente de la Facultad Ciencias Empresariales y
Escuela Profesional Administración de la Universidad César Vallejo
..... Callao..... (precisar filial o sede), revisor (a) de la tesis titulada

" Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área
Sed. de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble,
Lima, 2018
....."

del (de la) estudiante Kayna Pisco Tanaka Camba
....., constato que la investigación tiene un índice de
similitud de 7.3...% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

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


Lugar y fecha Sede Callao - 09 de julio del 2018

Israel Barrotia Barreto
Firma

Nombres y apellidos del (de la) docente

DNI: 10614088.....

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

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Kojima Piero Tanaka Gamboa, identificado con DNI N° 74090078 egresado de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo, autorizo (X), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:




.....
 Kojima Piero Tanaka Gamboa

DNI: 74090078

FECHA: 21 de noviembre del 2018

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO DE ADMINISTRACIÓN

"Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C. contrato Procter & Gamble, Lima, 2018"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

AUTOR:
Kojima Piero Tanaka Gamboa

ASESOR:
Dr. Israel Barutija Barreto

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Número de palabras: 14438

Resumen de coincidencias X

23 %

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5 %
3	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	repositorio.autonoma.e... Fuente de Internet	1 %
5	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %
7	www.bdigital.unal.edu... Fuente de Internet	<1 %



Dr. Israel Barutija Barreto



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

La Facultad de Ciencias Empresariales

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Kojima Piero Tanaka Gamboa

INFORME TÍTULADO:

Kaizen y gestión de seguridad y salud ocupacional en el área food de la empresa Sodexo Perú S.A.C., contrato Procter & Gamble, Lima 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciado en Administración

SUSTENTADO EN FECHA: 09/07/2018

NOTA O MENCIÓN: 18 Diez y ocho



Mg. Samanta Hilda Calle Ruiz