



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

“Ciclo de Mejora Continua y Cultura de Seguridad en la COOPAC
Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciado en Administración**

AUTOR:

Puma Alvites, Ellis Joao Yasser (ORCID: 0000-0002-1999-432X)

ASESOR:

Mg. Dios Zarate, Luis Enrique (ORCID: 0000-0003-0176-0047)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

CALLAO – PERÚ

2020

Dedicatoria

Esta tesis en primer lugar se la dedico a Dios por ser el creador del universo y el guía de mis pasos, a mi madre la Sra. Paola Milena Alvites Sánchez, por su amor comprensión y paciencia hacia mi persona; a mis hermanas Astrid Tiffany y Danna Abigail, a Julio Cesar Taype mi padre político; por ser parte importante en esta historia de vida, a mis familiares, amigos y a cada persona que de alguna u otro forma contribuyo a que hoy pueda estar más cerca de lograr mis objetivos y sueños futuros.

Agradecimiento

Agradezco a mis padres, por la fortaleza, amor y cariño hacia mi persona, por ser los artífices principales en mi formación académica y ejemplo de vida a la vez, a mis hermanas ,familiares y a la vida por darme la oportunidad de poder aprender con cada acierto y error, a mi querida Compañía de Bomberos Italia N° 5 por ser un pilar importante en mi formación moral y actitudinal a cada persona que directa o indirectamente me aliento y motivo a no decaer en el duro camino y batalla por ser un profesional de bien a todos ellos; muchas gracias de corazón.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	8
III.METODOLOGÍA	20
3.1.Tipo y diseño de investigación	20
3.2.Variables y Operacionalización	20
3.3.Población, muestra y muestreo Población:	29
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	30
3.5.Procedimientos	32
3.6. Método de análisis de datos	32
3.7.Aspectos Éticos	33
IV.RESULTADOS	34
V.DISCUSIÓN	57
VI.CONCLUSIONES	61
VII.RECOMENDACIONES	62
REFERENCIAS	63
ANEXOS	68

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Identificación de las técnicas e instrumentos</i>	37
Tabla 2. <i>Veredicto de expertos</i>	38
Tabla 3. <i>Resultados de la medición del nivel de fiabilidad de ambos instrumentos de medición</i>	38
Tabla 4. <i>Niveles de percepción del Ciclo de Mejora Continua</i>	42
Tabla 5. <i>Niveles de percepción del Planear</i>	43
Tabla 6. <i>Niveles de percepción del Hacer</i>	44
Tabla 7. <i>Niveles de percepción del Verificar</i>	45
Tabla 8. <i>Niveles de percepción del Actuar</i>	46
Tabla 9. <i>Niveles de percepción de la Cultura de Seguridad</i>	48
Tabla 10. <i>Niveles de percepción del Sistema de Gestión</i>	47
Tabla 11. <i>Niveles de percepción del Personal</i>	49
Tabla 12. <i>Niveles de percepción del Comportamiento Seguro</i>	50
Tabla 13. <i>Niveles de percepción de la Comunicación Organizacional</i>	51
Tabla 14. <i>Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general</i>	52
Tabla 15. <i>Prueba de Spearman – Hipótesis General</i>	53
Tabla 16. <i>Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 1</i>	55
Tabla 17. <i>Prueba de Hipótesis Específica 1</i>	56
Tabla 18. <i>Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 2</i>	58
Tabla 19. <i>Prueba de Hipótesis Específica 2</i>	59
Tabla 20. <i>Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 3</i>	61
Tabla 21. <i>Prueba de Hipótesis Específica 3</i>	62
Tabla 22. <i>Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 4</i>	64
Tabla 23. <i>Prueba de Hipótesis Específica 4</i>	65

Índice de figuras

<i>Figura 1.</i> Cimiento histórico de la Mejora Continua	16
<i>Figura 2.</i> Maasaki Imai y sus conceptos sobre Mejora Continua	17
<i>Figura 3.</i> Estructura del Ciclo PDCA en la organización.....	19
<i>Figura 4.</i> Cultura de Seguridad y su entorno	20
<i>Figura 5.</i> Cultura de Seguridad y su Origen.....	21
<i>Figura 6.</i> Niveles de percepción del Ciclo de mejora continua	42
<i>Figura 7.</i> Niveles de percepción del Planear	43
<i>Figura 8.</i> Niveles de percepción del Hacer	44
<i>Figura 9.</i> Niveles de percepción del Verificar.....	45
<i>Figura 10.</i> Niveles de percepción del Actuar	46
<i>Figura 11.</i> Niveles de percepción de La Cultura de Seguridad.....	47
<i>Figura 12.</i> Niveles de percepción del Sistema de Gestión.....	48
<i>Figura 13.</i> Niveles de percepción del Personal.....	49
<i>Figura 14.</i> Niveles de percepción del Comportamiento Seguro.....	50
<i>Figura 15.</i> Niveles de percepción de la Comunicación Organizacional	51

Resumen

Como parte del proceso formativo se eligió como tema de estudio: Ciclo de mejora continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima – 2019, al respecto se describe que el objetivo principal de la investigación fue lograr establecer la relación entre ambas variables analizadas. Este proyecto fue desarrollado bajo el tipo de investigación aplicada de enfoque cuantitativo, a nivel correlacional-descriptivo y de diseño No experimental de corte transversal. La población de estudio estuvo comprendida por 35 colaboradores pertenecientes a la organización, como instrumento para la recolección de datos se optó por cuestionarios de elaboración propia. Los valores fueron analizados a través del programa estadístico SPSS 24, arrojando como resultados que el 11.4% califica como de deficiente al Ciclo de mejora continua, el 34.4% regular, el 48.6 % de bueno y finalmente el 5.7% excelente, con respecto a la percepción de los colaboradores sobre la Cultura de seguridad se obtuvo que el 11,4 % lo percibe débil, el 34,3 débil, el 48,6% fuerte y finalmente un 5.7 % de muy fuerte. Con la prueba de coeficiente de correlación Spearman se obtuvo el valor calculado de .988. Con el 95% de confianza, con 9 grados de libertad, cumpliendo con ello la relación entre ambas variables, generando que $P\text{-valor} = 0,00 < 0,05$ con nivel de significación $\alpha = 0.05$. Concluyendo que el Ciclo de Mejora Continua se relaciona directa y significativamente con la Cultura de Seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo 2019.

Palabras Claves: Ciclo de mejora continua, Cultura de Seguridad, Organización.

Abstract

As part of the training process, the following study was chosen: Cycle of continuous improvement and the Safety Culture in the COOPAC Urbanization Tahuantinsuyo, Lima - 2019, in this regard it is described that the main objective of the research was to establish the relationship between both variables analyzed. This project was developed under the type of applied research with a quantitative approach, at a correlational-descriptive level and with a non-experimental cross-sectional design. The study population was comprised of 35 collaborators belonging to the organization. As an instrument for data collection, we chose self-prepared questionnaires. The values were analyzed through the SPSS 24 statistical program, resulting in 11.4% rating the Continuous Improvement Cycle as deficient, 34.4% regular, 48.6% good, and finally 5.7% excellent, with respect to the Collaborators' perception of Safety Culture was found to be 11.4% weak, 34.3 weak, 48.6% strong, and finally 5.7% very strong. The Spearman correlation coefficient test obtained the calculated value of .988. with 95% confidence, with 9 degrees of freedom, thereby complying with the relationship between both variables, generating that P-value = 0.00 <0.05 with significance level $\alpha = 0.05$, concluding that the Continuous Improvement Cycle is directly and significantly related to the Safety Culture at the COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo 2019.

Keywords: Continuous Improvement Cycle, Safety Culture, Organization.

I.INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones mercantiles; desarrollan sus procesos y operaciones monetarias dentro de un sistema económico global, en consecuencia, dicha situación se ha generado la creación de mecanismos comerciales que facilitan el ingreso empresas de origen internacional a nuestro entorno de industrial y comercial nacional, actividad que en consecuencia conlleva al aumento el consumo mayor de artículos y servicios de manufactura externa. Por su parte dichas razones han generado que los negocios y empresas peruanas, enfrenten un nivel rivalidad comercial demandante. En dicho sentido resulta importante mencionar que los negocios y empresas peruanas, que deseen hacerle frente a sus competidores directos; tendrán que generar cambios y mejoras a la Cultura de organización. En consecuencia, una evaluación en profundidad a los procedimientos y objetivos de los ejecutados por la institución permitiría generar mayor valor en las propiedades del artículo ofrecido por el empresario. De igual manera para lograr generar mejores porcentajes de calidad y competitividad en la empresa, se puede optar por la aplicación de ciertos modelos de Gestión y Dirección organizacional como guías, teniendo como claros ejemplos al: Ciclo de Mejora Continua, metodología Kaizen, metodología 5S, etc.; metodologías que permiten generar cambios, en base a procesos cíclicos que son apoyados por las actitudes, valores, creencias, hábitos y comportamientos de los sujetos, durante su despliegue profesional (Rever Team, 2019).

Como parte del proceso de análisis de las necesidades y problemas dentro de la Cooperativa de Ahorro y Créditos Urbanización Tahuantinsuyo, se identificaron ciertas falencias en torno a los procesos de planificación de actividades, cumplimiento de metas, comunicación, organización entre empleados, empleo innecesario de recursos materiales; debido al modelo de Gestión empleado en la institución. Entorno a dicha problemática institucional es que se opta por proponer la aplicación del modelo de Gestión del CMC, desarrollado por Edwards Deming, que generaría en respuesta a su aplicación mejoras y cambios continuos, lo que se representaría a través del aumento de ingresos económicos en la organización.

De igual forma a nivel internacional, nacional y local algunas organizaciones comerciales optaron por el empleo del modelo de Mejora Continua como herramienta de dirección en la innovación de nuevos y mejores productos con un nivel de calidad cada vez mayor, teniendo como ejemplo los siguientes organismos:

A nivel internacional empresas como: Toyota Motor Corporation empresa dedicada a la fabricación y venta de autos, Samsung Electronics dedicado a la fabricación y venta de productos electrodomésticos, el Banco GNB Sudameris dedicado a la gestión de Banca y venta de seguros, Bayer AG empresa químico-farmacéutica y Google LLC empresa de sistemas informáticos, a travesaron por etapas de mejoras y cambios; que les permitieron ser consideradas como empresas líderes dentro de su rubro empresarial, calificativo que nace en consecuencia a la adaptación de mejoras cíclicas y continuas dentro de sus procesos e índices de calidad; ocasionados por el liderazgo efectuado por parte de sus gerencias sobre el nivel operativo; procedimiento que ocasiono aumento en los niveles de satisfacción en los colaboradores y percibidos a través del incremento de la calidad ofrecida en el producto y servicio (Adalver et ál.,2017).

De igual manera a nivel nacional se cuenta con organizaciones líderes, que vienen desarrollando sus estrategias y objetivos comerciales en base al crecimiento y demanda de artículos de producción nacional, dentro de los diferentes mercados internacionales. Tomando como ejemplo a empresas como: Compañía Cervecería Backus y Johnston; firma dedicada a la elaboración y transacción de refrescos y bebidas espirituosas. A su vez el consorcio Financiero Crear ubicado en la Región Arequipa hoy registrado como Financiera Compartamos; ubicado dentro del ranking de las principales organizaciones financieras nacionales. En determinado momento de adaptación a los nuevos tratados de libre comercio internacional, resolvieron llevar a cabo la instauración de mejores métodos de dirección administrativa, tomando como punto de partida estrategias tales como Ciclo PHVA, KPI'S, diagramas de causa y efecto(Ishikawa); elección que conllevó a la expansión de centros de atención y venta de productos y servicios de ambas instituciones. Dicho crecimiento exponencial ocasiono el interés de compra por parte de grandes consorcios económicos globales como el grupo belga-brasilero AB Inbev y el Banco mexicano Compartamos.

De la misma forma a nivel local se tomó como institución de referencia a la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, misma que en adelante sería denominada como nuestro lugar de estudio debido a la problemática por la cual venían atravesando. Por su parte cabe mencionar que esta sociedad cooperativa cuenta con 57 años de atención y servicio a sus asociados, sin embargo aquella experticia arraigada durante trayectoria, no eximio a la asociación de a travesar por algunas etapas de incertidumbre generadas por la permuta generacional de los integrantes pertenecientes a los equipos tutelares de la mutual; equipos que en ciertos periodos de mandato no contaron con el liderazgo y conocimiento sobre sistemas de administración contemporáneos. Contratiempos que le representan a la Gerencia y equipo de trabajo vigente dificultades para la instauración de una Dirección de personal, Área de Marketing; como también la exigencia de la actualización del organigrama de funciones; que dentro de su modernización considere un espacio para la inserción del SIG-SST, requerimientos que originan un valor inferior en la calidad del servicio ofrecido debido a la inferioridad en la eficacia y eficiencia ofrecida por los trabajadores mientras cumplen con sus competencias laborales. Sin duda la suma de todos estos factores de riesgo; conlleva a la dirigencia a tomar cartas sobre el asunto proponiendo una reestructuración organizativa a través del uso de la metodología del mejoramiento continuo, que aplica el razonamiento PHVA paulatino y estructurado; que permitió realizar a su vez un análisis al grado de educación en materia de previsión de situaciones de desastres.

En virtud a la problemática identificada se refiere lo siguiente: una organización constante en el desempeño de sus objetivos, realiza inspecciones periódicas a sus procesos preventivos de mantenimiento y corrección dentro de su producción; con el objetivo de generar el perfeccionamiento en sus productos y servicios (Giménez et ál.,2014).

En relación a lo antes descrito por Deming, se optó por relacionar la problemática principal de la institución a los factores de mejora de un ciclo PHVA. En consecuencia, a dicho planteamiento se procedió a formular el Problema General de estudio a través de la siguiente interrogante:

¿Cómo se relaciona el ciclo de mejora continua y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo 2019?

Con respecto a los problemas específicos estos son: ¿Cómo se relaciona el ciclo de mejora continua con sus dimensiones: ¿el planear, el hacer, el verificar, el actuar y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019?

De acuerdo con el proceso de investigación, el siguiente pasó a desarrollar fue la formulación de la justificación de estudio, haciendo referencia a lo siguiente:

“La justificación de estudio es la etapa donde se plantean las preguntas acerca del ¿por qué? y ¿para qué? del estudio realizado, sustentando como base a los libros, artículos y bibliografía recopilada previamente” (Munch et ál., 2000, como se citó en Hernández et ál., 2014, p.60).

Según lo citado se sugiere que un trabajo de investigación; debe de contar con un orden y estructura de carácter científica, que al ser desarrollada genere posibles alternativas de solución.

Al respecto exponemos que nuestro proyecto de investigación identifico la conexión simbólica entre ambas variables de estudio. A su vez “se cumplió con el propósito principal de la investigación científica, que es el generar conocimientos nuevos y verídicos en torno a una realidad enigmática” (García, 2018, p.51).

Con referencia a lo descrito previamente entorno al cumplimiento de las normativas de previsión de incidentes laborales en efecto al manejo adecuado de las condiciones de protección dentro de “COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo”, ocasiono en sus colaboradores la adopción del comportamiento de prevención; ocasionando en parte la aminoración del ausentismo laboral y una disminución porcentual en los sobrecostos de salud generados por las afecciones y molestias de la condición física del personal.

En cuanto a la justificación teórica: La realidad del ser humano se encuentra condiciona por su comportamiento y actitud, misma que de ser ordenada le permitirán cubrir sus necesidades y conseguir sus objetivos trazados (Robbins, 1999, como se citó en García, 2018). Respecto a lo descrito aceptamos que la

justificación teórica de nuestro proyecto académico; se generó como consecuencia a la descomposición de los resultados obtenidos al correlacionar el CMC y la Cultura de Seguridad: permitiéndonos generar un mayor nivel de conocimiento entorno a la realidad y enigmas suscitados dentro de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo.

Con respecto a la justificación metodológica: La metodología es el compuesto de técnicas científicas que son atribuidas al análisis de enigma o fenómeno de estudio (Hernández et ál., 2010, como se citó en Santa Cruz, 2015). En relación a lo descrito por Hernández en la cita previa, cabe mencionar que el modelo de exploración es Aplicado; mediante el esbozo No experimental de Correlación-Descriptiva Cruzada debido al análisis escalonado y ordenado bajo el cual se trabajó el proyecto. El método establecido para el acopio de cifras numéricas será a través de una Encuesta, que genero el planteamiento de preguntas en un Cuestionario. La estructura del cuestionario floreció en base a registros de medición de pertenecientes a ambas variables de estudio, validándose del veredicto de peritos en la materia contando, contando así con un total de 4 firmas, de las siguientes especialidades: Gestión (1), Gestión y Finanzas (1), Tributación (1), Dirección y MBA en Administración (1); finalmente la transformación de los valores numéricos se ejecutó a través del Statistical Package for the Social Sciences N°24.

Asimismo, la justificación practica es: el desarrollo como ayuda en la resolución de un problema, buscando a su vez generar propuestas de estrategias que al aplicarse contribuirían a resolver el problema de análisis (Méndez, 2012, como se citó en Santa Cruz, 2015). Asociando el concepto de nivel práctico a nuestro proyecto de estudio, definió que para poder estudiar las causas de la relación entre Ciclo de mejora continua y la Cultura de seguridad, era necesario el poder identificar la problemática general de análisis, debido a que de ella se desmenuzarían los problemas y justificación de estudio, así como también se realizó la proposición de objetivos e hipótesis de investigación, hecho que nos llevó a examinar la confiabilidad de nuestros datos obtenidos posterior a la aplicación del cuestionario; elaborado con preguntas diseñadas para la corroboración de nuestra hipótesis alterna; proceso que nos llevó a generar ciertas alternativas de solución

frente a nuestro problema central de investigación, llegando a concebir una mejor percepción sobre la Cultura de Seguridad dentro de la institución.

Finalmente, la justificación a nivel social es obtenida como respuesta a interrogantes claves como: ¿Cuán importante resulta la trascendencia de su análisis para la humanidad?, ¿Quiénes serán los favorecidos con el producto de la pesquisa?, En síntesis ¿Qué empuje social desarrolla? (Hernández et ál ,2014). Partiendo de las interrogantes anteriores definimos que la importancia social de poseer una CS se desarrollada bajo el CMC, favoreciendo al desarrollo de una política organizacional de prevención e identificación de riesgos, generando que cada vez menos trabajadores sufran dolencias o afecciones producto de sus funciones laborales, permitiendo un cuidado a la salud y bienestar de los trabajadores dentro y fuera de las instalaciones de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo.

En cuanto a los objetivos de trabajo, dentro de un plan de estudio son el horizonte de metas a las que se aspira conquistar mediante la formulación y aplicación de estrategias de trabajo claras y precisas (Tucker, 2004, como se citó en Hernández et ál., 2014). Con esa finalidad estratégica resulta de mucha importancia, el poseer conceptos claros de cada una de nuestras variables lo que nos permite detallar nuestra problemática en base al enunciado de objetivos propios y congruentes. Por ello se planteó como objetivo general:

Determinar la relación significativa entre el ciclo de mejora continua y la Cultura de seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019. Con respecto a los objetivos específicos son los siguientes: Determinar la relación significativa entre el ciclo de mejora continua con sus dimensiones: el planear, el hacer, el verificar, el actuar y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima – 2019.

Por otra parte “La Hipótesis es un conducto de exploración empleado para la resolución de conceptos enigmáticos de carácter social, que logren ser contestados por medio de las normas científicas” (Hernández et ál, 2014, p.40).

De esta manera se sustenta que nuestra hipótesis sugerida se encontrara ligada a la exposición de nuestra propuesta de estudio y a su vez ocasionara una verificación del historial literario que conforma marco teórico del proyecto. Por ello

se planteó como hipótesis general: El ciclo de mejora continua se relaciona significativamente con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019. Mientras que las hipótesis específicas son: El ciclo de mejora continua con sus dimensiones: el planear, el hacer, el verificar, el actuar se relacionan significativamente con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima – 2019.

II.MARCO TEÓRICO

Estrada (2018), en su estudio sobre la mejora continua y la calidad del servicio en la Corporación Industrial Frami E.I.R.L. Lima -2018. Siendo una Tesis para adquirir el escalafón académico de Licenciado en Administración. Universidad Privada Cesar Vallejo. Tuvo como objetivo central del ensayo es delimitar el enlace relacional entre la MC y la QOS en la institución; mismo que fue realizado bajo una perspectiva Cuantitativa de modelo Aplicado, con un boceto de análisis No experimental de incisión transversal, de trayectoria Descriptivo –Correlacional; considerando en bien realizar un análisis muestral censal de la población; siendo en su totalidad 36 clientes corporativos; obteniendo datos numéricos a través de instrumentos de valoración compuestas por 30 preguntas; que fueron sujetas al veredicto de peritos en la materia, aplicando cálculos descriptivos e inferencial, de donde se obtuvieron que el factor de correlación es demasiado firme y positiva donde $r=0.906$ y valor $p=0.000 < \alpha$, teniendo α como valoración máxima 0,05; generando la admisión de la Teoría paralela y la denegando la teoría nula.

García (2018), en su ensayo sobre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en enfermeros del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018. Siendo una tesis para adquirir el escalafón académico de Magister en Gestión Pública, Universidad Privada Cesar Vallejo. Tuvo como propósito delimitar el enlace relacional entre CO y CS en el nosocomio; mismo que fue realizado bajo una perspectiva Cuantitativa de modelo Aplicado; con un boceto de análisis No experimental, de trayectoria Descriptivo –Correlacional. Que consideró a bien realizar un análisis muestral a los 100 enfermeros del hospital Valdizan; arrojando como muestra una cantidad total de 80 enfermeros pertenecientes a las principales áreas cuidado de pacientes, obteniendo datos numéricos a través de instrumentos de valoración; que fueron sujetos al veredicto de peritos en la materia; validando los veredictos a través del factor Alpha de Cron Bach; de donde se extrajo el cofactor Correlacional de Rho Spearman siendo este del 0,765; con una condición simbólica del 0.001 donde $p=0.000 < \alpha$; teniendo α como al nivel máximo 0,05; lo que determina que existe una conexión relativa directa e importante entre el CO y la CS del paciente en enfermeros del nosocomio Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018;generando la admisión de la teoría paralela , refutando la teoría inválida,

resolviendo la robustez de la proporción correlativa; exponiendo que una buena cultura de seguridad coexiste con un buen clima organizacional.

Rojas (2017), en su ensayo sobre el Círculo de Deming – PDCA como herramienta para la Optimización de los Procesos del Área de Compras y Servicios Generales de La Empresa Topy Top S.A. De San Juan De Lurigancho – 2015. Siendo una tesis para adquirir el escalafón académico de Licenciado en Administración; Universidad Autónoma del Perú. Tuvo como objetivo central de análisis identificar las consecuencias del no contar con fórmulas para adquisición de artículos dentro Topy Top SJL. Con esa finalidad se estableció que el uso de la teoría PDCA, permitió una optimización en los procedimientos de compra. Es así que esta afirmación se sostiene bajo una perspectiva Cuantitativa de modelo Aplicado; con un boceto de análisis No experimental, Descriptivo –Correlacional; que tomó un ejemplar total de 30 colaboradores del departamento de Compras; generando notas numéricas a través de la herramienta de medición ,compuesta por 23 preguntas ;mismas que fueron sujetas al veredicto de peritos en la materia; validando los veredictos a través del factor Alpha de Cron Bach; de donde de donde se extrajo el cofactor Correlacional de Pearson es del 0,781 ;con un rango de significancia del 0.003 , donde el valor $p=0.000 < \alpha$; teniendo α como al nivel máximo 0,05, lo que determina que hay existencia de una conexión relativa importante entre el circuito cíclico PDCA y el perfeccionamiento en las sucesiones de adquisición de la empresa, generando aceptación de la Hipótesis paralela y denegación de la hipótesis nula.

Ritamaki (2017), En su investigación Applying Continuous Improvement In Order To Reach Operational Excellence. Siendo una Tesis para adquirir el escalafón académico de Master is Degree in International Business and Entrepreneurship; Nottingham Trent University from United Kingdom. Tuvo como motivo principal de esta pesquisa, fue el descubrir los componentes de éxito del CMC como disciplina para la gestión del cambio; como segundo objetivo es explicar qué papel desempeñan la cultura organizacional y el liderazgo dentro del cambio organizacional; para alcanzar la excelencia operativa dentro de las empresas .El objetivo personal y profesional de esta investigación es la producción de un manual operativo y explicativo del PDCA dirigida a las pequeñas y medianas empresas, que busquen aplicar una Gestión del cambio dentro de su planificación operativa

utilizando la filosofía o metodología de mejora continua para ayudar a su proceso de cambio en general, Buscando generar mejoras en el negocio, generando un valor agregado dentro del cambio, reducir costos o mejorar la producción y los proyectos. Actividad mencionada anteriormente significa intentos de alcanzar la excelencia operativa, el éxito. Este estudio se concentra en temas de mejora continua y cómo las empresas pueden adaptarlo para lograr el éxito. El alcance de la investigación de tesis se concentra para analizar estrategias de mejora continua, procesos, métodos y relaciones de estudios entre el éxito y la cultura organizacional con liderazgo. Estudio de caso profundiza en los problemas de gestión del cambio del proyecto global en curso. Las disciplinas de gestión del cambio organizacional están al límite, como la continua mejora, que afecta a toda la organización cuando se aplica. Es sabido que la cultura de la organización tiene un impacto directo en cómo los empleados reaccionan al cambio. Cuando existe la necesidad de un cambio, los líderes tienen que pensar qué tipo de cambio La estrategia de gestión será más conveniente y también más efectiva antes planeando el cambio. El sistema de valores de una organización es una fuente importante de información al definir cuánto esfuerzo se necesita para la gestión del cambio. Los valores organizacionales están relacionados con los aspectos del comportamiento humano, significa que la cultura organizacional está en contacto directo con el liderazgo. Liderazgo, descrito como un proceso de influencia social, tiene una parte muy importante para impulsar eso cambio general En este estudio, los efectos de los problemas mencionados anteriormente son examinados a través de un estudio de caso. El socio del estudio de caso representa la fabricación industria. Esta tesis revela algunos ejemplos de implementaciones exitosas de mejora continua y podría proporcionar información valiosa y beneficiosa para Algunas organizaciones en su camino hacia la excelencia operativa.

Smith (2016), en su estudio *Development of a four stage continuous improvement framework to support businee performance in a manufacturing SMEs, Wolverhampton – Inglaterra*. Es una tesis para obtener el grado de doctor. El objetivo central del ensayo es delimitar el enlace entre existente entre CMC y sus elementos frente a la necesidad de aumento de los niveles comerciales en pequeñas empresas del condado de Wolverhampton. Asu vez señala que el análisis empleado fue de tipo mixto con herramientas cualitativas y cuantitativas. Se tomó

como muestra de análisis a los representantes de 50 MYPES de dicho condado inglés, dando como resultado que del 100% de todos los gestores administrativos el 70% sentía que posterior al desarrollo de la metodología PDCA dentro de sus negocios estos llegaron obtener niveles de rentabilidad mayores, fortaleciendo sus procedimientos de cambios y mejora, y como dato de veracidad se obtuvo el valor de Rho de Spearman del 0,850 concluyendo que si existe conexión relevante entre los constructos de análisis.

Patiño (2014), En su tesis sobre la Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el Clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora-México. Es una tesis para adquirir el escalafón académico de Magister en Administración Integral del Centro de Investigación Científica y de Educación Superior de Ensenada y Colegio de la Frontera del Norte-México. El objetivo central del ensayo es identificar los factores de causalidad del SG-SST y su impacto en la C&S en el trabajador en consecuencia a la masificación de la industria de fertilizantes en México

,publicación realizada bajo una perspectiva Mixta secuencial; Cualitativa y Cuantitativa con un boceto de análisis No Experimental, de trayectoria Descriptivo-longitudinal, empleando teorías y datos correlacionados otorgando los siguientes conceptos: 1-La omisión de una política de seguridad limita la aplicación del SG-SST; 2-Los consignatarios y los departamentos locales son entes que pueden limitar el ejercicio de funciones en la administración; 3-La escala de ejecución normativa fue más elevada dentro de la factoría de líquidos; 4-El estado del ambiente de protección fue adecuado en ambas factorías ;estos efectos permitieron abocetar recomendaciones en relación a la administración de peligros en ambas factorías.

Después de explorar estudios previos sobre el problema de investigación, también resulta relevante desarrollar las teorías correspondientes, para así entender a profundidad los constructos a estudiar.

El ciclo de mejora continua, se considera como una metódica de carácter científico y social, que desarrolla su aplicación entorno a la transformación de procesos ejecutados de manera ordena (Plant Engineering, 2019)

Al respecto Gonzales et ál (2013, como se citó en Estrada, 2018). Enuncia que:

El CMC es un deber en toda organización; teniendo que ser explotada en concordancia a la coyuntura interna, que ordena la colaboración de todos los funcionarios; en pro del empleo de tácticas de operación más eficientes, advirtiendo a su vez la existencia de una necesidad de contar con el perfeccionamiento de las técnicas comerciales, con el compromiso de conquistar las metas formuladas (Schaar, 2011).

En virtud a nuestra búsqueda histórica de teorías, se identificó que uno de los pioneros en uso de ciertos elementos; del hasta ese entonces CMC fuera el Ingeniero de procesos de la Midvale Steel Co., Frederick Winslow Taylor, quien a mediados del año 1915 daría inicio a la conceptualización de los supuestos académicos entorno a la ciencia en Administración (Harvey, 2007).

En relación se cita un fragmento de lo hallado por Winslow (1981, como se citó en Erra, 2020): Todo proceso de mejora; considera como fin el propagar la calidad de los artículos y avances en las condiciones laborales; cumpliendo así con los objetivos de la institución; generando una rebaja en los costos de producción; respaldando la eficiencia del colaborador a través del uso eficaz de los recursos.

De acuerdo a ello se rastrea el nacimiento de MC dentro en la vigilancia y calibración de los procesos ejecutados, lo que permite un mejor control sobre el nivel de producción dentro de la empresa conllevando ello a la instauración periódica de cambios y mejoras en la línea de producción (Winslow, 1981, como se citó en Erra, 2020).

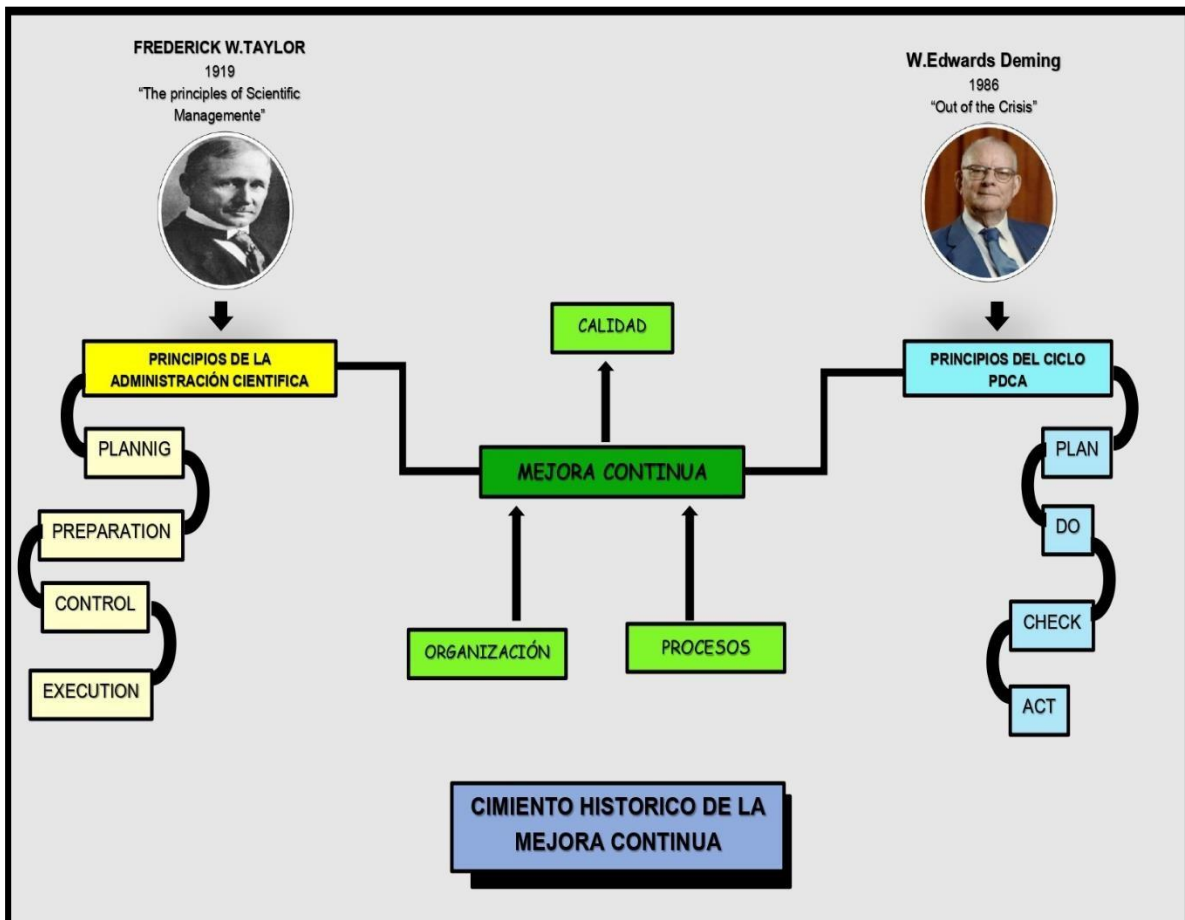
Por su parte describimos que la base cíclica de la Administración científica se desarrolla bajo los principios de planeación, preparación, control y ejecución (Shaffie, 2019).

En consecuencia, se infiere que el CMC es parte de esencial de transformación histórica de la administración permitiéndonos conocer que la sistematización de una institución es posible de realizar cuando se liga la escala de intelecto del colaborador a un tamizaje de capacidades y habilidades específicas para el cumplimiento de labores propias del cargo para el cumplimiento de labores propias del cargo; respaldando su implantación por medio de la

medición de tiempos del soporte logístico y económico. Confirmando así que la ADC tiene una base cíclica de principios expuesto a través del siguiente esquema:

Figura 1

Cimiento Histórico de la Mejora Continua



Por su parte una de los principales métodos en entorno al CMC es la doctrina ideológica Kaisen, misma que sirviera como fuente de inspiración al estadístico norteamericano W. Deming, durante su designio como alarife en la reconstrucción de la industria japonesa posterior a la WWII (Ortiz,2014).

Por ello se citó: El Kaisen como técnica es “El agrupamiento de normas y enseres de gerencia destinados a obtener la MC” (Maurer, 2006, como se citó en Bucy y Lance, 2010, p.97). A su vez la descripción del Kaisen viene compuesta por dos vocablos KAI: Modificaciones y ZEN: Para mejorar, siendo interpretados dentro de la lengua española como “Mejora Continua”. En efecto para los japoneses el Kaisen es una filosofía de vida, que muestra un enfoque diferente de como ver la vida, es decir que la persona a través de pasos muy pequeños puede lograr

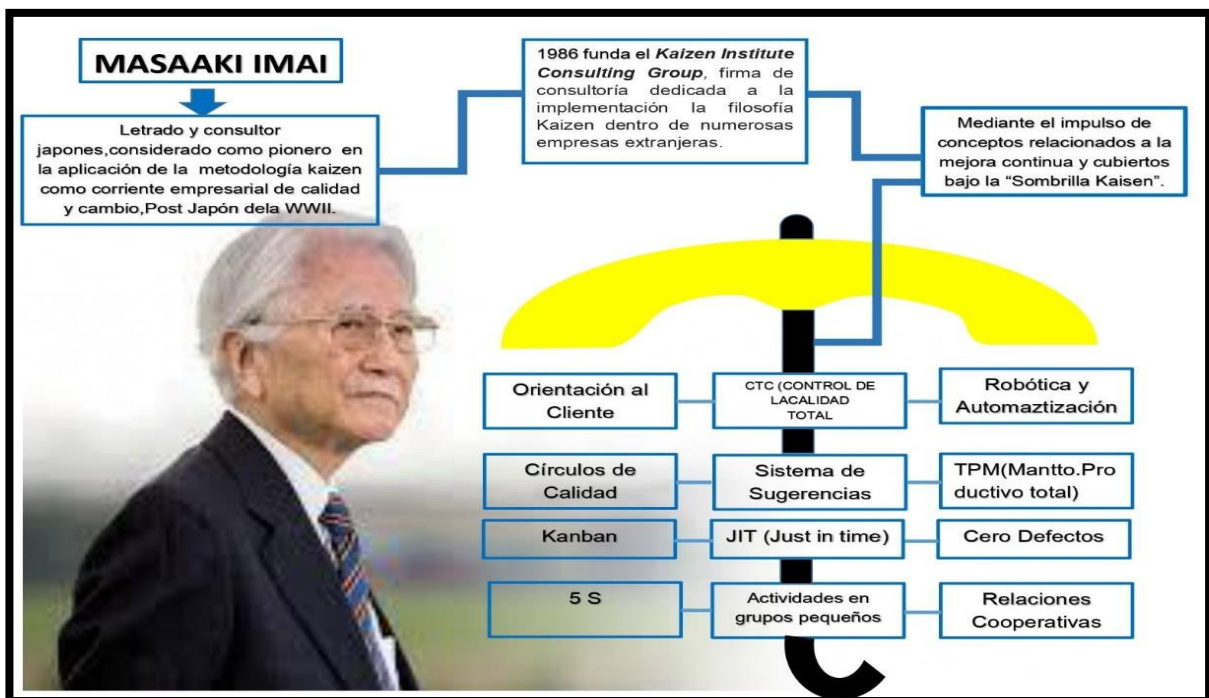
objetivos muy grandes, (Maurer, 2006, como se citó en Bucy y Lance, 2010). Tal es así que el impulsor del fortalecimiento del Kaizen como doctrina empresarial fuera el letrado japonés Masaaki Imai quien en 1986 instituyó el KICG (Montoya, 2019).

Por su parte Edwards (1982, como se citó en Estrada 2018), señaló que:

La Calidad es una característica de valor ineludible, que podrá ser alcanzada a través de la práctica constante de un CMC; mismo que ha de considerar como cimiento la colaboración masiva de trabajadores para la invención de arquetipos de solución; que aporten la mayor de las perfecciones a las técnicas de elaboración; originando artículos de superior manufactura. Esta idea cíclica ha de ser concebida desde la proyección de las tácticas y operaciones de trabajo direccionadas por el líder institucional y su agrupamiento de trabajo, que han de considerar los factores de conveniencia internos y externos para el éxito de la maniobra.

Figura 2

Masaaki Imai y sus conceptos sobre Mejora Continua



A su vez se refiere lo siguiente:

La estructuración de mejoras a través de un proceso cíclico invariable, facultar al líder confeccionar proyecciones a cualquier espacio de labores en la institución, cimentándose en la planificación de tiempos, instrucciones y recursos en los avances

de mejora, secundados por la ejecución y comprobación de los hechos durante el cumplimiento de los ideales institucionales (Pérez, 2009, como se citó en Estrada, 2018).

En cuanto a lo señalado anteriormente se divulga que la empresa que desee aplicar la mejora continua en sus procesos, tendrá como primer objetivo la identificación de las áreas de trabajo que presenten el menor porcentaje de rendimiento y aprovechamiento de oportunidades, generando así la revisión periódica en los objetivos y herramientas del sistema de Gestión (Peterson y Reid, 1999).

Agregando que el CMC es el:

Proceso de cambio efectuado sobre las estrategias de nivel intermedio y operativo de la organización, liderado por un agente de cambio, en cuyo lugar recae la responsabilidad de la reformulación de procesos y procedimientos; enfocados al crecimiento de la eficacia y eficiencia en la institución. Como complemento se dice que todo sistema de Gestión desarrollado bajo el enfoque PDCA o PHVA estructura sus objetivos a una búsqueda de la Calidad total (Edwards, 1986, como se citó en Jimeno, 2011).

En alusión a lo dicho por Deming que el ciclo de perfeccionamiento continuo; nos guía durante las etapas de la planificación, ejecución y en consecuencia también durante la comprobación del rendimiento cosechado en origen a los procedimientos de cambio y mejora. De ser el caso de detectar alguna falla se procederá a realizar los ajustes necesarios.

Figura 3

Estructura del Ciclo PDCA en la organización



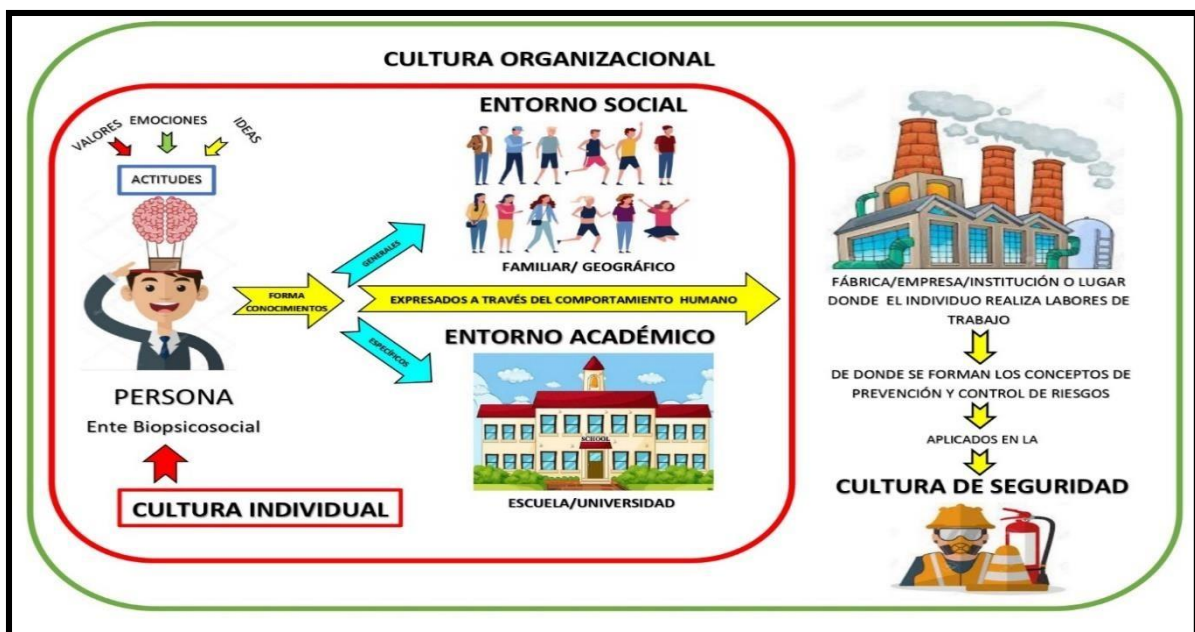
Por otra parte, el pensamiento desarrollado entorno a la Cultura de Seguridad; es relativamente joven; debido a que su primera aparición cronológica fuera 34 años atrás; específicamente en 1986 (Archineaga et ál.,2015).

Por ello se optó por citar como inicio el concepto de Cultura como: “Conjunto etnográfico de conocimientos, costumbres, creencias, valores, hábitos y capacidades adquiridas por el hombre, como parte su desarrollo dentro de una sociedad” (Romero et a., 2015).

De ello inferimos que los componentes del conjunto etnográfico se encuentran íntimamente ligados a la construcción y desarrollo de una identidad corporativa. Asumiendo que el concepto de Cultura se encuentra inmerso dentro de la CO en institución de la cual se origina y disgrega la noción sobre la CS, muestra de ello emplearemos la siguiente figura como argumento:

Figura 4

Cultura de Seguridad y su entorno



Cabe mencionar en relación a descrito inicialmente sobre el origen del concepto CS, que el factor principal de origen entorno a la definición conceptual de esta terminología; fuera el de una conclusión realizada como parte de las pesquisas hechas para la sustentación de las consecuencias que dieron origen al accidente de la CN Vladimir Ilich Lenin conocida bajo la denominación de Chernóbil, por ello citamos lo siguiente:

La secuela inicial que diera origen a la emergencia atómica en Chernóbil, fue la proyección y bosquejos bajo el cual fuera elaborada la cámara de reacción RBMK ubicada al centro de la infraestructura, agregando el desconocimiento de las condiciones de trabajo del reactor, derroche de confianza por parte de los obreros designados para la operación de dicho contenedor nuclear transcrito como un sencillo nivel de CS. (Atomic Energy Agency, 1991, como se citó en Boissières et ál, 2017).

Figura 5
Cultura de Seguridad Origen



De ello diremos que una CS bien estructurada e implementada ha de contar con la solicitud y recursos que faciliten su correcto desarrollo, dentro del plazo requerido por la organización.

A su vez se cita el siguiente pensamiento sobre la filosofía de CS delimitándola en el subsecuente juicio:

La C.S es el resultado de la suma de los estilos, conducta, atributos, destrezas, posturas y habilidades sociales propias del individuo expuesto a un entorno comunitario siendo en efecto enlazadas a su zona de labor, vinculándola a su

responsabilidad de protección de la higiene, salubridad personal sumándole a ello la previsión a circunstancias de peligro y acciones de riesgo (Fernández et ál., 2006, p.116).

Cabe mencionar también que una institución con un grado de efectivo en su CS, desarrolla una comunicación efectiva de empleo familiar en los colaboradores; consolidando así una evocación significativa de la efectividad de los controles de advertencia (Fernández et ál., 2006).

En referencia a las definiciones previas, manifestamos que una organización que desee obtener un valor resaltante en su CS considerara como obligación el contar con herramientas, procedimientos, normas y políticas sustanciales y cíclicas para la previsión de contingencias dentro o fuera de las instalaciones de trabajo, naciendo de ello la importancia de contar con un SG-SST.

A su vez se hace mención al concepto formado por el ICSI:

La CS es el agregado de formas de interpretación acerca de forma de ejecutar y modo de razonar en lo consecuente a la disciplina de previsión de contingencias peligrosas, en el trajín cotidiano en el centro laboral, a su vez aquella noción de prevención deberá de ser holgadamente impartida a los colaboradores (Kamaté y Pesteil, 2015).

De aquello se infiere que una CS no deberá de ser diseñada como mandato dictatorio en la organización sino por lo contrario ha de ser erigida y ensayada en la trayectoria diaria de los hechos.

Por ello se realiza la siguiente mención:

La CS es originada en torno de la elección de disipaciones de protección al valor humano de una empresa; mismas que son influenciadas por los valores, principios, creencias o suposiciones propias del trabajador, elecciones que plasman su ideal durante el desempeño de las labores productivas (Rodríguez, 2010).

A la vez se dice que: Una organización con un sistema de comunicación efectivo que cuente con elementos formales e informales, favorecen a la convergencia de ideales alineados a los objetivos de la institución, desarrollando

con ello una convivencia armónica y fortalecida por los principios de previsión y protección frente a condiciones de riesgo (Kamaté y Pesteil, 2015).

Por ello diremos que una Institución que cuente con empleados comprometidos favorece al desarrollo de un Comportamiento Seguro, por su parte el personal esquivo al cambio suele presentar actitudes de inseguridad ante las condiciones de peligro tangibles o intangibles. Sumando a ello describimos que el mayor porcentaje de accidentes y muertes registradas en ambientes de trabajo se debe en un 50% al factor humano, un 30% al factor tecnológico y 20% a la condición de su SG (Gonzales et ál., 2013).

De ello acotaremos como conclusión que muchas de las respuestas generadas entorno a cuestionamiento del ¿Porque la persona adopta comportamientos inseguros dentro su ambiente de trabajo?, nos otorgan como común denominador que la persona al ser un ente Biopsicosocial adaptara sus reacciones de acuerdo al entorno donde se desarrolle, pudiéndose adaptar a las normas y procedimientos del SG-SST o alevosía crear repulsión al mismo asumiendo conductas inseguras, lo que conllevaría a los cuasi accidentes.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo: La presente investigación es de tipo aplicada; ya que explora y registra los atributos, cualidades, entorno personal, entorno comunitario, técnicas, artículos o singularidades con facultad de brindar conocimiento a través de su aplicación y a la vez busca dar solución a problemas de estudio (Hernández et ál., 2014).

Nivel: La investigación es de nivel descriptiva correlacional, debido a que una correlación nos permite conocer hasta qué grado se encuentran vinculadas un dúo o una mayor cantidad de variables empleadas, considerando a su vez el grado descriptivo, debido a que la pesquisa inicial demando minucia en los cuestionamientos de análisis (Hernández et ál., 2014).

Enfoque: El estudio presenta un enfoque Cuantitativo; debido a que los resultados son interpretados sobre valores estadísticos fidedignos. (Hernández et ál., 2014).

Diseño: Bosquejo de análisis No experimental brota de la idea de no ejecutar manipulación en las hipótesis y constructos empleados, considerando corte transversal debido al recojo de notas será efectuadas bajo un plazo de ejecución determinado, haciendo empleo del cuestionario (Polanco et ál.,2010, diapositiva10). En consecuencia, a lo mencionado el bosquejo de investigación será No experimental, corte transversal.

3.2. Variables y Operacionalización

Este proyecto de investigación está basado en el estudio de dos variables fundamentales para el manejo de los diversos conceptos que permiten estar en acuerdo con la proyección de las dimensiones, indicadores y finalizar con la implementación de los ítems aplicados en el cuestionario.

Variable independiente: Ciclo de mejora continua

•Definición Conceptual:

El CMC es una filosofía sistemática de cambios; que desarrolla su implantación a través de la guía de un líder con encargatura de nivel institucional que apoyado en la colaboración masiva de trabajadores, que permite el alcance al tan ansiado nivel de Calidad absoluta; el cual mediante el empleo de procesos como la planificación (Plan), control (Do), verificación (Check), actuación o interpretación (Act), en las tácticas de producción, dirección, SST y medio ambiente (Edwards, 1982).

De ello que el CMC sea el enfoque de cambios y mejoras periódicas, otorgadas a las organizaciones que cuente con SGA, SG-SST, SGC, SGAM implantados y ejecutados en torno a sus necesidades (Cole et ál.,2001).

•Definición Operacional:

La variable independiente Ciclo de Mejora Continua, fue analizada y medida a través de un cuestionario, estructurado en ítems de pregunta, tomando en cuenta los indicadores del constructo para su óptima aplicación.

Deming define como pilares de su estructura de mejoramiento continuo:

Dimensiones

Planear

Componente inicial empleado durante la construcción de una red periódica de MC. Faceta de mayor valor debido a que durante su utilización se agrupa e investiga a los patrones de evolución para cada actividad de trabajo, a su vez esta faceta desarrolla tácticas de afrontamiento para los contratiempos y dificultades durante el cumplimiento de los propósitos institucionales (Lyn, s.f.). A su vez esta faceta aplica sus tácticas y técnicas sobre el conocimiento tácito y rotundo que le otorgan las cifras estadísticas, recopiladas a través de bosquejos de análisis, gráficos de cálculo y muestras de progreso que faciliten una comprensión de todos los individuos que realicen la función de generadores de solución (Walton,2004,).

En conclusión, esta faceta nos permite fundamentar el rendimiento institucional a través del establecimiento de procesos y objetivos esenciales.

Indicadores

Identificación del problema

“Elemento de la faceta de planeamiento que crea el registro anticipado de las circunstancias de riesgo que pudieran afectar al crecimiento y vigorización del proyecto, proponiendo salidas confiables ante aquellas circunstancias de riesgos permitiendo continuar el proyecto de manera confiable” (Grande, 2017, p.5).

Establecimiento de Objetivos

Toda organización funcional debe dar a conocer sus objetivos a través de la exposición de su misión y valores institucionales. Es así que a través del establecimiento de objetivos la organización puede empezar a generar un mapa de ruta para su cumplimiento, es decir los objetivos serán aspiraciones pequeñas a corto plazo que una empresa buscara cumplir (Pérez y Gardey, 2013, como se citó en Joya et ál, 2017).

Programación de Actividades

El establecimiento de tiempos para la realización de actividades durante un proceso de gestión, se realiza en base al ordenamiento de prioridades, así como al establecimiento del tiempo total con el que se debe cumplir la tarea, de ahí que una programación de actividades dentro de un plan de trabajo permite un manejo eficaz de los recursos a través del eficiente trabajo del colaborador (Pérez y Gardey, 2013, como se citó en Joya et ál, 2017).

Hacer: Faceta de la red de MC durante la cual se emprende el despliegue de las modificatorias y enmiendas de los objetivos delineados durante la faceta del planificar, para ello se deberá de tener en consideración circunstancias tales como el grado de instrucción percibido por los colaboradores con el fin de cumplir su trabajo, ocasionando con ello una data importantísima para su evaluación (Walton, 2004).

Por ello se recomienda que previo a la realización total de las mejoras a gran escala es mejor, trabajar sobre cambios de mejor proporción que permitan tu fácil medición y evaluación.

Indicadores

Procedimientos

Agrupamiento de tareas correlacionadas y subordinadas, que exhortan al aporte de uno o de varios elementos de trabajo ordinario o específico que, a través de su aplicación, permiten engendrar un ápice de progreso para la conquista de las obligaciones institucionales, estas fases en adelante serán distinguidas como accesos (Input) y egresos (Output) (Hammer y Champy, 1994).

Desarrollo de Actividades

Faceta de elemento hacer, durante la cual se aplican las tareas subordinadas y correlacionadas que fueran propuestas desde el inicio del proyecto dentro de la faceta de planificación. Considerando que La misión central de un procedimiento es la realización de las actividades propuestas en base al tiempo disponible, factores económicos y personal (Saenz,2012).

Verificar: Faceta de la red de MC que aplica la observación y vigilancia de los despliegues previamente realizados en las fases de la MC dentro del proyecto, a s vez esta faceta permite la aprobación o declinación de procedimientos propuestos, para la obtención de las metas institucionales (Walton, 2004).

En alusión a ello diremos que esta faceta nos permitirá obtener una visión entorno a los avances y retrasos ocasionados por procesos de gestión defectuosos o mal estratificados a través de su comprobación, medición y registro.

Indicadores

Control de Actividades

Un control de actividades es el análisis y vigilancia de las cualidades de los artículos y prestaciones entregadas por parte de la institución a los usuarios finales, este análisis de actividades es guiado para la adquisición de los intervalos de

confección del artículo o servicio, reconociendo que el tiempo es un factor perecible y de muy difícil recuperación una vez desperdiciado (Alvarado, 2019).

Control de Tiempo

La comprobación de tiempos se aplica a través de la verificación cronológica de los plazos en la ejecución de faenas de producción, dentro del proceso de dirección, para que se logre generar un menor empleo de tiempos se deberá de realizar la precedencia y regularización de actividades según la premura de la necesidad (Pérez y Gardey, 2013, como se citó en Joya et ál, 2017).

Control de procedimientos

El control de procedimientos es una faceta de la etapa de verificación, que tiene como misión ejecutar la validación de la eficacia presentada por las actividades, proyectando una comprensión mejor de los adelantos obtenidos en el proyecto, ara con ello de ello proponer mejoras o actualizaciones correctivas al ver una desviación en el proyecto (ISO 9001,2015, como se citó en Joya et ál., 2017).

Actuar: Faceta de la red de MC durante la cual se confirma que las acciones realizadas de comienzo a fin, proporcionen los frutos esperados desde la fase de planificación, para ello será vital la generación de registros, ordenamiento de acreditaciones, ajuste financiero necesarios para una MC en la perdurabilidad del proyecto. Su vez durante esta etapa se deben de consignar los datos obtenidos en la etapa de verificación para el ajuste de los procesos erróneos (Walton, 2004).

Indicadores

Evaluación de Resultados

La evaluación de resultados, es el conjunto de pautas de carácter reglamentario dentro del SG que permite una medición objetiva y cronológica del progreso en los avances de los objetivos planteados por la institución, a través de este análisis se otorga el valor correspondiente a cada una de las competencias del colaborador (Chiavenato, 2008).

Propuesta de Mejora

Es la faceta final del CMC, durante esta etapa el gestor de cambio lleva a cabo ideas de adelanto y perfeccionamiento que aplicados a la realidad situacional genera superioridad a las capacidades del trabajador, para generar una oferta de perfeccionamiento es importante que se tenga un cambio de actitud desde su inicio, promoviendo así que el CMC pueda seguir desarrollándose de forma excelente (Hammer y Champy, 1994).

Variable Dependiente: Cultura de Seguridad

Definición Conceptual:

La CS es construida por el comportamiento, actitud, valores y creencias, que cuenta el trabajador desde su formación inicial; es decir que estas características están relacionadas directamente al comportamiento seguro o inseguro con el que actúe el personal dentro o fuera de su centro de labores, por ello es importante conocer que mecanismos legales son adoptados para generar la disminución de accidentes o enfermedades ocupacionales, por ello es necesario poder realizar una a la implantación de un SG se define la organización a través: las tomas de decisiones dentro de una organización en materia de seguridad; son influenciadas por los valores, principios, creencias o suposiciones que la persona pueda tener durante el desempeño de sus labores mismas que son reflejadas a través de su actitud adoptando un comportamiento seguro frente a las condiciones de riesgo que pudieran ocasionarle accidentes (Vegar et ál., 2018). A su vez Ciavarelli y Figlack definen: la organización deberá de contar con sistemas y niveles de comunicación organizacional formales e informales, que permitan que las ordenes y normativas sean entendidas y acatadas por los colaboradores (Rodríguez, 2010).

Definición Operacional:

La variable dependiente Cultura de Seguridad, fue analizada y medida por medio de un cuestionario, estructurado ítems de pregunta. Teniendo en cuenta los indicadores de la variable para su optima aplicación.

Dimensiones

Sistema de Gestión

Agrupamiento de componentes de interacción mutua empleados para la instauración de políticas, objetivos, documentación y requerimientos para el desarrollo y producción de metas institucionales. Este modelo de agrupamiento (SG-SST) aprueba la política de administración de riesgos y sus respectivos métodos de observación (International Accreditation Forum Inc., 2015).

Indicadores

Política

Agrupamiento de reglas y acciones de formación, empleadas como guía de dirección dentro de cada ambiente común y especial de la institución, reflejándose en ella la selección de iniciativas para el logro de las metas organizacionales. La política deberá de ser impartida a todos los individuos de centro de labores porque de ella partirán los compromisos y acciones de fiscalización por parte del nivel institucional de la empresa (International Accreditation Forum Inc., 2015).

En acotación diremos que toda política institucional debe encontrarse esbozada bajo el perfil legislativo y normativo propio de cada país o nación donde se desarrolle, por ello es que como parte del marco normativo nacional se cuenta con la Ley N°29783 relacionado a la implantación del SG-SST.

Liderazgo

Institut pour une culture de sécurité industrielle (ICSI), informa que la Conducta de cambio; se representa a través del agrupamiento de destrezas de dirección, de posesión individual que contribuyen de manera positiva al desarrollo de actitudes de mejora en su personal, ocasionando que este colectivo de individuos realice sus labores a cabalidad, articulando su influencia a la aplicación de los reglamentos cautelares de vigilancia para la preservación de la vida misma. En acotación diremos que un proceso de cambio eficiente debe de contar con el liderazgo absoluto de los elementos de dirección de la empresa (Kamaté y Pesteil, 2015).

Prevención

Conducta de acondicionamiento organizacional que intenta localizar de manera precoz el peligro y las circunstancias de inseguridad dentro del entorno laboral, eludiendo una así un evento negativo para la sanidad de nuestro plantel (Ley 29783, 2011).

Personal

Miembro integrante de una red de funciones específicas dentro de un ambiente de trabajo. Individuo que, en capacidad al ejercicio de su mayoría de edad, ejecuta un pacto laboral formalizado bajo la legislación laboral peruana, para ser dispuesto a actividades y funciones propias del centro de labores, recibiendo en consecuencia una remuneración (Kamaté y Pesteil, 2015).

Indicadores

Capacitación

Acto de asignación de conocimientos y saberes específicos, brindados hacia el individuo, que a través del empleo de artilugios didácticos le generen un ensanchamiento de sus destrezas y técnicas de protección a la salubridad humana (Ley 28783, 2011).

Participación

Derecho adjudicado al individuo, que lo faculta a ser considerado dentro de las estrategias de prevención en materia de SST, a través de su involucramiento como ente social en la estructura del CSST, capacitaciones, y evaluación de las condiciones de riesgos propias de su destacamento de trabajo, facultad que es representada ante el estado por el ente empleador (Ley 28783, 2011).

Protección

Derecho adjudicado al individuo, que le faculta de recibir un entorno de trabajo fiable y saludable para la custodia de su vida biopsicosocial, de manera repetitiva; respetando su integridad y avalando el derecho a una vida digna, para que a través de sus vivencias pueda conseguir sus metas personales, tomándose como obligación por parte del empleador (Ley 29783, 2011).

Atención Integral de la Salud

Derecho adjudicado al individuo, que le faculta de recibir un cuidado oportuno y global de su condición médica, derecho que pudiera ser aplicado de manera parcial de no haberse suscitado un hecho catastrófico para su salud, pero si por el contrario el individuo sufriese un padecimiento o hecho de emergencia producto de sus tareas dentro de su ambiente de labor, la institución se verá en la responsabilidad de hacerse cargo del costo de la atención, medicamentos y rehabilitación ,hasta el recobro total de sus facultades pretendiente si posterior reintegro a la actividad laboral (Ley 28783 , 2011).

Comportamiento Seguro

Agrupamiento de reacciones propias de la conducta humana, que focaliza su adaptación al fortalecimiento de condiciones de bienestar físico y mental de su persona, haciendo mella a la actitud de inseguridad, debido a que podría ser causante de incidentes (Alfonso, 2016).

Indicador

Percepción del Riesgo

Destreza o habilidad de hallar, identificar o responder ante una posición de peligro, estipulado como el grado de confianza que el individuo tiene ante una ocurrencia o suceso (Romero, 2015).

Comunicación Organizacional

La Comunicación es un hecho social que permite la interrelación de los elementos perteneciente a un agrupamiento laboral, de allí la importancia de poder aplicar mecanismos formales e informales para una mejor hechura en los fines empresariales (Raffino, 2020).

Indicadores

Comunicación Informal

Nivel de comunicación que surge en base a la necesidad de contar con medios directos de intercambio de ideas entre los colaboradores, que, sin estar atados a un formalismo de canales oficiales, permitiendo un ahorro sustancial de tiempo para la transmisión de consignas formales, pero siendo importante aplicar

un manejo óptimo de dicho medio dentro de la institución para así ir fortaleciendo los lazos de correlación entre los colaboradores (Raffino, 2020).

Comunicación formal

Nivel de comunicación que surge en base a la necesidad de contar con medios legales y oficiales directos para el intercambio de ideas, grado esbozado bajo una categorización de niveles de dirección que limita la afluencia de ideas a través de un escalonamiento de individuos, que se cimienta bajo el cumplimiento de protocolos y normativas propias de la entidad correctamente constituida (Raffino, 2020).

Escala de medición: Ordinal

3.3. Población, muestra y muestreo Población:

“Agrupamiento total de sujetos, elementos o escalas que gozan de cualidades en común que son cuantificadas en un emplazamiento y coyuntura determinada” (Hernández et ál., 2014, p.172).

Por lo que diremos que el agrupamiento de estudio total considerado dentro del presente ensayo académico “Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo 2019, fue del total de los 35 colaboradores pertenecientes a las 4 Agencias adscritas a la Cooperativa de Ahorro y Créditos Urbanización Tahuantinsuyo, durante el periodo 2019.

A su vez se describe que el modelo de agrupación que representa y considera en su totalidad a todos sus elementos, como unidades de investigación es el método de muestra Censal (López, 1998, como se citó en Hernández et ál., 2014). Por lo cual se suma la definición de la selección censal de elementos de una población, se encuentra ligado al análisis de criterios de asociación, inclusión o exclusión guiado bajo las características propias de la población (Hernández et ál., 2014).

Para el tamaño de muestra fue considerada la población en su totalidad, debido a la aplicación de criterios de inclusión y exclusión siguientes:

Criterios de Inclusión:

- Para ser elegido como parte de nuestra población de análisis, el individuo o elemento de estudio, deberá de cumplir con el siguiente perfil:
- Ser Ciudadano(a) peruano mayor de dieciocho años, en pleno uso de sus facultades legales, físicas y mentales.
- Contar con Documento de identidad nacional (DNI) vigente.
- Ciudadano que, en uso de sus facultades legales, mantenga una relación Laboral directa con la institución a tiempo completo y a plazo indeterminado, condiciones que han de encontrarse especificadas dentro del contrato elaborado bajo DL.728 y suscrito por ambas partes.
- Ser trabajador contratado a tiempo completo con cursos de capacitación en materia de Gestión de Seguridad de valores y efectivo.
- Ser trabajador contratado a tiempo completo con cursos de capacitación en materia de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ser trabajador contratado a tiempo completo que realice sus labores dentro de alguna de estas áreas: Contabilidad y Finanzas, Logística, Gerencia, Recuperaciones, Créditos, Asesoría Legal Secretaría, Caja, Centro de informática, Gestión de Riesgos, Recursos Humanos.

Criterios de Exclusión:

- No se consideró al personal que realiza labores asistenciales y de servicio de manera parcial durante determinados tiempos de necesidad.
- No se consideró al personal que manteniendo relación laboral con la organización sea a la vez socio activo de la institución.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Diseño metodológico, utilizado como padrón para el compendio de datos numéricos dentro de la exploración.

Encuesta: Técnica empleada dentro de nuestro proyecto para la recopilación de datos básicos y procesamiento del mismo para la obtención de información primaria requerida para nuestra investigación.

Instrumento de Recolección de datos:

El formulario es una herramienta confiable; que posibilita el levantamiento de información numérica y que genera la pesquisas del mismo a través de peritos en la materia (Polanco et ál., 2010, diapositiva14).

Dispositivo a emplearse en la realización del agrupamiento de información numérica dentro del proyecto de investigación será el CUESTIONARIO, debido a que mediante su utilización permite medir y evaluar los constructos.

Tabla 1

Variable	Técnica	Instrumento
Ciclo de Mejora Continua	Encuesta	Cuestionario Ciclo de mejora continua
Cultura de Seguridad	Encuesta	Cuestionario Cultura de Seguridad

Identificación de las técnicas e instrumentos

Validez

El valor de efectividad de un formulario o interrogante es establecido entorno a lineamientos propios del raciocinio humano, que busca cuantificar cifras numéricas o alfanuméricas; entorno a lineamientos estadísticos, que generen la construcción de constructos válidos (Hernández et ál, 2014).

El instrumento empleado para el levantamiento de nuestra información numérica se encuentra respaldado mediante el veredicto de expertos en la materia, realizando la validación de los constructos de investigación a través de factores estadísticos.

Tabla 2.

Veredicto de Expertos

Expertos	Aplicable
Mg. Castillo Canales, Braulio	Si hay suficiencia
Mg. Panche Rodríguez Odoña Beatriz	Si hay suficiencia
Mg. López Landauro, Rafael Arturo	Si hay suficiencia
Mg. Mejía Guerrero Hans	Si hay suficiencia

Confiabilidad

La veracidad fue definida por medio de la formulación estadística del factor Alfa de cron Bach, siendo calibrados los valores numéricos a través del sistema estadístico SPSS 24, posterior al compendio de aquellos valores por medio de la utilización de los formularios.

Tabla 3.

Resultados de la medición del nivel de fiabilidad de ambos instrumentos de medición.

Encuesta	Variable	Número de elementos	Coeficiente de confiabilidad
1	Ciclo de Mejora Continua	10	0,871
2	Cultura de Seguridad	10	0,871

Nota. Reporte alfanumérico SPSS 24

3.5. Procedimientos

La pesquisa de estudio fue trabajada mediante los cuestionarios digitales, que fueron aplicados durante el primer tercio de meses; del presente año, acarreando cifras numéricas distribuidas dentro de cuadros de Excel, siendo posteriormente trasladados y analizados por el IBM SPSS Software 24.

3.6. Método de análisis de datos

Método descriptivo: El modelo de escrutinio descriptivo tiene como finalidad realizar el compendio de las notas concernientes a población o muestra, procesando dicho compendio de manera objetiva y eficiente (Santillán, 2014 como se citó en Hernández et ál, 2014). De ello podemos decir que el método descriptivo permite identificar los artículos más sobresalientes en un agrupamiento de valores.

Método inferencial: El modelo de agrupamiento numérico inferencial hace empleo de instrumentos característicos de análisis que le facultan de aseveraciones totales sobre el conjunto de elementos de estudio, de allí que sus posibilidades le permitan realizar inferencias de término sobre las mismas (Vaivasuata, 2015 como se citó en Hernández et ál., 2014).

Por ello señalamos que la metódica estadística inferencial es codependiente de los resultados propuestos por la metódica descriptiva para la conducción de su inferencia numérica.

3.7. Aspectos Éticos

Prosiguiendo con lineamiento establecidos para la regulación de los proyectos de investigación, se consideraron las siguientes reglas:

Empleo de datos: Fue aplicado bajo el respeto al derecho de privacidad y cuidado de la identidad personal, como a su vez fueron verificadas, oídas y corroboradas todas las respuestas brindadas por los mismos.

Importancia Social: Los individuos inmersos en la realización del estudio, intervinieron en el desarrollo de las pesquisas sin ser forzados a ejecutar la contestación y llenado de las preguntas pertenecientes al cuestionario.

Realidad Científica: La integridad de la información facilitada mediante este proyecto investigativo se encuentra concatenado a una base bibliográfica expuesta mediante libros, revistas académicas, entrevistas, buscando establecer una información fidedigna sin toque de manipulación.

IV.RESULTADOS

- Análisis Descriptivo

Variable Independiente: Ciclo de Mejora Continua

Tabla 4

Niveles de percepción del Ciclo de Mejora Continua

		fi	%
Válido	DEFICIENTES	4	11,4
	REGULAR	12	34,3
	BUENO	17	48,6
	EXCELENTE	2	5,7
	Total	35	100,0

Figura 6

Niveles de percepción del Ciclo de Mejora Continua



Nota. En la tabla 4 y figura 6 se observa que el 11.43 % de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de aplicación del Ciclo de mejora continua deficiente, el 34.29% regular, el 48.57% bueno y el 5.71% excelente.

Dimensión 1 de la Variable 1 (PLANEAR)

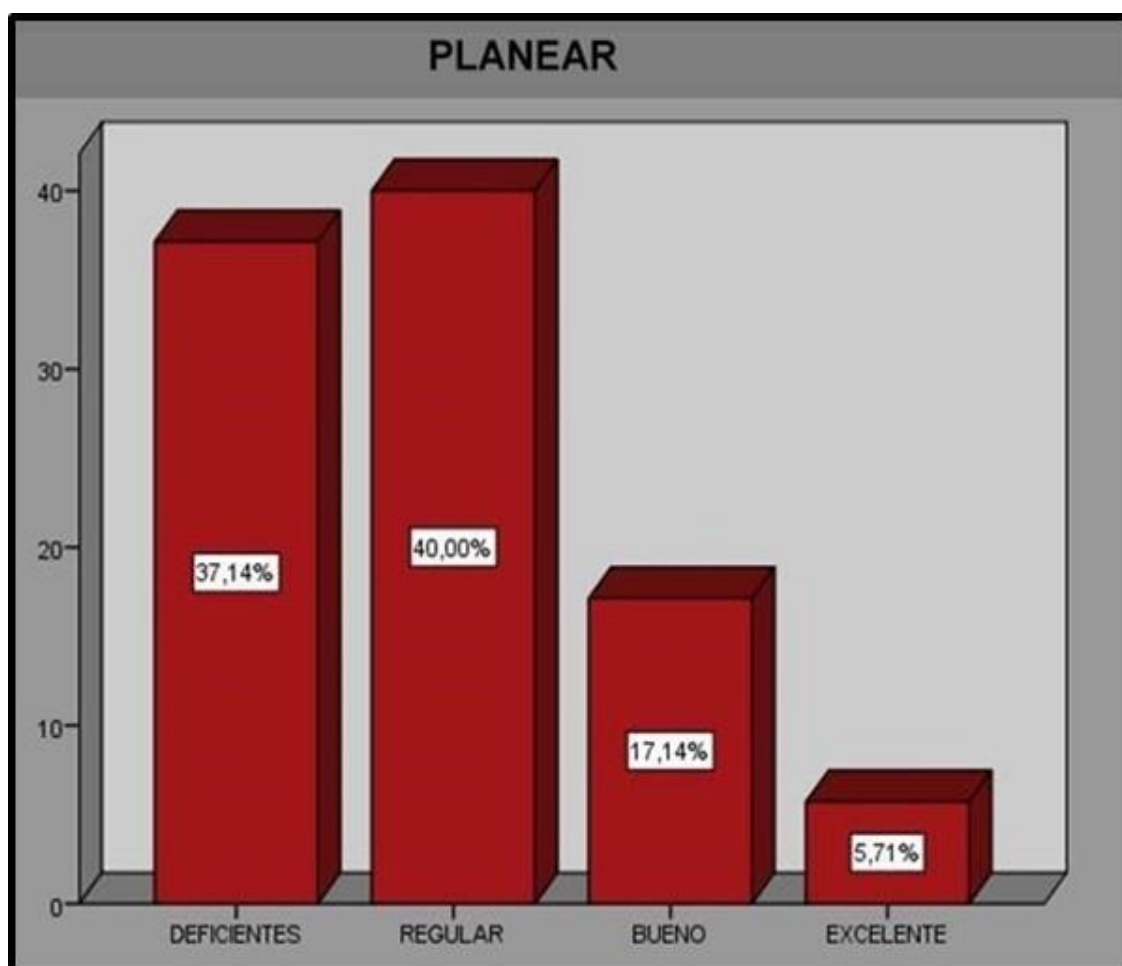
Tabla 5

Niveles de percepción del Planear

	fi	%
DEFICIENTES	13	37,1
REGULAR	14	40,0
Válido BUENO	6	17,1
EXCELENTE	2	5,7
Total	35	100,0

Figura 7

Niveles de percepción del Planear



Nota. En la tabla 5 y figura 7 se observa que el 37.14 % de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de aplicación del planear deficiente, el 40.00% regular, el 17.14% bueno y el 5.71% excelente.

Dimensión 2 de la Variable 1 (HACER)

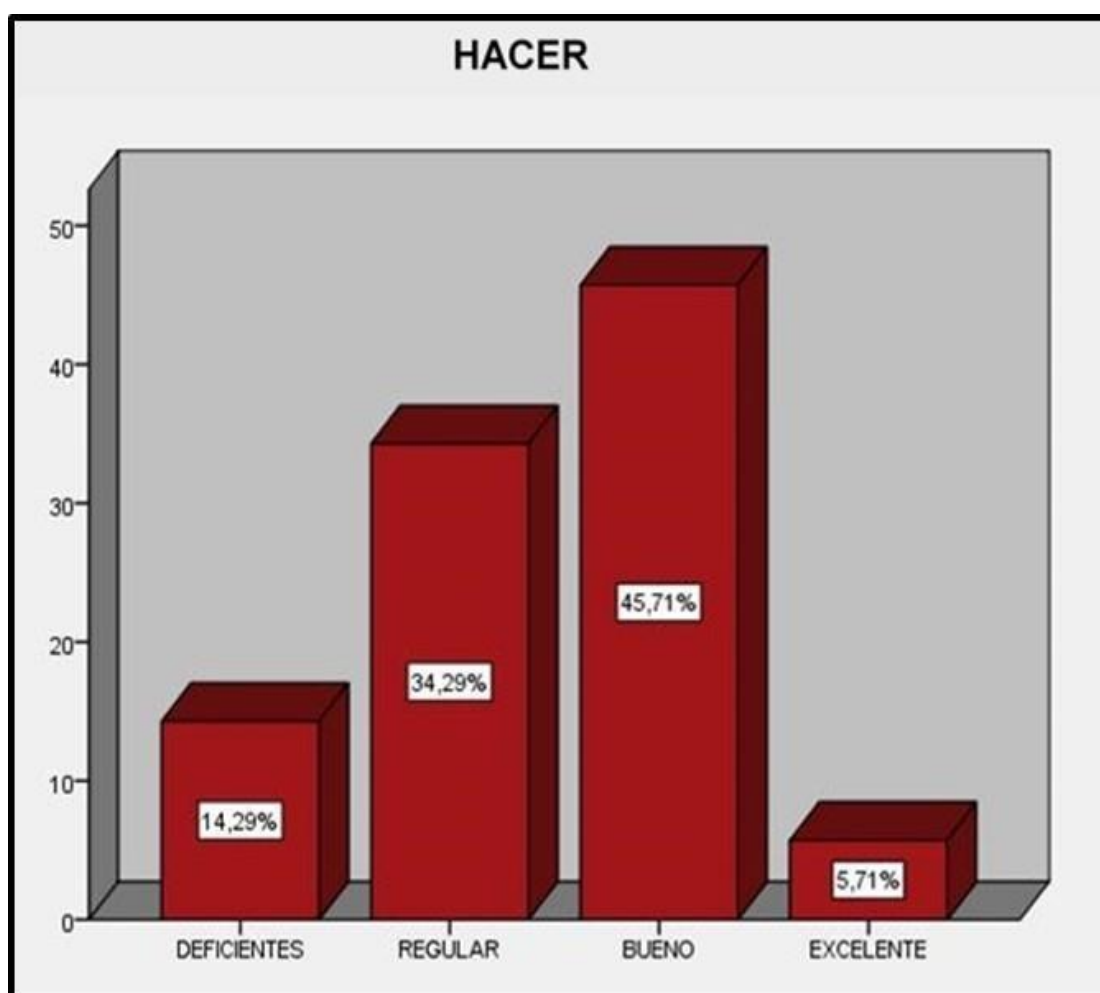
Tabla 6

Niveles de percepción del Hacer

		fi	%
Válido	DEFICIENTES	5	14,3
	REGULAR	12	34,3
	BUENO	16	45,7
	EXCELENTE	2	5,7
	Total	35	100,0

Figura 8

Niveles de percepción del Hacer



Nota. En la tabla 6 y figura 8 se observa que el 14.29 % de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de aplicación del hacer deficiente, el 34.29% regular, el 45.71% bueno y el 5.71% excelente

Dimensión 3 de la Variable 1 (VERIFICAR)

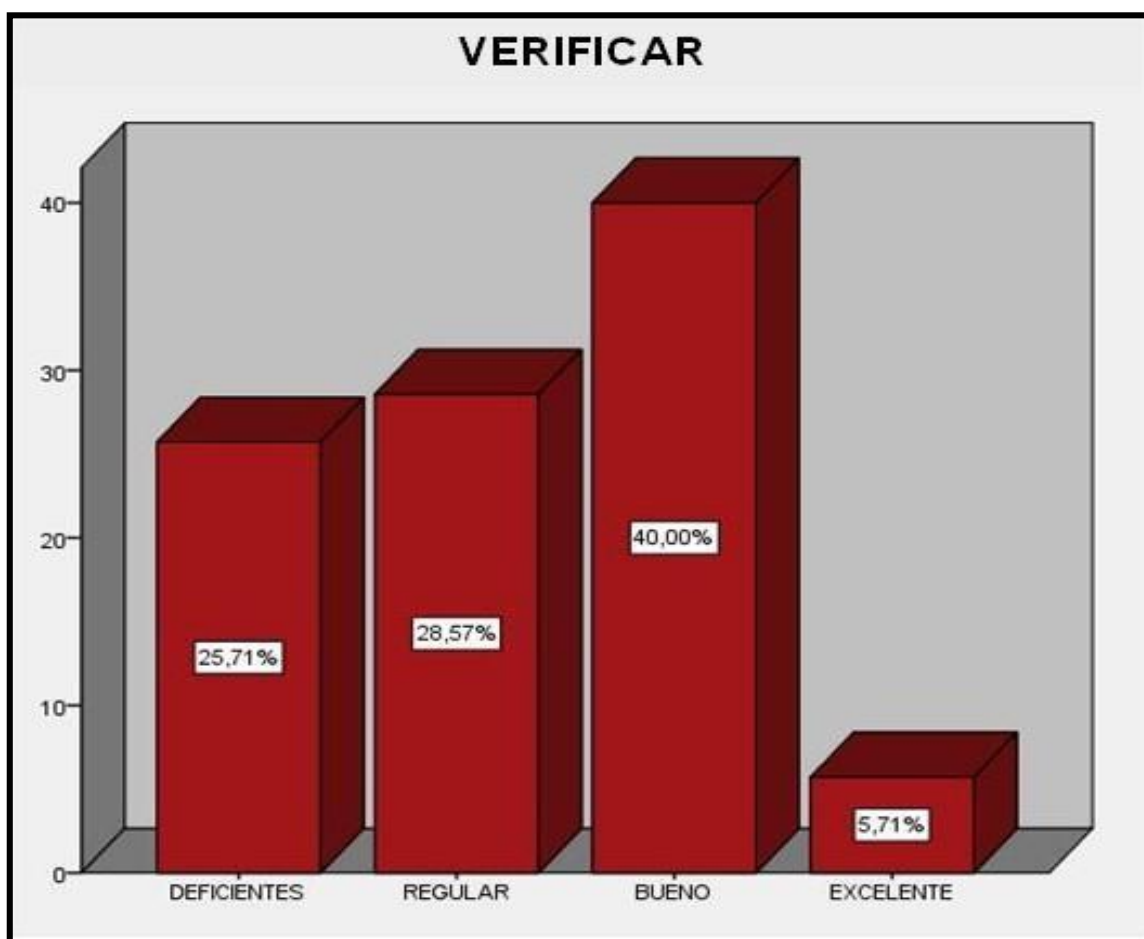
Tabla 7

Niveles de percepción del Verificar

	fi	%
Válido		
DEFICIENTES	9	25,7
REGULAR	10	28,6
BUENO	14	40,0
EXCELENTE	2	5,7
Total	35	100,0

Figura 9

Niveles de percepción del Verificar



Nota. En la tabla 7 y figura 9 se observa que el 25.71% de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de aplicación del verificar deficiente, el 28.57% regular, el 40.00% bueno y el 5.71% excelente

Dimensión 4 de la Variable 1 (ACTUAR)

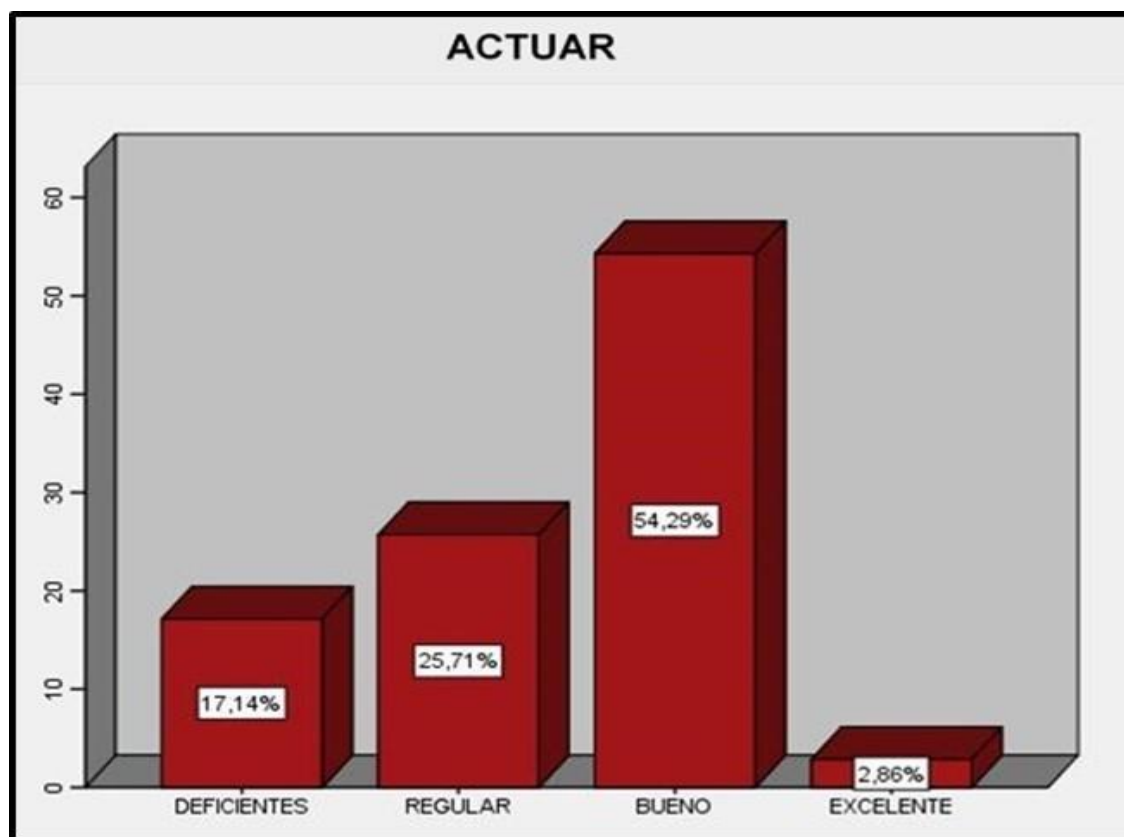
Tabla 8

Niveles de percepción del Actuar

	fi	%
DEFICIENTES	6	17,1
REGULAR	9	25,7
Válido BUENO	19	54,3
EXCELENTE	1	2,9
Total	35	100,0

Figura 10

Niveles de percepción del Actuar



Nota. En la tabla 8 y figura 10 se observa que el 17.14% de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de aplicación del actuar deficiente, el 25.71% regular, el 54.29% bueno y el 2.86% excelente.

Variable Dependiente: Cultura de Seguridad

Tabla 9

Niveles de percepción de la Cultura de Seguridad

		fi	%
Válido	MUY DÉBIL	4	11,4
	DÉBIL	12	34,3
	FUERTE	17	48,6
	MUY FUERTE	2	5,7
	Total	35	100,0

Figura 11

Niveles de percepción de la Cultura de Seguridad



Nota. En la tabla 9 y figura 11 se observa que el 11.43% de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de aplicación de la Cultura de Seguridad muy débil, el 34.29% débil, el 48.57% fuerte y el 5.71% muy fuerte.

Dimensión 1 de la Variable 2 (SISTEMA DE GESTIÓN)

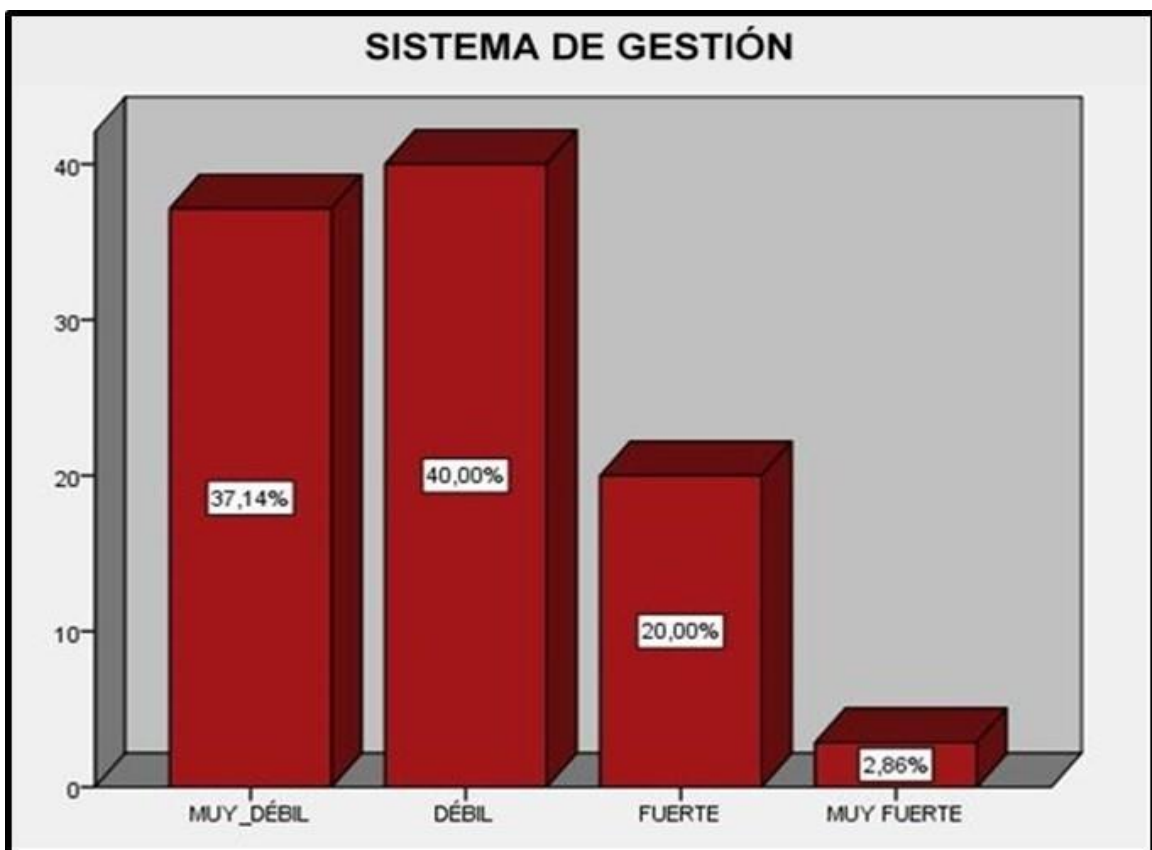
Tabla 10

Niveles de percepción del Sistema de Gestión

		fi	%
Válido	MUY DÉBIL	13	37,1
	DÉBIL	14	40,0
	FUERTE	7	20,0
	MUY FUERTE	1	2,9
	Total	35	100,0

Figura 12

Niveles de percepción del Sistema de Gestión



Nota. En la tabla 10 y figura 12 se observa que el 37.14% de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de aplicación del Sistema de Gestión muy débil, el 40% débil, el 20.00% fuerte y el 2.86% muy fuerte.

Dimensión 2 de la Variable 2 (PERSONAL)

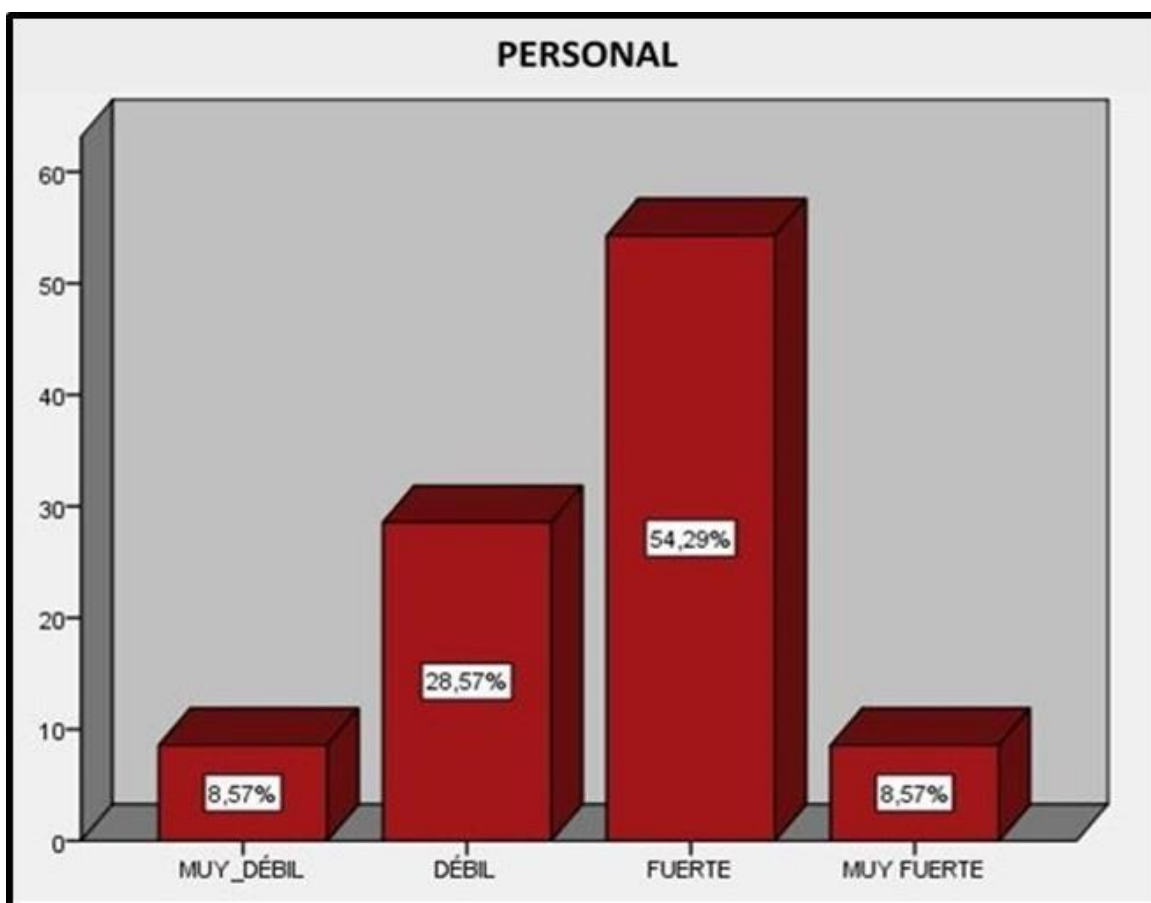
Tabla 11

Niveles de percepción del Personal

		fi	%
Válido	MUY DÉBIL	3	8,6
	DÉBIL	10	28,6
	FUERTE	19	54,3
	MUY FUERTE	3	8,6
	Total	35	100,0

Figura 13

Niveles de percepción del Personal



Nota. En la tabla 11 y figura 13 se observa que el 8.57% de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de personal muy débil, el 28.57% débil, el 54.29% fuerte y el 8.57% muy fuerte.

Dimensión 3 de la Variable 2 (COMPORTAMIENTO SEGURO)

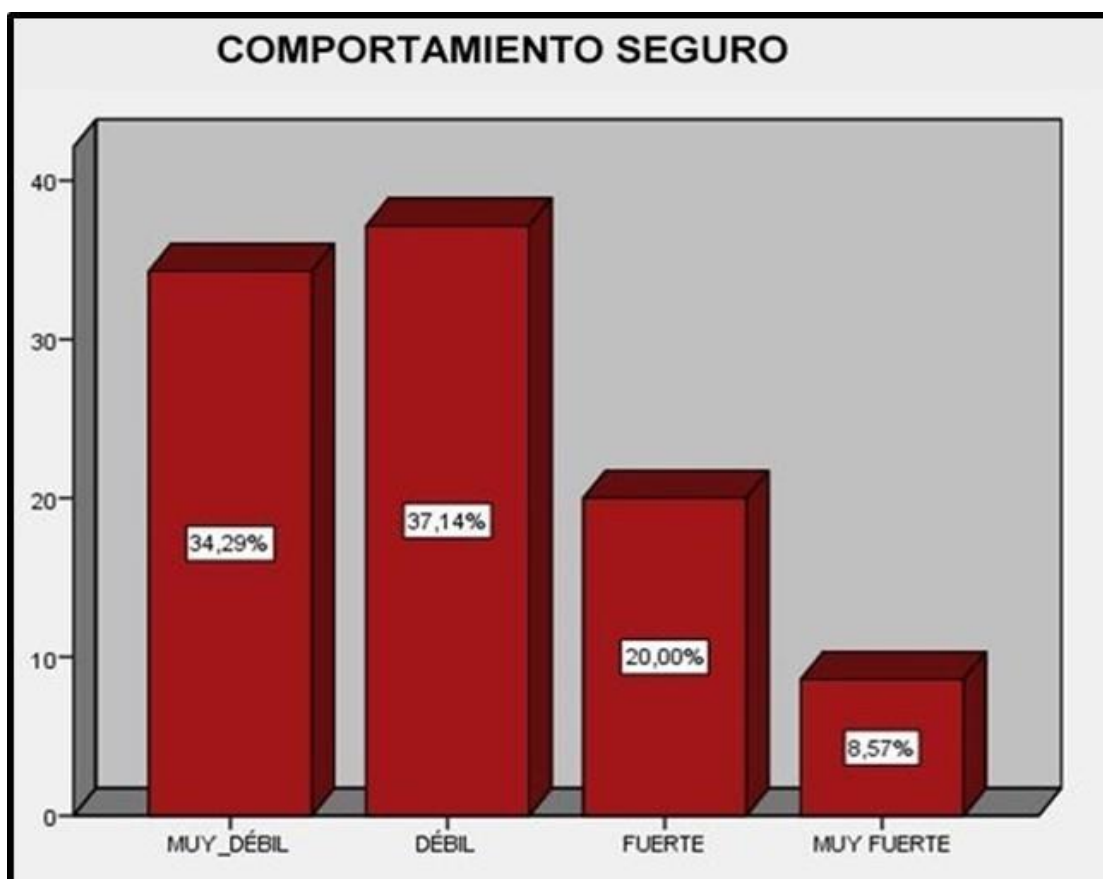
Tabla 12

Niveles de percepción del Comportamiento Seguro

		fi	%
Válido	MUY DÉBIL	12	34,3
	DÉBIL	13	37,1
	FUERTE	7	20,0
	MUY FUERTE	3	8,6
	Total	35	100,0

Figura 14

Niveles de percepción del Comportamiento Seguro



Nota. En la tabla 12 y figura 14 se observa que el 34.29% de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de Comportamiento Seguro muy débil, el 37.14% débil, el 20.00% fuerte y el 8.57% muy fuerte.

Dimensión 4 de la Variable 2 (COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL)

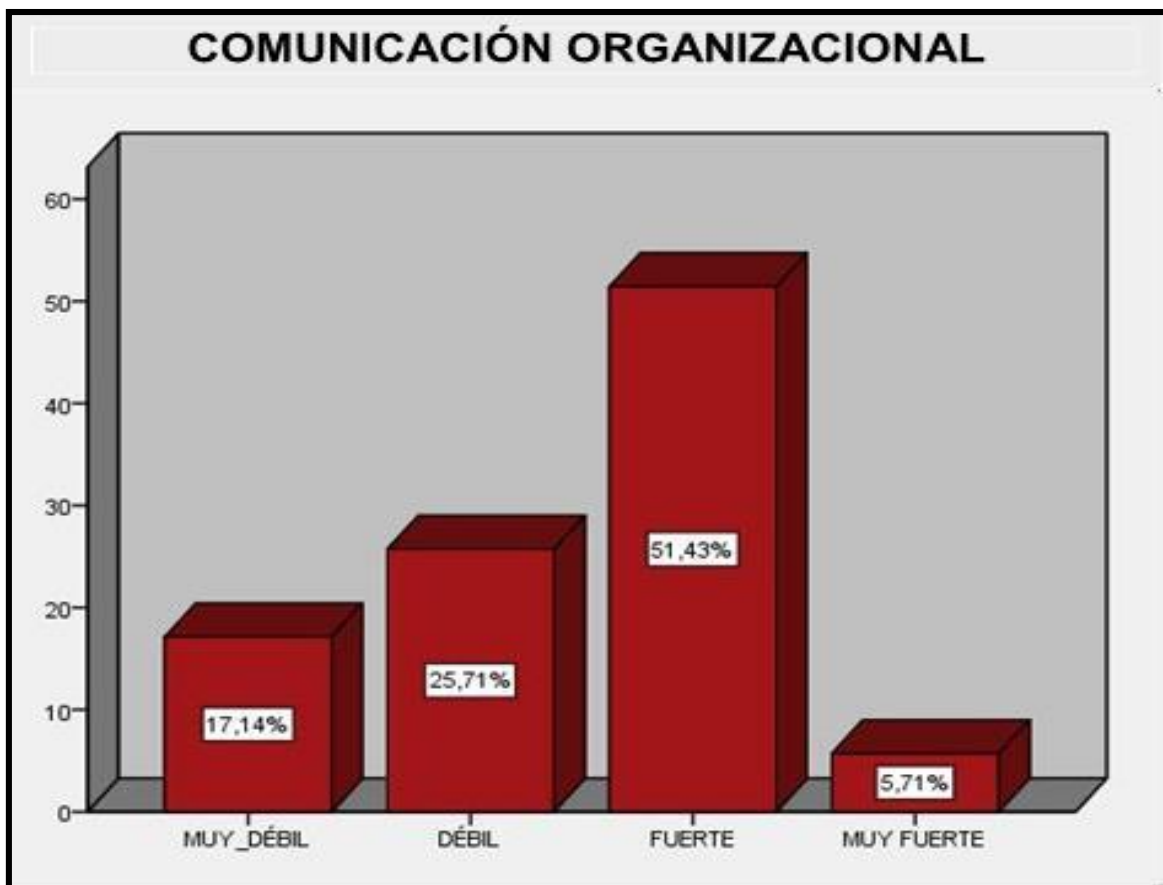
Tabla 13

Niveles de percepción de la Comunicación Organizacional

	fi	%
MUY DÉBIL	6	17,1
DÉBIL	9	25,7
Válido FUERTE	18	51,4
MUY FUERTE	2	5,7
Total	35	100,0

Figura 15

Niveles de percepción de la Comunicación Organizacional



Nota. En la tabla 13 y figura 15 se observa que el 17.14% de los colaboradores de la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, perciben un nivel de Comunicación Organizacional muy débil, el 25.71% débil, el 51.43% fuerte y el 5.71% muy fuerte.

- **Análisis Inferencial**

Prueba de Hipótesis

A continuación, se hará la comprobación de hipótesis mediante la prueba del coeficiente de correlación de Spearman, y el estadístico P valor, por ser variables categóricas ordinales. Direccionando que los resultados de correlación sean más cercanos a 1 y su significancia sea menor a 0.05, será más fuerte la relación.

- **Prueba de Hipótesis general**

Tabla 14

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis general

CICLO DE MEJORA CONTINUA	Estadísticos	CULTURA DE SEGURIDAD				Total
		MUY DÉBIL	DÉBIL	FUERTE	MUY FUERTE	
DEFICIENTES	Frecuencia	4	0	0	0	4
	Porcentaje	100,0%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	Frecuencia	0	11	1	0	12
	Porcentaje	0,0%	91,7%	8,3%	0,0%	100,0%
BUENO	Frecuencia	0	1	16	0	17
	Porcentaje	0,0%	5,9%	94,1%	0,0%	100,0%
EXCELENTE	Frecuencia	0	0	0	2	2
	Porcentaje	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Frecuencia	4	12	17	2	35
	Porcentaje	11,4%	34,3%	48,6%	5,7%	100,0%

Nota. De la tabla 14, podemos afirmar que el 100% de la variable Ciclo de mejora continua que están en el nivel de “deficientes” corresponde en 100% al nivel “muy débil”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. Del 100% del Ciclo de mejora Continua del nivel “regular” corresponde en 91,7% al nivel “débil” y en 8,3% al nivel “fuerte” de cultura de seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen una posición neutra con respecto a esta variable. Del 100% del Ciclo de mejora continua del nivel “bueno” corresponde en 5.9% al nivel “débil” y en 94.1% al nivel “fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como de apoyar en la instrumentación

de las decisiones, comprometiéndose por completo con el logro de objetivos comunes. Del 100% del Ciclo de mejora continua del nivel “excelente” corresponde en 100% al nivel de “muy fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos del negocio; controlando la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumpliendo así con sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: El ciclo de mejora continua se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

Ho: El ciclo de mejora continua no se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si $p > 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis nula (**Ho**) y se rechaza la hipótesis alterna (**HA**).

Si $p < 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis alterna (**HA**) y se rechaza la hipótesis nula (**Ho**).

Nivel de Significancia: 0.05

El nivel de significancia de 0.05 nos indica un riesgo o probabilidad de tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, o cuando el valor p , es inferior al nivel de significancia del 5% se acepta la hipótesis alterna.

Valor p : $0.00 < 0.05$

Tabla 15

Prueba de Spearman-Hipótesis General

Correlaciones				
			CICLO DE MEJORA CONT INUA	CULT URA DE SEGURIDAD
Rho de Spearman	CICLO DE MEJORA CONT INUA	Coefficiente de correlación	1.000	.988**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	CULT URA DE SEGURIDAD	Coefficiente de correlación	.988**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Nota. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a .988 (en este caso resultó mayor a 0.5) los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de -1.00 a +1.00 (cuanto más alto sea el valor y se aproxime a 1 es mucho mejor). Por lo que se determina que existe una correlación positiva marcada de la variable independiente Ciclo de mejora continua sobre la variable dependiente Cultura de seguridad, y de acuerdo a los resultados de correlación de Spearman donde indica como el valor P valor (sig. .000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la Hipótesis alterna (HA), la aplicación de la Mejora continua se relaciona de manera directamente proporcional con la Cultura de seguridad. En base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas.

Prueba de hipótesis específicas

Prueba de Hipótesis específica 1

Tabla 16

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 1

PLANEAR	Estadísticos	CULTURA DE SEGURIDAD				Total
		MUY DÉBIL	DÉBIL	FUERTE	MUY FUERTE	
DEFICIENTES	Frecuencia	4	7	2	0	13
	Porcentaje	30,8%	53,8%	15,4%	0,0%	100,0%
REGULAR	Frecuencia	0	4	10	0	14
	Porcentaje	0,0%	28,6%	71,4%	0,0%	100,0%
BUENO	Frecuencia	0	1	5	0	6
	Porcentaje	0,0%	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
EXCELENTE	Frecuencia	0	0	0	2	2
	Porcentaje	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Frecuencia	4	12	17	2	35
	Porcentaje	11,4%	34,3%	48,6%	5,7%	100,0%

Nota. De la tabla 16, podemos afirmar que el 100% de la dimensión planear que se encuentran en el nivel “deficientes” corresponde en 30.8% al nivel “muy débil”, 53.8% al nivel “débil” y un 15.40% al nivel “muy fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. Del 100% de la dimensión planear del nivel “regular” corresponde en 28.6% al nivel “débil” y un 71.4% al nivel “fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen una posición neutra con respecto a esta dimensión. Del 100% de la dimensión planear del nivel “bueno” corresponde en 16.7% al nivel “débil” y el 83.3% al nivel “fuerte”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como de apoyar en la instrumentación de las decisiones, comprometiéndose por completo con el logro de los objetivos comunes. Del 100% de la dimensión planear del nivel “excelente” corresponde en 100% al nivel “muy fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de

la empresa; controlando así la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumpliendo con sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: El planear se relaciona con la Cultura de Seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

Ho: El planear no se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si $p > 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis nula (**Ho**) y se rechaza la hipótesis alterna (**HA**).

Si $p < 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis alterna (**HA**) y se rechaza la hipótesis nula (**Ho**).

Nivel de Significancia: 0.05

El nivel de significancia de 0.05 nos indica un riesgo o probabilidad de tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, o cuando el valor p, es inferior al nivel de significancia del 5% se acepta la hipótesis alterna.

Valor p: $0.00 < 0.05$

Tabla 17

Prueba de Hipótesis Específica 1

Correlaciones				
			PLANEAR	CULTURA DE SEGURIDAD
Rho de Spearman	PLANEAR	Coefficiente de correlación	1.000	.796**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	CULTURA DE SEGURIDAD	Coefficiente de correlación	.796**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Nota. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a .796 (en este caso resultó mayor a 0.5) los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de -1.00 a +1.00 (cuanto más alto sea el valor y se aproxime a 1 es mucho mejor). Por lo que se determina que existe una correlación positiva de la dimensión Planear sobre la variable dependiente Cultura de seguridad, y de acuerdo a los resultados de correlación de Spearman donde indica como el valor P valor (sig. .000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_A), la dimensión planear se relaciona directamente con la Cultura de seguridad. En base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas. Se concluye que si existe relación directa entre el planear y la Cultura de Seguridad.

Prueba de Hipótesis específica 2

Tabla 18

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 2

HACER	Estadísticos	CULTURA DE SEGURIDAD				Total
		MUY DÉBIL	DÉBIL	FUERTE	MUY FUERTE	
DEFICIENTES	Frecuencia	4	1	0	0	5
	Porcentaje	80,0%	20,0%	0,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	Frecuencia	$X^2t = 16,919$		$X^2c = 49,500^a$		12
	Porcentaje	0,0%	58,3%	41,7%	0,0%	100,0%
BUENO	Frecuencia	0	4	11	1	16
	Porcentaje	0,0%	25,0%	68,8%	6,3%	100,0%
EXCELENTE	Frecuencia	0	0	1	1	2
	Porcentaje	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Frecuencia	4	12	17	2	35
	Porcentaje	11,4%	34,3%	48,6%	5,7%	100,0%

Nota. De la tabla 18, podemos afirmar que el 100% de la dimensión hacer que se encuentran en el nivel de “deficientes” corresponden en 80.0% al nivel “muy débil” y el 20.0% al nivel “débil”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como propios los

objetivos de la organización. Del 100% de la dimensión “hacer” en el nivel “regular” corresponde en 58.3% al nivel “débil” y el 41.7% al nivel “fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen una posición neutra con respecto a esta dimensión. Del 100% de la dimensión hacer de nivel “bueno” corresponde en 25.0% al nivel “débil”, 68.8% al nivel “fuerte” y el 6.3% al nivel “muy fuerte”, en la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como apoyar en la instrumentación de las decisiones, comprometiéndose por completo con el logro de los objetivos comunes. Del 100% de la dimensión hacer de nivel “excelente” corresponde en 50% al nivel “fuerte” y el 50.0% al nivel “muy fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de la empresa; controlan la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumplen sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: El hacer se relaciona con la Cultura de Seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

Ho: El hacer no se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si $p > 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis nula (**Ho**) y se rechaza la hipótesis alterna (**HA**).

Si $p < 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis alterna (**HA**) y se rechaza la hipótesis nula (**Ho**).

Nivel de Significancia: 0.05

El nivel de significancia de 0.05 nos indica un riesgo o probabilidad de tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, o cuando el valor p, es inferior al nivel de significancia del 5% se acepta la hipótesis alterna.

Valor p: $0.00 < 0.05$

Tabla 19*Prueba de Hipótesis Específica 2*

Correlaciones				
			HACER	CULTURA DE SEGURIDAD
Rho de Spearman	HACER	Coefficiente de correlación	1.000	.765**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	CULTURA DE SEGURIDAD	Coefficiente de correlación	.765**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Nota. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a .765 (en este caso resultó mayor a 0.5) los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de -1.00 a +1.00 (cuanto más alto sea el valor y se aproxime a 1 es mucho mejor). Por lo que se determina que existe una correlación positiva de la dimensión Hacer con la variable dependiente Cultura de seguridad, y de acuerdo a los resultados de correlación de Spearman, indica que el P valor (sig. .000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_A), la dimensión Hacer se relaciona directamente con la Cultura de seguridad. En base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas. Se concluye que si existe relación directa entre el Hacer y la Cultura de Seguridad.

Prueba de Hipótesis específica 3

Tabla 20

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 3

VERIFICAR	Estadísticos	CULTURA DE SEGURIDAD				Total
		MUY DÉBIL	DÉBIL	FUERTE	MUY FUERTE	
DEFICIENTES	Frecuencia	3	6	0	0	9
	Porcentaje	33,3%	66,7%	0,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	Frecuencia	1	5	4	0	10
	Porcentaje	10,0%	50,0%	40,0%	0,0%	100,0%
BUENO	Frecuencia	0	1	12	1	14
	Porcentaje	0,0%	7,1%	85,7%	7,1%	100,0%
EXCELENTE	Frecuencia	0	0	1	1	2
	Porcentaje	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Total	Frecuencia	4	12	17	2	35
	Porcentaje	11,4%	34,3%	48,6%	5,7%	100,0%

Nota. De la tabla 20, podemos afirmar que el 100% de la dimensión verificar que se encuentran en el nivel de “deficientes” corresponden en 33.3% al nivel “muy débil” y en 66.7% al nivel “débil”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. Del 100% de la dimensión “verificar” que se encuentra en el nivel “regular” corresponde en 10.0% al nivel de “muy débil”, 50.0% al nivel “débil” y 40 al nivel “fuerte”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen una posición neutra con respecto a esta dimensión. Del 100% de la dimensión hacer de nivel “bueno” corresponde el 7.1% al nivel “débil”, 85.7% al nivel “fuerte y el 7.1% al nivel “muy fuerte”, en la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como de apoyar e instrumentar decisiones, encontrándose así comprometido por completo con el logro de los objetivos comunes. Del 100% de la dimensión hacer que se encuentran en el nivel de “excelente” corresponde en 50.0% al nivel “fuerte” y el 50.0% al nivel “muy fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente

manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de la empresa; controlando la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumpliendo sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: El verificar se relaciona con la Cultura de Seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

Ho: El verificar no se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima 2019.

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si $p > 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis nula (**Ho**) y se rechaza la hipótesis alterna (**HA**).

Si $p < 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis alterna (**HA**) y se rechaza la hipótesis nula (**Ho**).

Nivel de Significancia: 0.05

El nivel de significancia de 0.05 nos indica un riesgo o probabilidad de tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, o cuando el valor p, es inferior al nivel de significancia del 5% se acepta la hipótesis alterna.

Valor p: $0.00 < 0.05$

Tabla 21

Prueba de Hipótesis Específica 3

Correlaciones				
			VERIFICAR	CULTURA DE SEGURIDAD
Rho de Spearman	VERIFICAR	Coefficiente de correlación	1.000	.870**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	CULTURA DE SEGURIDAD	Coefficiente de correlación	.870**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Nota. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a .870 (en este caso resultó mayor a 0.5) los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de -1.00 a +1.00 (cuanto más alto sea el valor y se aproxime a 1 es mucho mejor). Por lo que se determina que existe una correlación positiva de la dimensión Verificar con la variable dependiente Cultura de seguridad, y de acuerdo a los resultados de correlación de Spearman, indica que el P valor (sig. .000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_A), la dimensión Verificar se relaciona directamente con la Cultura de seguridad. En base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas. Se concluye que si existe relación directa entre el Hacer y la Cultura de Seguridad.

Prueba de Hipótesis específica 4

Tabla 22

Tabla de contingencia de la prueba de hipótesis específica 4

ACTUAR	Estadísticos	CULTURA DE SEGURIDAD				Total
		MUY DÉBIL	DÉBIL	FUERTE	MUY FUERTE	
DEFICIENTES	Frecuencia	4	2	0	0	6
	Porcentaje	66,7%	33,3%	0,0%	0,0%	100,0%
REGULAR	Frecuencia	0	6	3	0	9
	Porcentaje	0,0%	66,7%	33,3%	0,0%	100,0%
BUENO	Frecuencia	0	4	14	1	19
	Porcentaje	0,0%	21,1%	73,7%	5,3%	100,0%
EXCELENTE	Frecuencia	0	0	0	1	1
	Porcentaje	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
Total	Frecuencia	4	12	17	2	35
	Porcentaje	11,4%	34,3%	48,6%	5,7%	100,0%

Nota. De la tabla 22, podemos afirmar que el 100% de la dimensión actuar que se encuentran en el nivel de “deficientes”, corresponden en 67.7% al nivel “muy débil” y en 33.3% al nivel “débil”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que no tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización. Del 100% de la dimensión “actuar” que se encuentra en el nivel “regular” corresponde en 66.7% al nivel de “débil” y en 33.3% al nivel “fuerte”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores

que tienen una posición neutra con respecto a esta dimensión. Del 100% de la dimensión hacer de nivel “bueno” corresponde el 21.1% al nivel “débil”, 73.7% al nivel “fuerte” y el 5.3% al nivel “muy fuerte”, de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que tienen la capacidad de sentir como propios los objetivos de la organización, así como de apoyar e instrumentar decisiones comprometido por completo con el logro de objetivos comunes. Del 100% de la dimensión actuar que se encuentran en el nivel de “excelente” corresponde en su 100% al nivel “muy fuerte” de la Cultura de Seguridad, en este nivel se ubican aquellos colaboradores que además de tener las capacidades descritas anteriormente manifiestan que: previenen y superan los obstáculos que interfieren con el logro de los objetivos de la empresa; controlan la puesta en marcha de las acciones acordadas; y cumplen sus compromisos, tanto personales como profesionales.

Contrastación de la hipótesis nula respecto a la alterna

Ha: El actuar se relaciona con la Cultura de Seguridad en la COOPAC
Urbanización Tahuantinsuyo Lima 2019

Ho: El actuar no se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC
Urbanización Tahuantinsuyo Lima 2019

El criterio para la comprobación de la hipótesis se define así:

Si $p > 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis nula (**Ho**) y se rechaza la hipótesis alterna (**HA**).

Si $p < 5\%$ (0.05), se acepta la hipótesis alterna (**HA**) y se rechaza la hipótesis nula (**Ho**).

Nivel de Significancia: 0.05

El nivel de significancia de 0.05 nos indica un riesgo o probabilidad de tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula, o cuando el valor p , es inferior al nivel de significancia del 5% se acepta la hipótesis alterna.

Valor p : $0.00 < 0.05$

Tabla 23

Prueba de Hipótesis específica 4

Correlaciones				
			ACT UAR	CULT URA DE SEGURIDAD
Rho de Spearman	ACT UAR	Coefficiente de correlación	1.000	.751**
		Sig. (bilateral)		.000
		N	35	35
	CULT URA DESEGURIDAD	Coefficiente de correlación	.751**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	35	35

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

Nota. El resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a .751 (en este caso resultó mayor a 0.5) los que de acuerdo a la tabla de interpretación que pueden tener una variación de -1.00 a +1.00 (cuanto más alto sea el valor y se aproxime a 1 es mucho mejor). Por lo que se determina que existe una correlación positiva de la dimensión Actuar con la variable dependiente Cultura de seguridad, y de acuerdo a los resultados de correlación de Spearman, indica que el P valor (sig. .000) es menor que 0.05 entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la Hipótesis alterna (H_A), la dimensión Actuar se relaciona directamente con la Cultura de seguridad. En base a estos concluimos que las variables de estudio son estadísticamente significativas. Se concluye que si existe relación directa entre el Actuar y la Cultura de Seguridad.

V.DISCUSIÓN

Sobre la hipótesis general, que al ser formulada sustenta que existe una relación entre el ciclo de mejora continua y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019. Esto es confirmado a través del resultado obtenido de la Prueba de coeficiente de correlación Spearman (.988) y el valor P (sig. .000), cumpliéndose así la relación entre ambas variables. Censurando con ello la elección de la hipótesis nula (H_0) y admitiendo la elección de la hipótesis alterna (H_a). Considerando la significancia ($P\text{-valor}=0.000<0.05$), a un nivel de significación $\alpha = 0.05$ se toma como válida la afirmación que los constructos ciclo de mejora continua y la cultura de seguridad se correlacionan relevantemente, lo que invita a inferir que a mejor desarrollo del CMC en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, mejor cultura de seguridad existirá. A su vez el descubrimiento se corroborado mediante la tesis de Smith (2016) denominada como: Development of a four stage continuous improvement framework to support businee performance in a manufacturing SMEs, donde se señala que un marco de mejora continua se encuentra ligado a los índices de crecimiento comercial y de seguridad en las pequeñas empresas del condado de Wolverhampton, Inglaterra. A la vez Machuca (2018) en su informe académico: El ciclo Deming y la competitividad de la empresa Asencios, Ventanilla, 2018 sostiene que existe un grado de reciprocidad relevante entre el ciclo de Deming y la competitividad. Igualmente Rojas (2015) en informe académico El círculo de Deming – PDCA como herramienta para la optimización de los procesos del Área de Compras y Servicios generales de la empresa Topy Top S.A. de San Juan de Lurigancho – 2015 donde señala que si existe una correlación relevante entre los constructos El círculo de Deming – PDCA y la optimización de procesos, en alusión a ello Rojas describe que el perfeccionamiento de los procedimientos de adquisición en el Área de Compras se verán fortalecidos por el trabajo el trabajo de la herramienta PDCA.

Por otra parte, en cuanto a la hipótesis específica 1 se informa que existe una relación significativa entre la dimensión planear de la variable ciclo de mejora continua y la variable cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019. Teniendo como indicador la confirmación hechas a través del resultado obtenido de la Prueba de coeficiente de correlación Spearman

(.796) y el valor P (sig. .000), con un nivel de confianza del 95%, cumpliéndose así la relación de la dimensión Planear y Cultura de seguridad. Censurando con ello la elección de la hipótesis nula (H_0) y admitiendo la elección de la hipótesis alterna (H_a). Tomando en consideración la significancia ($P\text{-valor}=0.000<0.05$), a un nivel de significación $\alpha = 0.05$, pudiendo confirmar así que el planear se correlaciona significativamente a la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, lo que invita a inferir que un mejor planeamiento ocasiona mejoras en las condiciones de salubridad y seguridad en la institución, fortaleciendo con ello el desarrollo de una cultura de seguridad efectiva.

A su vez dicho descubrimiento es corroborado a través de la tesis de Machuca (2018) denominado como: El ciclo Deming y la competitividad de la empresa Asencios, Ventanilla, 2018, el cual demostró existe una concordancia elevada entre el planear y el nivel de competitividad de la empresa Asencios. Adicional a ello Smith (2016) en tu trabajo de investigación Development of a four stage continuous improvement framework to support businee performance in a manufacturing SMEs, señala que el Plan (planear) se encuentra ligado a los índices de crecimiento comercial y de seguridad en las pequeñas empresas del condado de Wolverhampton, Inglaterra.

De igual manera en cuanto a la hipótesis específica 2 se informa que existe una relación significativa entre la dimensión hacer de la variable ciclo de mejora continua y la variable cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019. Teniendo como indicador la confirmación hechas a través del resultado obtenido de la Prueba de Prueba de coeficiente de correlación Spearman (.765) y el valor P (sig. .000) con un nivel de confianza del 95%, cumpliéndose así la relación de la dimensión Hacer con la Variable Cultura de seguridad. Censurando con ello la elección de la hipótesis nula (H_0) y admitiendo la elección de la hipótesis alterna (H_a). Tomando en consideración la significancia ($P\text{-valor}=0.000<0.05$), a un nivel de significación $\alpha = 0.05$, pudiendo confirmar así que el hacer se correlaciona significativamente a la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, lo que invita a inferir que un mejor planeamiento ocasiona mejoras en las condiciones de seguridad fortaleciendo así al desarrollo de la cultura de seguridad, lo que invita a inferir que una mejor realización de procesos ocasiona mejoras en las condiciones de salubridad y

seguridad en la institución, fortaleciendo con ello el desarrollo de una cultura de seguridad efectiva. A su vez dicho descubrimiento es corroborado a través de la tesis de Machuca (2018) denominada como El ciclo Deming y la competitividad de la empresa Asencios, Ventanilla, 2018, el cual demostró existe un nivel de concordancia elevado entre el hacer y el nivel de competitividad de la empresa Asencios. Adicional a ello Smith (2016) en tu trabajo de investigación, Development of a four stage continuous improvement framework to support businee performance in a manufacturing SMEs, señala que el Do (hacer) se encuentra ligado a los índices de crecimiento comercial y de seguridad en las pequeñas empresas del condado de Wolverhampton, Inglaterra.

Por otra parte, en cuanto a la hipótesis específica 3 se informa que existe una relación significativa entre la dimensión verificar de la variable ciclo de mejora continua y la variable cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019. Teniendo como indicador la confirmación hechas a través del resultado obtenido de la Prueba de coeficiente de correlación Spearman (.870) y el valor P (sig. .000), con un nivel de confianza del 95%, cumpliéndose así la relación de la dimensión Verificar y la variable Cultura de seguridad. Censurando con ello la elección de la hipótesis nula (H_0) y admitiendo la elección de la hipótesis alterna (H_a). Tomando en consideración la significancia ($P\text{-valor}=0.000 < 0.05$), a un nivel de significación $\alpha = 0.05$, pudiendo confirmar así que el verificar se correlaciona significativamente a la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, lo que invita a inferir que una mejor verificación de procesos ocasiona mejoras en las condiciones de seguridad fortaleciendo así al desarrollo de la cultura de seguridad, lo que invita a inferir que una mejor verificación de los procesos ocasiona mejoras en las condiciones de salubridad y seguridad en la institución ,fortaleciendo con ello el desarrollo de una cultura de seguridad efectiva. . A su vez dicho descubrimiento es corroborado a través de la tesis de Machuca (2018) denominada como El ciclo Deming y la competitividad de la empresa Asencios, Ventanilla, 2018, el cual demostró existe un nivel de concordancia elevado entre el verificar y el nivel de competitividad de la empresa Asencios. Adicional a ello Smith (2016) en tu trabajo de investigación Development of a four stage continuous improvement framework to support businee performance in a manufacturing SMEs, señala que el Check (verificar) se encuentra ligado a los

índices de crecimiento comercial y de seguridad en las pequeñas empresas del condado de Wolverhampton, Inglaterra

Por último en cuanto a la hipótesis específica 4 se informa que existe una relación significativa entre la dimensión actuar de la variable ciclo de mejora continua y la variable cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo , Lima - 2019. Teniendo como indicador la confirmación hecha en base al resultado obtenido de la Prueba de coeficiente de correlación Spearman (.751) y el valor P (sig. .000), con un nivel de confianza del 95%, cumpliéndose así la relación de la dimensión Actuar y la variable Cultura de seguridad. Censurando con ello la elección de la hipótesis nula (H_0) y admitiendo la elección de la hipótesis alterna (H_a). Tomando en consideración la significancia ($P\text{-valor}=0.000 < 0.05$), a un nivel de significación $\alpha = 0.05$, pudiendo confirmar así que el actuar se correlaciona significativamente a la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, lo que invita a inferir que una mejor accionar en el análisis de los procesos ocasiona mejoras en las condiciones de seguridad fortaleciendo así el desarrollo de una cultura de seguridad efectiva, A su vez dicho descubrimiento es corroborado a través de la tesis de Machuca (2018) denominada como , El ciclo Deming y la competitividad de la empresa Asencios, Ventanilla, 2018, el cual demostró existe una nivel de concordancia elevado entre el actuar y el nivel de competitividad de la empresa Asencios. Adicional a ello Smith (2016) en su trabajo de investigación Development of a four stage continuous improvement framework to support businee performance in a manufacturing SMEs, señala que el Act (actuar) se encuentra ligado a los índices de crecimiento comercial y de seguridad en las pequeñas empresas del condado de Wolverhampton, Inglaterra.

VI.CONCLUSIONES

Primera Conclusión: Se determinó que, existe relación entre el ciclo de mejora continua y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo. Según los resultados obtenidos ($P\text{-valor}=0.000<0.05$), denegando así la elección de la Hipótesis nula (H_0) y aceptando la elección de la Hipótesis Alternativa (H_a) concluyendo con ello que el ciclo de mejora continua se relaciona de manera significativa y directa con la cultura de seguridad.

Segunda Conclusión: Se determinó que, existe relación entre el planear y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo. Según los resultados obtenidos ($P\text{-valor}=0.000<0.05$), denegando así la elección de la Hipótesis nula (H_0) y aceptando la elección de la Hipótesis Alternativa (H_a) concluyendo con ello que el planear se relaciona de manera significativa y directa con la cultura de seguridad.

Tercera Conclusión: Se determinó que, existe relación entre el hacer y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo. Según los resultados obtenidos ($P\text{-valor}=0.000<0.05$) denegando así la elección de la Hipótesis nula (H_0) y aceptando la elección de la Hipótesis Alternativa (H_a) concluyendo con ello que el hacer se relaciona de manera significativa y directa con la cultura de seguridad.

Cuarta Conclusión: Se determinó que, existe relación entre el verificar y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo. Según los resultados obtenidos ($P\text{-valor}=0.000<0.05$) denegando así la elección de la Hipótesis nula (H_0) y aceptando la elección de la Hipótesis Alternativa (H_a) concluyendo con ello que el verificar se relaciona de manera significativa y directa con la cultura de seguridad.

Quinta Conclusión: Se determinó que, existe relación entre el actuar y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo. Según los resultados obtenidos ($P\text{-valor}=0.000<0.05$) denegando así la elección de la Hipótesis nula (H_0) y aceptando la elección de la Hipótesis Alternativa (H_a) concluyendo con ello que el verificar se relaciona de manera significativa y directa con la cultura de seguridad.

VII.RECOMENDACIONES

Primera Recomendación: Se recomienda el empleo de nuevas políticas de gestión un mejor planteamiento de objetivos anuales, un mejor control de procesos, una medición apropiada de tiempos de demora en el cumplimiento de actividades.

Segunda Recomendación: Se recomienda implementar jornadas de inducción en materia de Sistemas de Gestión, Coaching y técnicas de Comunicación organizacional efectivas a los socios pertenecientes al Consejo de Administración y los miembros de la Gerencia General; para su empleo como herramientas de mejora continua del modelo de gestión empleado por la organización a la actualidad, generando a la vez un fortalecimiento de la Cultura Organizacional y de Seguridad de la empresa.

Tercera Recomendación: Se recomienda a la Gerencia General asumir el liderazgo de las acciones de mejora cambio, respecto a la implementación del modelo de gestión PHVA dentro de la gestión administrativa y del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud dentro de la institución.

Cuarta Recomendación: Se recomienda realizar campañas de sensibilización al personal acerca de la importancia del cumplimiento de los protocolos de seguridad, así como realizar su refuerzo a través de capacitaciones en materia de prevención en temas como: primeros auxilios, lucha contra incendio, evacuación en caso de emergencia, gimnasia laboral, identificación de riesgos y peligros.

Quinta Recomendación: Se recomienda realizar la supervisión periódica a los procesos de atención a socios, verificación de condiciones de seguridad y comunicación organizacional.

Sexta Recomendación: Se recomienda realizar la dotación necesaria de recursos para la realización de actividades instituciones, reduciendo con ello el tiempo de espera para su realización.

REFERENCIAS

- Adalvert, J., Vidal, E., Lorente, J., Adalvert, X. (2017). *5S para la Mejora Continua*. La base del Lean. McGraw-Hill. <https://cutt.ly/aoPjvWp>
- Alfonso, L. (2016). *Liderar desde la Seguridad y Salud*. Fremap, Seguridad Social N°61. <https://cutt.ly/qoOV3EI>
- Alvarado, F. (2019, 10 de septiembre). *Normas ISO 9000: conoce el sistema de gestión de calidad*. Conexionesan. <https://cutt.ly/8oOeduv>
- Andrade, M.P. (2017). *Propuesta de un Sistema De Gestión Orientado a la mejora continua de los procesos de Producción de La Empresa Pesquera Centromar S.A* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. <https://cutt.ly/PoOQ>
- Achiniega, T. J., Blanes, T. A, Bomben, A., da Silva, C., Ordeño, E., Ferrero, F. R., Cruz, S. R., Perera, J., Ramírez, R., Videla, R., et ál. (2015, Julio). *Cultura de Seguridad en las Organizaciones, instalaciones y actividades con fuentes de radiación ionizante* [revista académica]. España: Foro Iberoamericano de Organismos Reguladores Radiológicos y Nucleares. <https://cutt.ly/qoP9xHM>
- Boissières, F.I., Besnard, D., Villena, D y Villena, J. (2017). *Lo esencial de la Cultura de Seguridad*. [Revista especializada]. Institut pour une culture de sécurité industrielle. <https://cutt.ly/koAwDEr>
- Bucy, E. y Lance, R. (2013). *The sourcebook for Political Communication Research: Methods, Measures, and Analytical Techniques*. Routledge. <https://cutt.ly/JoAoDrc>
- Chandrasekaran, A & Toussaint, J. (2019, may 24). *Creating a Culture of Continuous Improvement*. Harvard Business Review. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/YoPYX9s>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. McGraw-Hill Interamericana. <https://cutt.ly/BoO0WWi>
- Cole, R, E., Finster, M.P, Weston, F.C. (2001). *From Continuous Improvement To Continuous Innovation, And Subsequent Discussions*. Universidad de California-Berkeley, Universidad de Wisconsin, Universidad del Estado de Colorado. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/YoPcdNo>
- Congreso de la República de Perú (2011, 19 de agosto). *Ley 28783. Código Procesal Penal de la República del Perú*. Diario oficial El Peruano n°448694. <https://cutt.ly/giE9vXy>

- Edwards, D.W. (1989). *Out of the Crises*. (Trad.J. Nicolau). Díaz de Santos. (Trabajo original publicado en 1986). <https://cutt.ly/koO7x4B>
- Erra, C. (2020,23 de marzo). *Administración científica, fundamentos y principios de Taylor*. <https://cutt.ly/NoOBGb1>
- Estrada, V.M. (2018). *La mejora continua y la calidad del servicio en la Corporación Industrial Frami E.I.R.L. lima - 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://cutt.ly/FoOYNnC>
- Fernández Muñiz; Montes Peon, J y Vásquez Ordas, C. (2006). La gestión de la seguridad laboral: incidencia sobre los resultados de la organización. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(1), 115-136.
- García, M.G. (2018). *Clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en enfermeros del hospital Hermilio Valdizán, Santa Anita 2018* [Tesis de Magister, Universidad Privada Cesar Vallejo] Repositorio Institucional UCV. <https://cutt.ly/XoOYYpt>
- Grande, E. (2017,1 de julio). *Plan de Gestión de Problemas* [presentación de diapositivas]. Slideshare. <https://cutt.ly/6oPt1X5>
- Gonzales Gaya, C., Domingo Navas, R. y Sebastián Pérez, M. (2013). *Técnicas de Mejora de la Calidad*. UNED.
- Hammer, M y Champy, J. (1994). *Reingeniería: Norma*. <https://cutt.ly/BoOS03v>
- Harvey, J. (2007, january). *Switching from Improvement to Innovation on the Fly*. [Artículo académico]. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/EoPQ09n>
- Hernández, S.R., Fernández, C.C y Baptista, L.P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw-Hill. <https://cutt.ly/loPubY6>
- International Accreditation Forum Inc. (2015). *IAF Mandatory Document Determination of Audit time of quality and environmental management systems* (edición IAF MD 5:2015). <https://cutt.ly/AoO9jE3>
- Jimeno, B. J. (2011, 11 diciembre). *Cultura de seguridad: Cómo mejorar la seguridad en el entorno de trabajo*. PDCA. Consultado el 05 de junio del 2020. <https://cutt.ly/ooAAdpT>

- Giménez Espín; Jiménez, D y Martínez Costa, M. (2014). La gestión de calidad: importancia de la cultura organizativa para el desarrollo de variables intangibles. *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 23(3), 115-126. <https://doi.org/10.1016/j.redee.2014.02.002>
- Joya, E. K y Santana, P.E. (2017). *Formulación de un plan de Negocio para la puesta en marcha de una Fundación en pro del Apoyo de mujeres que padecen cáncer de mama en Bogotá* [Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Colombia]. Repositorio Institucional Universidad Católica de Colombia. <https://cutt.ly/ToP0sYD>
- Kamaté, C y Pesteil, J. (2015). *Liderazgo en seguridad*. Institut pour une Culture de Sécurité Industrielle. https://www.icsi-eu.org/documents/284/csi-2015-07_liderazgo_seguridad.pdf
- Lyn, R. (s.f). *The Importance of Continuous Improvement*. Planview. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/7oPlciM>
- Machuca, A.I. (2018). *El Ciclo Deming y la Competitividad de la Empresa Asencios, Ventanilla, 2018* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://cutt.ly/ToOztGW>
- Montoya, L. (2019,5 de diciembre). *Masaaki Imai*. Historia-Biografía. <https://cutt.ly/noPqVf0>
- Mendoza, P. A. (2014). *Como implantar la Cultura preventiva en la empresa*. Primera editorial FC: segunda editorial Fundación Confemetal. <https://cutt.ly/OoPoSvL>
- Ortiz, M. (2014, 28 de noviembre). *Aplica la Filosofía 'Kaizen' del valor agregado*. Alto nivel. <https://cutt.ly/VoOMJIH>
- Patiño, D.M. (2014). *La Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional y su impacto en el Clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora-México* [Tesis de Magister, Colegio de la Frontera del Norte, México] Repositorio Institucional Colegio de la Frontera del Norte. <https://www.colef.mx/posgrado/tesis/20121049>
- Peterson, A.J y Reid, R.D. (1999). *Continuous Improvement: Methods and Madness*. Plexus Corporation, St. Paul, MN, GM-Powertrain Detroit. [Artículo académico]. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/goPnpWU>

- Plant Engineering. (2019, July 30). *Five-step continuous improvement cycle for businesses*. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/KoPSBJK>
- Polanco, A., Hernández, A., Virtudes, M. (2010,7 de junio). *Metodología de la Investigación, diseños no experimentales*. [Presentación de diapositivas]. Slideshare. <https://cutt.ly/woO6ZnB>
- Raffino, M. (2020,27 de junio). *Concepto de comunicación*. <https://cutt.ly/WoPfmRS>
- Rever Team. (2019, February 5). *How a Continuous Improvement Process Drives Results – Why 1% Wins Every Time*. Rever. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/MoPIHTP>
- Ritamaki, A. (2017). *Applying continuous improvement in order to reach operational excellence* [Tesis de maestría, Universidad de Ciencias Aplicadas de Häme, Finlandia]. Repositorio Institucional Universidad de Häme. <https://cutt.ly/GoORk1O>
- Romero Quesada, M y Hernández Quintana, A. (2015). El método etnográfico y su relación con el análisis de dominio. *Biblios*, 61, 70-84. <https://www.redalyc.org/pdf/161/16144489005.pdf>
- Romero Vallejos, A. (2015). La construcción social del riesgo: lineamientos para la observación de la conflictividad socioambiental. *Andamios. Revista de Investigación Social*, 12 (29) ,33-48. <https://www.redalyc.org/pdf/628/62845742002.pdf>
- Rodríguez, C. (2010). *La cultura de la Prevencion*. Ministerio de trabajo y seguridad social. https://www.researchgate.net/publication/292962252_La_cultura_de_la_prevencion
- Rojas, Z.M. (2017). *El Círculo de Deming – PDCA como herramienta para la Optimización de los Procesos del Área de Compras y Servicios Generales de La Empresa Topy Top S.A. De San Juan De Lurigancho – 2015* [Tesis de licenciatura, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio Institucional Autónoma. <https://cutt.ly/moOO8oE>
- Santa Cruz, F. (29 de setiembre de 2015). *Justificación de la investigación* [Mensaje de un blog]. Recuperado de: <http://florfanyasantacruz.blogspot.pe/2015/09/justificacion-de-la-investigacion.html>

- Saenz, A. (2012). *El Éxito de la Gestión de Proyectos. Un nuevo enfoque entre lo tradicional y lo dinámico*. [Tesis de doctorado, Universidad ESADE]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/117483/Arturo_Saenz_%20Tesis_2012_Rev_1.pdf
- Schaar, T. (2011, june). *Continuous Improvement at Two Companies*. ASQ.ORG. [Artículo académico]. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/EoPQ09n>
- Shaffie, S. (2019, april). *Enabling Transformation with Continuous Improvement*. [Artículo académico]. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/AoPmQl6>
- Smith, P.G. (2016). *Improvement framework to support business performance in manufacturing SMEs* [Tesis de doctorado, Universidad de Wolverhampton, Inglaterra]. Repositorio Institucional Wolverhampton. <https://cutt.ly/loOnYle>
- Vegar, B. S., Fragapane, G.I y Strandhagen, J.O. (2018). *The Data-Driven Process Improvement Cycle: Using Digitalization for Continuous Improvement*. Science Direct. Consultado el 05 de julio del 2020. <https://cutt.ly/DoPAo10>
- Walton, M. (2004). *El método de Deming en la práctica*. Bogotá: Norma. <https://cutt.ly/coOGq3t>

ANEXOS

1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE “CICLO DE MEJORA CONTINUA”

VARIABLE INDEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
<p>CICLO DE MEJORA CONTINUA</p>	<p>El CMC es una filosofía sistemática de cambios; que desarrolla su implantación a través de la guía de un líder con encargatura de nivel institucional que apoyado en la colaboración masiva de trabajadores, que permite el alcance al tan ansiado nivel de Calidad absoluta; el cual mediante el empleo de procesos como el Planear (Plan), Hacer (Do), Verificar (Check), Actuar (Act), de las tácticas de producción, dirección, SST, medio ambiente, etc. (Edwards, D.W., 1982, citado en Estrada, V.M., 2018, p.7).</p>	<p>La variable independiente Ciclo de Mejora Continua, fue analizada y medida a través de un Cuestionario, estructurado por 10 ítems de pregunta, tomando en cuenta los indicadores del constructo para su óptima aplicación.</p>	<p>PLANEAR</p>	<p>IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA</p>	<p>1</p>	<p>ESCALA NOMINAL DE LIKERT</p>
				<p>ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS</p>	<p>2</p>	
				<p>PROGRAMACIÓN DE ACTIVIDADES</p>	<p>3</p>	
			<p>HACER</p>	<p>PROCEDIMIENTOS</p>	<p>4</p>	
				<p>DESARROLLO DE ACTIVIDADES</p>	<p>5</p>	
			<p>VERIFICAR</p>	<p>CONTROL DE ACTIVIDADES</p>	<p>6</p>	
				<p>CONTROL DE TIEMPO</p>	<p>7</p>	
				<p>CONTROL DE PROCEDIMIENTOS</p>	<p>8</p>	
			<p>ACTUAR</p>	<p>EVALUACIÓN DE RESULTADOS</p>	<p>9</p>	
				<p>PROPUESTAS DE MEJORA</p>	<p>10</p>	

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE “CULTURA DE SEGURIDAD”

VARIABLE DEPENDIENTE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICIÓN
CULTURA DE SEGURIDAD	<p>“Conjunto de decisiones electas dentro de una organización en materia de seguridad; influenciadas por los valores, principios, creencias o suposiciones que el personal aplique durante el desempeño de labores, [...] reflejadas a través de un comportamiento seguro frente a las condiciones de riesgo que pudieran ocasionarle accidentes” (Ciavarelli & Figlack, 1996, citado en Universidad Politécnica de Madrid, 2014, p.20).</p> <p>“La organización deberá de contar con niveles de comunicación organizacional formal e informal, que permitan que las ordenes y normativas del Sistema de Gestión sean difundidas para su entendimiento y acatación de parte de los colaboradores” (Ciavarelli & Figlack, 1996, citado en Universidad Politécnica de Madrid, 2014, p.21).</p>	<p>La variable dependiente Cultura de Seguridad, fue analizada y medida a través de un Cuestionario, estructurado por 10 ítems de pregunta, tomando en cuenta los indicadores del constructo para su óptima aplicación.</p>	SISTEMA DE GESTIÓN	RESPONSABILIDAD	11	NOMINAL DE LIKERT
				COOPERACIÓN	12	
				PREVENCIÓN	13	
			PERSONAL	CAPACITACIÓN	14	
				PARTICIPACIÓN	15	
				PROTECCIÓN	16	
				ATENCIÓN INTEGRAL DE SALUD	17	
			COMPORTAMIENTO SEGUROS	PERCEPCIÓN DEL RIESGO	18	
			COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	INFORMAL	19	
				FORMAL	20	

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			VARIABLE INDEPENDIENTE : CICLO DE MEJORA CONTINUA			
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA Y MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
¿Cómo se relaciona el ciclo de mejora continua y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019?	Determinar la relación significativa entre el ciclo de mejora continua y la Cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	El ciclo de mejora continua se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	Planear	Identificación de problemas	ORDINAL DE LIKERT Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficientes (10 - 20) Regular (21 - 30) Bueno (31 - 40) Excelente (41 - 50)
				Establecimiento de Objetivos		
Programación de Actividades						
Hacer	Procedimientos					
	Desarrollo de Actividades					
Verificar	Control de Actividades					
	Control de Tiempo					
	Control de procedimientos					
Actuar	Evaluación de Resultados					
	Propuesta de Resultados					
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLE DEPENDIENTE : CULTURA DE SEGURIDAD			
¿Cómo se relaciona el planear y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019?	Determinar la relación significativa entre el planear y la Cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	El planear se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	Sistema de Gestión	Política	ORDINAL DE LIKERT Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Muy débil (10 - 20) Débil (21 - 30) Fuerte (31 - 40) Muy fuerte (41 - 50)
¿Cómo se relaciona el hacer y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019?	Determinar la relación significativa entre el hacer y la Cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	El hacer se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.		Liderazgo		
¿Cómo se relaciona el verificar y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019?	Determinar la relación significativa entre el verificar y la Cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	El verificar se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	Personal	Prevención		
				Capacitación		
				Participación		
Protección						
¿Cómo se relaciona el actuar y la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019?	Determinar la relación significativa entre el actuar y la Cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	El actuar se relaciona con la cultura de seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima-2019.	Comportamiento Seguro	Atención Integral de Salud		
				Percepción del Riesgo		
			Comunicación Organizacional	Informal		
Formal						

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Tipo: Aplicada Hernández et ál. (2014) precisan que este tipo de estudio “s e caracteriza por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación concreta y las consecuencias prácticas que de ella se deriven” (p. 37, en este caso se buscó conocer cómo es en realidad la calidad de atención y la satisfacción del usuario, para modificar los aspectos negativos, buscando mejorar la calidad atención al usuario externo y por ende elevar los niveles de satisfacción.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo Hernández, Fernández y Baptista (2014), indican: que el enfoque cuantitativo hace uso de la estadística para procesar los datos obtenidos y generar los resultados para realizar el respectivo análisis (p. 4). En tal sentido, del análisis realizado se efectuaron métodos estadísticos durante el proceso o de información, utilizándose e la estadística descriptiva e inferencial. Nivel: Correlacional</p> <p>Porque como señala Hernández, Fernández y Baptista (2014) se asocia variables y se busca establecer el grado de relación entre las variables (p. 81). Es decir, en este caso entre la Calidad de atención y la satisfacción del usuario</p> <p>Diseño de investigación "La investigación tuvo un diseño no experimental, ya que se estudiaron las variables sin manipularlas; y transaccional o de corte transversal, porque se recolectaron los datos en un solo momento" (Hernández et ál., 2014, p. 128).</p> <p>No experimental de corte transversal</p>	<p>POBLACIÓN Hernández et ál. (2014). "La población está conformada por el conjunto de elementos o unidades de la misma especie, que pueden ser sometidas a estudio, debido a que comparten características de similitud".</p> <p>Nuestra población de estudio estuvo constituida por 35 colaboradores pertenecientes a las 4 agencias de la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo. Elegidos mediante criterios de</p> <p>Criterios de inclusión Criterios de inclusión son características que poseen los individuos para poder ser parte de la población</p> <p>Criterios de exclusión Son las características que el individuo no debe poseer para participar dentro de la población de</p>	<p>TÉCNICA Encuesta "Las encuestas son un método de investigación y recopilación de datos utilizadas para obtener información de personas sobre diversos temas. Las encuestas tienen una variedad de propósitos y se pueden llevar a cabo de muchas maneras dependiendo de la metodología elegida y los objetivos que se deseen alcanzar"(Hernández et ál.,2014,p.35).</p>	<p>Para calcular la confiabilidad: Alfa de Cron Bach. DESCRIPTIVA - CORRELACIONAL:</p> <p>El diseño de diagrama a fue de la siguiente manera:</p> <p>Dónde:</p> <p>M = Es la muestra</p> <p>r = Relación de variables estudiadas</p> <p>Ox= Mediciones del Ciclo de mejora continua</p> <p>Oy= Mediciones de la Cultura de seguridad</p> <p>Se mostraron los resultados descriptivos en tablas de frecuencia grafica de barras de las variables y sus dimensiones.</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>Se aplicó la Prueba de Chi Cuadrado, pres entando las tablas de contingencia y el gráfico de acuerdo a las reglas de decisión.</p>

3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL CICLO DE MEJORA CONTINUA

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo medir el Ciclo de mejora continua de la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019.

Para ello se le pide responder los siguientes enunciados con sinceridad.

Agradeciendo de corazón el apoyo brindado.

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted considere como correcta.
- Por favor elegir solo una alternativa dentro de cada pregunta.

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Nunca
2	Casi Nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Dimensión : Planear		1	2	3	4	5
1	¿La identificación de un problema de manera oportuna y su pronta solución favorece la disminución de tiempos de retraso para el cumplimiento de los objetivos laborales?					
2	¿El establecimiento de objetivos claros y concretos a un corto y mediano plazo favorece crecimiento de la efectividad y eficiencia en los colaboradores?					
3	¿Considera que la programación de actividades de trabajo genera el cumplimiento de los objetivos?					
Dimensión : Hacer		1	2	3	4	5
4	¿Considera que contar con procedimientos claros y definidos, disminuye la cantidad de tiempo perdido en el trabajo?					
5	¿Considera que el desarrollo de actividades programadas, genera ahorro en el uso de tiempo y recursos de la empresa?					
Dimensión : Verificar		1	2	3	4	5
6	¿El control de las actividades laborales previene retrasos para el cumplimiento de metas?					
7	¿Considera que un control de tiempo favorece al cumplimiento cronológico de objetivos institucionales programados?					
8	¿EL control de procedimientos de trabajo favorece a la reducción de fallas y retrasos en el cumplimiento de objetivos institucionales?					
Dimensión : Actuar		1	2	3	4	5
9	¿Considera que un buen resultado en el cumplimiento de metas, garantiza su seguridad laboral?					
10	¿Considera que la gerencia promueve las propuestas de mejora por parte del personal?					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA DE SEGURIDAD

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento tiene como objetivo medir la Cultura de Seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019.

Para ello se le pide responder los siguientes enunciados con sinceridad.

Agradeciendo de corazón el apoyo brindado.

INSTRUCCIONES:

- Marque con una X la respuesta que crea usted considere como correcta.
- Por favor elegir solo una alternativa dentro de cada pregunta.

DATOS ESPECÍFICOS	
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Dimensión : Sistema de Gestión		1	2	3	4	5
1	¿Considera que la gerencia debe de asumir la responsabilidad de generar una política de prevención de riesgos en la empresa?					
2	¿Considera que la gerencia asume el liderazgo en la toma de decisiones para la implementación de los Sistemas de Prevención de Riesgos laborales en la institución?					
3	¿Considera que la de Prevención de riesgos y peligros ocupacionales permite el cuidado de la vida y Salud del trabajador?					
Dimensión : Personal		1	2	3	4	5
4	¿Considera que un programa de capacitación en temas de seguridad y prevención de riesgos laborales dirigido al personal, fomenta el desarrollo de comportamientos seguros?					
5	¿Considera que la participación del personal en la implementación y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud de la institución es sumamente valioso?					
6	¿Considera que contar con una atención integral de salud, en caso de sufrir un accidente laboral o una enfermedad ocupacional le genera tranquilidad?					
7	¿Considera que un control de tiempo favorece al cumplimiento cronológico de objetivos institucionales programados?					
8	¿EL control de procedimientos de trabajo favorece a la reducción de fallas y retrasos en el cumplimiento de objetivos institucionales?					
Dimensión : Comunicación Organizacional		1	2	3	4	5
9	¿Considera que un buen resultado en el cumplimiento de metas, garantiza su seguridad laboral?					
10	¿Considera que la gerencia promueve las propuestas de mejora por parte del personal?					

**4. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD
DE LOS INSTRUMENTOS DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**

● **Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos**

➤ **Nivel Confiabilidad del Instrumento “Ciclo de Mejora Continua”**

PROCESAMIENTO DE CASOS

		N	%
	Válido	35	100,0
Casos	Excluido	0	,0
	Total	35	100,0

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD CICLO DE MEJORA CONTINUA

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,871	10

➤ **Nivel Confiabilidad de Instrumento “Cultura de Seguridad”**

PROCESAMIENTO DE CASOS

		N	%
	Válido	35	100,0
Casos	Excluido	0	,0
	Total	35	100,0

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD CULTURA DE SEGURIDAD

Alfa de Cron Bach	N de elementos
0,871	10

➤ **Nivel Confiabilidad de la relación del Ciclo de Mejora Continua y Cultura de Seguridad**

PROCESAMIENTO DE CASOS

		N	%
	Válido	35	100,0
Casos	Excluido	0	,0
	Total	35	100,0

ESTADÍSTICAS DE FIABILIDAD DEL CICLO DE MEJORA CONTINUA
y CULTURA DE SEGURIDAD

Alfa de Cron Bach	N° de elementos
0,939	20

• **Validez de los instrumentos de recolección de datos a través del juicio de expertos**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Mg. Hans Mejía Guerrero

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo deseo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración UCV, Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cuál optare al título de Licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: "Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recurro a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresariales e investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Ellis Joao Yasser, Puma Alvites

D.N.I.:70936082

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Ciclo de Mejora Continua

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Ciclo de Mejora Continua	Planear	Identificación de problemas	1,2,3	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficientes (10 -20) Regular (21 -30) Bueno (31 -40) Excelente (41 -50)
		Establecimiento de Objetivos			
		Programación de Actividades			
	Hacer	Procedimientos	4,5		
		Desarrollo de Actividades			
	Verificar	Control de Actividades	6,7,8		
		Control de Tiempo			
		Control de procedimientos			
	Actuar	Evaluación de Resultados	9,10		
		Propuesta de Resultados			

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente: Cultura de Seguridad

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión	Política	1,2,3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Muy débil (10 - 20) Débil (21 - 30) Fuerte (31 - 40) Muy fuerte (41 - 50)
		Liderazgo			
		Prevención			
	Personal	Capacitación	4,5,6,7		
		Participación			
		Protección			
		Atención Integral de Salud			
	Comportamiento Seguro	Percepción del Riesgo	8		
	Comunicación Organizacional	Informal	9,10		
		Formal			

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE RECCOLECCION DE DATOS

Título de la investigación: Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC.Urbanización Tahuantinsuyo 2019"

Apellidos y nombres del investigador: Puma Alvites ,Ellis Joao Yasser

Apellidos y nombres del experto: Hans Mejía Guerrero

ASPECTOS A EVALUAR

OPINIÓN DEL EXPERTO

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Ciclo de Mejora Continua	Planear	Identificación de problemas	¿La identificación de un problema de manera oportuna y su pronta solución favorece la disminución de tiempos de retraso para el cumplimiento de los objetivos laborales?	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)			
		Establecimiento de Objetivos	¿El establecimiento de objetivos claros y concretos a un corto y mediano plazo favorecen crecimiento de la efectividad y eficiencia en los colaboradores?				
		Programación de Actividades	¿Considera que la programación de actividades de trabajo genera el cumplimiento de los objetivos?				
	Hacer	Procedimientos	¿Considera que contar con procedimientos claros y definidos ,disminuye la cantidad de tiempo perdido en el trabajo?				
		Desarrollo de Actividades	¿Considera que el desarrollo de actividades programadas, genera ahorro en el uso de tiempo y recursos de la empresa?				
	Verificar	Control de Actividades	¿El control de las actividades laborales previene retrasos para el cumplimiento de metas?				
		Control de Tiempo	¿Considera que un control de tiempo favorece al cumplimiento cronológico de objetivos institucionales programados?				
		Control de procedimientos	¿EL control de procedimientos de trabajo favorece a la reducción de fallas y retrasos en el cumplimiento de objetivos institucionales?				
	Actuar						
		Propuesta de Resultados	¿Considera que la gerencia promueve las propuestas de mejora por parte del personal?				
Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión	Política	¿Considera que la gerencia debe de asumir la responsabilidad de generar una política de prevención de riesgos en la empresa?	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)			
		Liderazgo	¿Considera que la gerencia asume el liderazgo en la toma de decisiones para la implementación de los Sistemas de Prevención de Riesgos laborales en la institución?				
		Prevención	¿Considera que la de Prevención de riesgos y peligros ocupacionales permite el cuidado de la vida y Salud del trabajador?				
	Personal	Capacitación	¿Considera que un programa de capacitación en temas de seguridad y prevención de riesgos laborales dirigido al personal, fomenta el desarrollo de comportamientos seguros?				
		Participación	¿Considera que la participación del personal en la implementación y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud de la institución es sumamente valioso?				
		Protección	¿Después de introducir cambios para la mejorar el nivel de protección de los colaboradores, se evalúa su efectividad?				
		Atención Integral de Salud	¿Considera que contar con una atención integral de salud, en caso de sufrir un accidente laboral o una enfermedad ocupacional le genera tranquilidad?				
	Comportamiento Seguro	Percepción del Riesgo	¿Considera que contar con la habilidad de identificar o percibir los riesgos, le permitiría salvar su vida?				
	Comunicación Organizacional	Informal	¿Considera que la comunicación de informal favorece a la interrelación social de trabajadores, al ser considera este tipo de comunicación más directa y sencilla para la transmisión de ideas entre el emisor y receptor?				
		Formal	¿Considera que el desarrollo de la comunicación formal entre la Gerencia y los colaboradores ayuda a difusión de la política y documentación necesaria para el correcto funcionamiento de un Sistema de prevención de riesgos laborales?				
Firma del experto			Fecha / /				

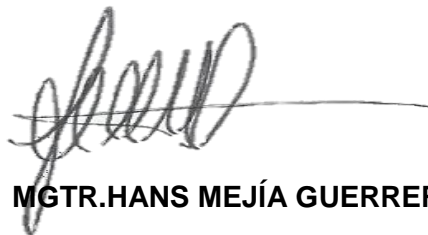
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir el **CICLO DE MEJORA CONTINUA**, elaborado por el (la) Sr(a): **ELLIS JOAO YASSER, PUMA ALVITES**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 02 de julio del 2020



MGTR.HANS MEJÍA GUERRERO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **“Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019.”**

Apellidos y nombres del investigador: **Ellis Joao Yasser, Puma Alvites**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

DNI: **40720573**

Teléfono: **943351307**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ÍTEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	¿La identificación de un problema de manera oportuna y su pronta solución favorece la disminución de tiempos de retraso para el cumplimiento de los objetivos laborales?	X		
2	¿El establecimiento de objetivos claros y concretos a un corto y mediano plazo favorecen crecimiento de la efectividad y eficiencia en los colaboradores?	X		
3	¿Considera que la programación de actividades de trabajo genera el cumplimiento de los objetivos?	X		
4	¿Considera que contar con procedimientos claros y definidos, disminuye la cantidad de tiempo perdido en el trabajo?	X		
5	¿Considera que el desarrollo de actividades programadas, genera ahorro en el uso de tiempo y recursos de la empresa?	X		
6	¿El control de las actividades laborales previene retrasos para el cumplimiento de metas?	X		
7	¿Considera que un control de tiempo favorece al cumplimiento cronológico de objetivos institucionales programados?	X		

8	¿EL control de procedimientos de trabajo favorece a la reducción de falas y retrasos en el cumplimiento de objetivos institucionales?	X		
9	¿Considera que un buen resultado en el cumplimiento de metas, garantiza su seguridad laboral?	X		
10	¿Considera que la gerencia promueve las propuestas de mejora por parte del personal?	X		

SUGERENCIAS: NINGUNA

Callao, 02 de julio del 2020



MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO

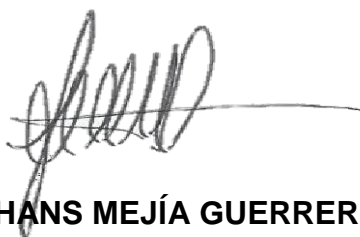
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

El **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**, quien ha tenido a bien de revisar el instrumento para medir la **CULTURA DE SEGURIDAD**, elaborado por el (la) Sr(a): **ELLIS JOAO YASSER, PUMA ALVITES**, da fe que el cuestionario cumple con los criterios establecidos de pertinencia, relevancia y claridad. Razón por la cual, se extiende el certificado de validez para que el investigador proceda con la aplicación.

Callao, 02 de julio del 2020



MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: **“Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019.”**

Apellidos y nombres del investigador: **Ellis Joao Yasser, Puma Alvites.**

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO**

DNI: **40720573**

Teléfono: **943351307**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **JEFE DE INVESTIGACIÓN FORMATIVA - UCV FILIAL CALLAO**

N°	ÍTEM	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		SÍ	NO	OBSERVACIONES
1	¿Considera que la gerencia debe de asumir la responsabilidad de generar una política de prevención de riesgos en la empresa?	X		
2	¿Considera que la gerencia asume el liderazgo en la toma de decisiones para la implementación de los Sistemas de Prevención de Riesgos laborales en la institución?	X		
3	¿Considera que la de Prevención de riesgos y peligros ocupacionales permite el cuidado de la vida y Salud del trabajador?	X		
4	¿Considera que un programa de capacitación en temas de seguridad y prevención de riesgos laborales dirigido al personal, fomenta el desarrollo de comportamientos seguros?	X		
5	¿Considera que la participación del personal en la implementación y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud de la institución es sumamente valiosa?	X		

6	¿Después de introducir cambios para la mejorar el nivel de protección de los colaboradores, se evalúa su efectividad?	X		
7	¿Considera que contar con una atención integral de salud, en caso de sufrir un accidente laboral o una enfermedad ocupacional le genera tranquilidad?	X		
8	¿Considera que contar con la habilidad de identificar o percibir los riesgos, le permitiría salvar su vida?	X		
9	¿Considera que la comunicación de informal favorece a la interrelación social de trabajadores, al ser considera este tipo de comunicación más directa y sencilla para la transmisión de ideas entre el emisor y receptor?	X		
10	¿Considera que el desarrollo de la comunicación formal entre la Gerencia y los colaboradores ayuda a difusión de la política y documentación necesaria para el correcto funcionamiento de un Sistema de prevención de riesgos laborales?	X		

SUGERENCIAS: NINGUNA

Callao, 02 de julio del 2020



MGTR. HANS MEJÍA GUERRERO



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Mg. Braulio Castillo Canales

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo deseo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración UCV, Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cuál optare al título de Licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: "Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, Lima -2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recurro a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresariales e investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.

Ellis Joao Yasser, Puma Alvites

D.N.I.:70936082

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TABLA DE EVALUACIÓN DE EXPERTOS**

Callao, 30 de junio del 2020

Apellidos y nombres del experto: **MGTR. BRAULIO ANTONIO CASTILLO CANALES**

DNI: **47011880**

Teléfono: **984214226**

Título/grados: **MAESTRO**

Cargo e institución en que labora: **COORDINADOR ACADÉMICO - UCV FILIAL
CALLAO**

Mediante la tabla de evaluación de expertos, Usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con "x" en las columnas de SÍ o NO.

	ITEM	APRECIA		OBSERVACIONES
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de recolección de datos está formulado con lenguaje apropiado y comprensible?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos guarda relación con el título de la investigación?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con la(s) variable(s) de estudio?	X		
5	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se desprenden con cada uno de los indicadores?	X		
6	¿Las preguntas del instrumento de recolección de datos se sostienen en antecedentes relacionados con el tema y en un marco teórico?	X		
7	¿el diseño del instrumento de recolección de datos facilitará el análisis y el procesamiento de los datos?	X		
8	¿El instrumento de recolección de datos tiene una presentación ordenada?	X		
9	¿El instrumento guarda relación con el avance de la ciencia, la tecnología y la sociedad?	X		

SUGERENCIAS: **NINGUNA**



**MGTR. BRAULIO ANTONIO
CASTILLO CANALES**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:

Mg. Rafael Arturo López Landauro

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo deseo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración UCV, Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cuál optare al título de Licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: "Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019" y siendo imprescindible contar con la aprobación de los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recurro a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresariales e investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Ellis Joao Yasser, Puma Alvites

D.N.I.:70936082

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Ciclo de Mejora Continua

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Ciclo de Mejora Continua	Planear	Identificación de problemas	1,2,3	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficientes (10 - 20) Regular (21 - 30) Bueno (31 - 40) Excelente (41 - 50)
		Establecimiento de Objetivos			
		Programación de Actividades			
	Hacer	Procedimientos	4,5		
		Desarrollo de Actividades			
	Verificar	Control de Actividades	6,7,8		
		Control de Tiempo			
		Control de procedimientos			
	Actuar	Evaluación de Resultados	9,10		
		Propuesta de Resultados			

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente: Cultura de Seguridad

VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión	Política	1,2,3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Muy débil (10 - 20) Débil (21 - 30) Fuerte (31-40) Muy fuerte (41 -50)
		Liderazgo			
		Prevención			
	Personal	Capacitación	4,5,6,7		
		Participación			
		Protección			
		Atención Integral de Salud			
	Comportamiento Seguro	Percepción del Riesgo	8		
	Comunicación Organizacional	Informal	9,10		
		Formal			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC.Urbanización Tahuantinsuyo 2019"

Apellidos y nombres del investigador: Puma Alvites ,Ellis Joao Yasser

Apellidos y nombres del experto: Rafael Arturo López Landauró

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Ciclo de Mejora Continua	Planear	Identificación de problemas	¿La identificación de un problema de manera oportuna y su pronta solución favorece la disminución de tiempos de retraso para el cumplimiento de los objetivos laborales?	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	✓		
		Establecimiento de Objetivos	¿El establecimiento de objetivos claros y concretos a un corto y mediano plazo favorecen crecimiento de la efectividad y eficiencia en los colaboradores?		✓		
		Programación de Actividades	¿Considera que la programación de actividades de trabajo genera el cumplimiento de los objetivos?		✓		
	Hacer	Procedimientos	¿Considera que contar con procedimientos claros y definidos ,dismuye la cantidad de tiempo perdido en el trabajo?		✓		
		Desarrollo de Actividades	¿Considera que el desarrollo de actividades programadas, genera ahorro en el uso de tiempo y recursos de la empresa?		✓		
	Verificar	Control de Actividades	¿El control de las actividades laborales previene retrasos para el cumplimiento de metas?		✓		
		Control de Tiempo	¿Considera que un control de tiempo favorece al cumplimiento cronológico de objetivos institucionales programados?				
		Control de procedimientos	¿EL control de procedimientos de trabajo favorece a la reducción de fallas y retrasos en el cumplimiento de objetivos institucionales?		✓		
	Actuar	Evaluación de Resultados	¿Considera que un buen resultado en el cumplimiento de metas , garantiza su seguridad laboral?		✓		
		Propuesta de Resultados	¿Considera que la gerencia promueve las propuestas de mejora por parte del personal?		✓		
Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión	Política	¿Considera que la gerencia debe de asumir la responsabilidad de generar una política de prevención de riesgos en la empresa?	✓			
		Liderazgo	¿Considera que la gerencia asume el liderazgo en la toma de decisiones para la implementación de los Sistemas de Prevención de Riesgos laborales en la institución?	✓			
		Prevención	¿Considera que la de Prevención de riesgos y peligros ocupacionales permite el cuidado de la vida y Salud del trabajador?	✓			
	Personal	Capacitación	¿Considera que un programa de capacitación en temas de seguridad y prevención de riesgos laborales dirigido al personal, fomenta el desarrollo de comportamientos seguros?	Totalmente en desacuerdo (1)	✓		
		Participación	¿Considera que la participación del personal en la implementación y desarrollo del Sistema de Seguridad y Salud de la institución es sumamente valioso?	En desacuerdo (2)	✓		
		Protección	¿Después de introducir cambios para la mejorar el nivel de protección de los colaboradores, se evalúa su efectividad?	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	✓		
		Atención Integral de Salud	¿Considera que contar con una atención integral de salud, en caso de sufrir un accidente laboral o una enfermedad ocupacional le genera tranquilidad?	De acuerdo (4)	✓		
	Comportamiento Seguro	Percepción del Riesgo	¿Considera que contar con la habilidad de identificar o percibir los riesgos, le permitiría salvar su vida?	Totalmente de acuerdo (5)	✓		
	Comunicación Organizacional	Informal	¿Considera que la comunicación de informal favorece a la interrelación social de trabajadores, al ser considera este tipo de comunicación más directa y sencilla para la transmisión de ideas entre el emisor y receptor?	✓			
		Formal	¿Considera que el desarrollo de la comunicación formal entre la Gerencia y los colaboradores ayuda a difusión de la política y documentación necesaria para el correcto funcionamiento de un Sistema de prevención de riesgos laborales?	✓			
Firma del experto			Fecha //				

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señora:

Mg. Odoña Beatriz Panche Rodriguez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi cordial saludo y así mismo deseo hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Escuela Profesional de Administración UCV, Filial Callao, requiero validar los instrumentos con los cuales recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cuál optare al título de Licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: “Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC. Urbanización Tahuantinsuyo, Lima - 2019” y siendo imprescindible contar con la aprobación de los docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, recurro a usted, ante su connotada experiencia en temas de ciencias empresariales e investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Matriz de Operacionalización de las variables.
- Matriz de validación del instrumento de obtención de datos.
- Cuestionarios

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Ellis Joao Yasser, Puma Alvites

D.N.I.:70936082

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

Operacionalización de la variable: Ciclo de Mejora Continua

VARIABLE INDEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM/PREGUNTA	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Ciclo de Mejora Continua	Planear	Identificación de problemas	1,2,3	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	Deficientes (10 - 20) Regular (21 - 30) Bueno (31 - 40) Excelente (41 - 50)
		Establecimiento de Objetivos			
		Programación de Actividades			
	Hacer	Procedimientos	4,5		
		Desarrollo de Actividades			
	Verificar	Control de Actividades	6,7,8		
		Control de Tiempo			
		Control de procedimientos			
	Actuar	Evaluación de Resultados	9,10		
		Propuesta de Resultados			

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente: Cultura de Seguridad

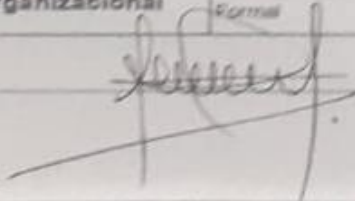
VARIABLE DEPENDIENTE	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM /PREGUNTA	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión	Política	1,2,3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni en desacuerdo ni de acuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Muy débil (10 - 20) Débil (21 - 30) Fuerte (31-40) Muy fuerte (41 -50)
		Liderazgo			
		Prevención			
	Personal	Capacitación	4,5,6,7		
		Participación			
		Protección			
		Atención Integral de Salud			
	Comportamiento Seguro	Percepción del Riesgo	8		
	Comunicación Organizacional	Informal	9,10		
		Formal			

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Título de la investigación: Ciclo de Mejora Continua y la Cultura de Seguridad en la COOPAC Urbanización Tahuantinsuyo 2019*

Apellidos y nombres del investigador: Puma Alvites, Ellis Joao Yasser

Apellidos y nombres del experto: Odoña Beatriz Panche Rodríguez

ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM / PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERACIONES / SUGERENCIAS
Ciclo de Mejora Continua	Planear	Identificación de problemas	1,2,3	Nunca (1) Casi Nunca (2) A veces (3) Casi Siempre (4) Siempre (5)	✓		
		Establecimiento de Objetivos			✓		
		Programación de Actividades			✓		
	Hacer	Procedimientos	4,5		✓		
		Desarrollo de Actividades			✓		
	Verificar	Control de Actividades	6,7,8		✓		
		Control de Tiempo			✓		
		Control de procedimientos			✓		
	Actuar	Evaluación de Resultados	9,10		✓		
		Propuesta de Resultados			✓		
Cultura de Seguridad	Sistema de Gestión	Política	1,2,3	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	✓		
		Liderazgo			✓		
		Prevención			✓		
	Personal	Capacitación	4,5,6,7		✓		
		Participación			✓		
		Protección			✓		
		Atención Integral de Salud			✓		
	Comportamiento Seguro	Percepción del Riesgo	8		✓		
	Comunicación Organizacional	Informal	9,10		✓		
		Formal			✓		
Firma del experto			Fecha	10/1/20			

5. AUTORIZACIÓN PARA LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

Independencia ,04 de noviembre del 2019

Solicitud: Acceso a la Información de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Urb. Tahuantinsuyo Ltda.



Señora:

Yrma Justina Paucar Flores

Gerente General de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Urb. Tahuantinsuyo Ltda.

Jr. Inca Roca N°386-390 2da Zona Urb. Tahuantinsuyo – Independencia.

RUC: 20106648965

Estimada Señora:

Por medio del presente, el alumno de la Universidad Privada Cesar Vallejo sede Callao, Ellis Joao Yasser Puma Alvites identificado con código de alumno N°6700294294, solicita a su persona la aprobación y consentimiento para poder Acceder a información de su institución, documentos y aspectos relacionados a su Investigación Académica de grado.

Esperando que no tenga problema alguno, esperamos su pronta respuesta.

Sin otro asunto particular, me despido con un cordial saludo.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke.

Ellis Joao Yasser, Puma Alvites
DNI:70936082

A stamp from Credisuyo COOPAC URB. TAHUANTINSUYO. It includes the company name and logo, and the name 'Yrma J. Paucar Flores GERENTE GENERAL'. A signature is written over the stamp.

Se toma conocimiento y se autoriza acceso a la información

6. PORCENTAJE DE SIMILITUD TURNITIN

7. TABLAS DE DATOS

Variable 1 : (Ciclo de mejora continua)

N	D1 (PLANEAR)				D2 (HACER)			D3 (VERIFICAR)				D4(ACTUAR)			TOTAL=lasumade todos los subtotales
	P1	P2	P3	SUB TOTAL	P4	P5	SUB TOTAL	P6	P7	P8	SUB TOTAL	P9	P10	SUB TOTAL	
Encuestado 1	5	4	4	13	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	41
Encuestado 2	4	4	2	10	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	38
Encuestado 3	4	4	4	12	4	4	8	4	4	4	12	2	4	6	38
Encuestado 4	3	4	2	9	2	4	6	4	2	4	10	4	4	8	33
Encuestado 5	3	3	4	10	5	2	7	4	4	2	10	4	4	8	35
Encuestado 6	3	3	2	8	4	4	8	3	4	4	11	4	4	8	35
Encuestado 7	5	2	4	11	2	2	4	3	4	4	11	2	2	4	30
Encuestado 8	3	2	4	9	4	4	8	4	4	4	12	4	4	8	37
Encuestado 9	3	2	1	6	2	4	6	3	4	5	12	4	4	8	32
Encuestado 10	3	1	4	8	2	4	6	1	2	3	6	4	2	6	26
Encuestado 11	3	1	4	8	4	4	8	3	4	3	10	4	4	8	34
Encuestado 12	3	1	4	8	5	3	8	4	4	5	13	2	4	6	35
Encuestado 13	2	2	4	8	4	3	7	5	4	3	12	4	4	8	35
Encuestado 14	2	5	2	9	4	3	7	4	3	3	10	4	4	8	34
Encuestado 15	2	2	2	6	5	3	8	3	4	3	10	4	4	8	32
Encuestado 16	1	3	1	5	1	3	4	3	4	1	8	1	1	2	19
Encuestado 17	1	1	4	6	4	1	5	4	1	3	8	4	4	8	27
Encuestado 18	4	2	2	8	4	1	5	3	2	2	7	4	4	8	28
Encuestado 19	4	2	4	10	2	3	5	3	4	2	9	2	4	6	30
Encuestado 20	5	2	2	9	4	5	9	1	4	3	8	4	4	8	34
Encuestado 21	2	2	4	8	5	2	7	1	2	2	5	2	2	4	24
Encuestado 22	2	3	2	7	4	2	6	3	4	3	10	4	4	8	31
Encuestado 23	2	5	3	10	5	3	8	3	2	2	7	4	4	8	33
Encuestado 24	1	3	1	5	4	2	6	1	4	3	8	2	4	6	25
Encuestado 25	2	3	3	8	4	3	7	1	2	3	6	4	4	8	29
Encuestado 26	1	3	1	5	4	4	8	1	4	3	8	4	4	8	29
Encuestado 27	1	2	1	4	4	2	6	2	4	2	8	4	3	7	25
Encuestado 28	5	5	5	15	5	5	10	5	5	5	15	5	5	10	50
Encuestado 29	1	2	4	7	3	4	7	2	3	3	8	3	3	6	28
Encuestado 30	2	2	2	6	3	3	6	1	3	2	6	3	3	6	24
Encuestado 31	2	2	1	5	3	2	5	1	2	3	6	3	2	5	21
Encuestado 32	1	2	2	5	3	3	6	2	2	2	6	3	2	5	22
Encuestado 33	1	1	2	4	1	2	3	1	2	2	5	2	1	3	15
Encuestado 34	1	1	1	3	1	1	2	1	2	2	5	1	1	2	12
Encuestado 35	1	1	1	3	1	1	2	1	1	1	3	1	1	2	10

Variable 2 : (CULTURA DE SEGURIDAD)

N	D1 (SISTEMA DE GESTIÓN)				D2 (PERSONAL)					D3(COMPORTAMIENTO SEGURO		D4(COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL)			TOTAL= la suma de todos los sub totales
	P11	P12	P13	SUB TOTAL	P14	P15	P16	P17	SUB TOTAL	P18	SUB TOTAL	P19	P20	SUB TOTAL	
Encuestado 1	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	9	41
Encuestado 2	4	4	2	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	8	38
Encuestado 3	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	2	4	6	38
Encuestado 4	3	4	2	9	2	4	4	2	12	4	4	4	4	8	33
Encuestado 5	3	3	4	10	5	2	4	4	15	2	2	4	4	8	35
Encuestado 6	3	3	2	8	4	4	3	4	15	4	4	4	4	8	35
Encuestado 7	5	2	4	11	2	2	3	4	11	4	4	2	2	4	30
Encuestado 8	3	2	4	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	8	37
Encuestado 9	3	2	1	6	2	4	3	4	13	5	5	4	4	8	32
Encuestado 10	3	1	4	8	2	4	1	2	9	3	3	4	2	6	26
Encuestado 11	3	1	4	8	4	4	3	4	15	3	3	4	4	8	34
Encuestado 12	3	1	4	8	5	4	4	4	17	5	5	2	4	6	36
Encuestado 13	2	2	4	8	4	4	5	4	17	3	3	4	4	8	36
Encuestado 14	2	5	2	9	4	4	4	3	15	3	3	4	4	8	35
Encuestado 15	2	2	2	6	5	4	3	4	16	3	3	4	4	8	33
Encuestado 16	1	3	1	5	1	4	3	4	12	1	1	1	1	2	20
Encuestado 17	1	1	4	6	4	4	4	1	13	3	3	4	4	8	30
Encuestado 18	4	2	2	8	4	4	3	2	13	2	2	4	4	8	31
Encuestado 19	4	2	4	10	2	4	3	4	13	2	2	2	4	6	31
Encuestado 20	5	2	2	9	4	4	1	4	13	3	3	4	4	8	33
Encuestado 21	2	2	4	8	5	4	1	2	12	2	2	2	2	4	26
Encuestado 22	2	3	2	7	4	4	3	4	15	3	3	4	4	8	33
Encuestado 23	2	5	3	10	5	4	3	2	14	2	2	4	4	8	34
Encuestado 24	1	3	1	5	4	4	1	4	13	3	3	2	4	6	27
Encuestado 25	2	3	3	8	4	4	1	2	11	3	3	4	4	8	30
Encuestado 26	1	3	1	5	4	4	1	4	13	3	3	4	4	8	29
Encuestado 27	1	2	1	4	4	4	2	4	14	2	2	4	3	7	27
Encuestado 28	5	5	5	15	5	4	5	5	19	5	5	5	5	10	49
Encuestado 29	1	2	4	7	3	4	2	3	12	3	3	3	3	6	28
Encuestado 30	2	2	2	6	3	4	1	3	11	2	2	3	3	6	25
Encuestado 31	2	2	1	5	3	4	1	2	10	3	3	3	2	5	23
Encuestado 32	1	2	2	5	3	4	2	2	11	2	2	3	2	5	23
Encuestado 33	1	1	2	4	1	4	1	2	8	2	2	2	1	3	17
Encuestado 34	1	1	1	3	1	4	1	2	8	2	2	1	1	2	15
Encuestado 35	1	1	1	3	1	4	1	1	7	1	1	1	1	2	13

**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE
PELIGROS Y EVALUACIÓN DE
RIESGOS – PUESTOS DE
TRABAJO
COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO
(IPER)**

**MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE
PELIGROS Y EVALUACIÓN DE
RIESGOS – PUESTOS DE
TRABAJO
COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO
(IPER)**

CLASIFICACIÓN DEL NIVEL DE RIESGO DENTRO DE MATRIZ IPER

NIVEL DE RIESGO			PROBABILIDAD											
			VALOR 1 (5-7)		VALOR 2 (5-10)		VALOR 3 (11-13)		VALOR 4 (14 - 16)		VALOR 5 (17 -20)		VALOR 6 (21-36)	
S E V E R I D A D	LESIÓN SIN INCAPACIDAD	INSIGNIFICANTE(1)	ACEPTABLE	1	ACEPTABLE	2	TOLERABLE	3	MODERADO	4	MODERADO	5	IMPORTANTE	6
	DISCONFORT /INCOMODIDAD	LEVE(2)	ACEPTABLE	2	TOLERABLE	4	MODERADO	6	MODERADO	8	IMPORTANTE	10	IMPORTANTE	12
	LESIÓN CON INCAPACIDAD TEMPORAL	MODERADO(3)	TOLERABLE	3	MODERADO	6	MODERADO	9	IMPORTANTE	12	IMPORTANTE	15	INACEPTABLE	18
	DAÑO A LA SALUD REVERSIBLE	GRAVE(4)	MODERADO	4	MODERADO	8	IMPORTANTE	12	IMPORTANTE	16	INACEPTABLE	20	INACEPTABLE	24
	DAÑO A LA SALUD IRREVERSIBLE/INCAPACIDAD PERMANENTE/MUERTE	CATASTRÓFICO(5)	MODERADO	5	IMPORTANTE	10	IMPORTANTE	15	INACEPTABLE	20	INACEPTABLE	25	INACEPTABLE	30

INDICADORES PARA CALIFICACIÓN DENTRO DE MATRIZ IPER

INDICADORES PARA CALIFICACIÓN DENTRO DE MATRIZ IPER								
PROBABILIDAD					SEVERIDAD (CONSECUENCIA)	ESTIMACIÓN DEL RIESGO		
VALOR	PERSONAS EXPUESTAS	PROCEDIMIENTOS EXISTENTES	CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO	FRECUENCIA DE EXPOSICIÓN		GRADO DE RIESGO	PUNTAJE	COLOR DE IDENTIFICACIÓN
1	1 a 3	Procesos implementados y existentes.	Personal entrenado. Conoce el peligro y lo previene.	Al menos una vez al año.	Lesión sin incapacidad (S)	ACEPTABLE (T)	DE 1 A 2	
				Esporádicamente.	Discomfort/ Incomodidad (SO)	TOLERABLE (TO)	DE 3 A 4	
2	4 a 8	Existencia e implementación Parcial	Personal entrenado .Identifican el peligro pero no lo previenen.	Ocasionalmente al mes.	Lesión con incapacidad Temporal (S)	MODERADO (MO)	DE 5 A 9	
3	9 a 15	Existen procesos pero no están implementados.	Personal entrenado. Que no identifican, previenen ni controlan el peligro.	Eventualmente a la semana.	Daño a la Salud reversible	IMPORTANTE (IM)	DE 10 A 19	
4	15 a +	No hay existencia de procesos	Personal sin entrenamiento, en prevención y seguridad en el trabajo.	Continuamente o a diario.	Lesión con incapacidad permanente (S)	INACEPTABLE (IT)	DE 20 A 30	
					Daño a la Salud Irreversible			

IPER – PUESTO DE TRABAJO GERENTE GENERAL

PUESTO DE TRABAJO	ACTIVIDAD	TAREA	PELIGRO	RIESGO	DAÑO	PROBABILIDAD(INDICES)					SEVERIDAD (E)	RIESGO (P x S)	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
						PERSONAS EXPUESTAS (A)	PROCEDIMIENTOS (B)	CAPACITACIÓN (C)	EXPOSICIÓN (D)	PROBABILIDAD (P) (P=AxBxCxD)				
Gerente General	Trabajo Administrativo en oficina	Uso de equipos de computo	FÍSICO	Fatiga visual	Cefalea, estrés, pérdida capacidad de visión.	1	2	2	4	9	2	18	IMPORTANTE	Control del reflejo de luz natural directamente sobre la pantalla de trabajo. Control de medidas de visión anualmente. Realización de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo continuo. Regulación del brillo de pantalla a un nivel medio.
				Radiación no ionizante (PC,Celulares,etc.)	Trastorno de la agudeza visual, trastorno de la refracción, síndrome de visión del ordenador	1	2	2	4	9	2	18	IMPORTANTE	Realización de pausas Activas o mini descansos en horario laboral cada dos horas de trabajo continuo. Medición de medida ocular cada dos años o de preferencia anualmente para la prevención de daño producto de la radiación. Ajuste en el brillo de pantalla. Respeto de las indicaciones de uso de los equipos según especificaciones técnicas del fabricante.
			BIOMECÁNICO O DISERGONOMICO	Fatiga postural	Trastornos musculoesqueléticos (tendinitis y síndrome túnel carpiano).	1	3	4	4	12	2	24	INACEPTABLE	Capacitación de higiene postural. Diseño de puestos de trabajo. Fortalecimiento muscular. Realización de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo continuo. Higiene postural al usar el celular o tabletas. Participación en el programa Muévete.
		Atención a socios	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Agresiones Verbales	Estrés, pérdida de paciencia.	2	2	1	1	6	1	6	ACEPTABLE	Evaluación de riesgo psicosocial. Apoyo de los compañeros. Desarrollo de estrategias de afrontamiento del estrés. Capacitación en el manejo de situaciones difíciles.
			BILÓGICO	Afecciones a la garganta	Pérdida de la voz, inflamación de cuerdas vocales.	1	3	2	3	9	1	9	ACEPTABLE	Técnicas para el manejo de la voz. Hidratación durante la jornada laboral. Evitar las temperaturas extremas de los alimentos.
		Abastecimiento de materiales y útiles de escritorio por agencia	BIOMECÁNICO O DISERGONOMICO	Postura ,manejo de cargas	Fatiga, alteraciones musculo esqueléticas	1	2	4	4	11	1	11	IMPORTANTE	Capacitación de higiene postural. Diseño de puestos de trabajo. Fortalecimiento muscular. Realización de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo continuo. Higiene postural al usar el celular o tabletas. Participación en el programa Muévete.
		Uso de equipos eléctricos	FÍSICO	Contacto directo	Quemaduras, abrasiones a la piel.	1	1	1	4	7	2	14	IMPORTANTE	Mantenimiento de redes y equipos eléctricos. No sobrecargar las conexiones eléctricas. Aislamiento y señalización de las cajas eléctricas. Reparación eléctricas por parte del personal autorizado.
		Uso de Artículos de oficina punocortantes (saca grapas, tijeras, alfiler, etc.)	MECÁNICO	Heridas	Corte y abrasiones en Tejidos blandos.	1	1	1	3	6	1	6	ACEPTABLE	Aplicación de normas de autocuidado. Identificación de lugares de almacenamiento de objetos punocortantes. Atención y concentración al momento de uso de dichos accesorios de trabajo.
		Uso de equipos de computo	FÍSICO	Fatiga visual	Cefalea, estrés, pérdida capacidad de visión.	1	2	2	4	9	1	9	ACEPTABLE	Control del reflejo de luz natural directamente sobre la pantalla de trabajo. Control de medidas de visión anualmente. Realización de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo continuo. Graduación del brillo de pantalla a un nivel medio.
				Iluminación deficiente	Fatiga visual, Lesión muscular.	1	1	3	4	9	1	9	ACEPTABLE	Control del reflejo de luz natural directamente sobre la pantalla de trabajo. Control de medidas de visión anualmente. Realización de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo continuo. Regulación del brillo de pantalla a un nivel medio.
			BIOMECÁNICO O DISERGONOMICO	Fatiga postural	Trastornos Musculo esqueléticos (tendinitis y síndrome del túnel carpiano).	1	3	4	4	12	2	24	INACEPTABLE	Capacitación de higiene postural. Diseño de puestos de trabajo. Fortalecimiento muscular. Realización de 5 minutos de pausas activas cada dos horas de trabajo continuo. Higiene postural al usar el celular o tabletas. Participación en el programa Muévete.
		Atención a socios	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Agresiones Verbales	Estrés, pérdida de paciencia.	2	2	1	1	6	1	6	ACEPTABLE	Evaluación de riesgo psicosocial. Apoyo de los compañeros. Desarrollo de estrategias de afrontamiento del estrés. Capacitación en el manejo de situaciones difíciles.
			BILÓGICO	Afecciones a la garganta	Pérdida de la voz, inflamación de cuerdas vocales.	1	3	2	3	9	1	9	MODERADO	Técnicas para el manejo de la voz. Hidratación durante la jornada laboral. Evitar las temperaturas extremas de los alimentos.

PUESTO DE TRABAJO	ACTIVIDAD	TAREA	PELIGRO	RIESGO	DAÑO	PROBABILIDAD (ÍNDICES)					SEVERIDAD (S)	RIESGO (P x S)	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
						PROBABILIDAD (P)	PROBABILIDAD (P)	COMPLICACIÓN (C)	ERRORES (E)	REPERCUSIÓN (R)				
Analista de Créditos	Trabajo Administrativo en oficina	Uso de equipos de cómputo	BIOMECÁNICO O DE ERGONOMÍA CO	Fatiga postural	Traer los tornos musculares que fatigan (dolor muscular) y/o reducen la movilidad.	1	3	4	4	12	2	24	INACEPTABLE	Capacitación de régimen postural. Control de postura de trabajo. Fortalecimiento muscular. Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	Fatiga visual	Deficiente nivel de potencia visual.	1	2	2	4	9	1	9	MODERADO	Control de iluminación de trabajo. Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	Intermitente y sostenida	El estrés intermitente o sostenido puede reducir la capacidad de reacción.	2	2	2	4	10	2	20	INACEPTABLE	Control de iluminación de trabajo. Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	Contaminación por inhalación de vapores nocivos	Intoxicación por inhalación de vapores nocivos. Contaminación por inhalación de vapores nocivos.	2	2	2	4	10	2	20	INACEPTABLE	Proteger fuentes de contaminación eléctrica y/o combustibles.
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Canal de cableado eléctrico	El estrés intermitente o sostenido puede reducir la capacidad de reacción.	1	2	2	4	9	2	18	INACEPTABLE	Inspección periódica del estado de los canales y del cableado eléctrico de su interior. Informar para su mantenimiento en caso de presentar deterioro o mal estado.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Empleo de dispositivos eléctricos	Lesiones por electrocución o choque eléctrico.	1	2	2	4	9	2	18	INACEPTABLE	Realizar mantenimiento preventivo a instalaciones eléctricas. Capacitar al personal en riesgos eléctricos. Contar con personal capacitado en la verificación de las condiciones de cableado eléctrico.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Reducción de ruido	Traer los tornos musculares que fatigan (dolor muscular) y/o reducen la movilidad.	1	4	1	4	10	1	10	MODERADO	Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Muebles inclinados	Lesiones por caída de muebles o de objetos.	1	4	3	4	12	2	24	INACEPTABLE	Análisis de muebles de una altura mayor a 1.50 mtr. Afijación de muebles a la pared o al techo según espacio y necesidad de seguridad. Medios de anclaje.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Muebles inclinados	Lesiones por caída de muebles o de objetos.	1	4	3	4	12	2	24	INACEPTABLE	Análisis de muebles de una altura mayor a 1.50 mtr. Afijación de muebles a la pared o al techo según espacio y necesidad de seguridad. Medios de anclaje.	
		Analista de Créditos	Trabajo Administrativo en oficina	Uso de guillotina	MECÁNICO	Heridas	Corte y/o lesión en tejidos blandos.	1	1	1	3	6	1	6
MECÁNICO	Heridas				Corte y/o lesión en tejidos blandos.	1	1	1	3	6	1	6	ACEPTABLE	Asistir en el mantenimiento de la guillotina. Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Distorsión de dedos				Lesiones por corte con vidrios rotos.	1	4	2	4	11	2	22	INACEPTABLE	Señalar y/o cubrir los vidrios rotos. Evitar el contacto con vidrios rotos.
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Veredas				Tripulaciones de personas que conducen vehículos.	1	4	2	4	11	2	22	INACEPTABLE	Señalar y/o cubrir los vidrios rotos. Evitar el contacto con vidrios rotos.
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Iluminación			Fatiga visual por falta de iluminación.	1	2	4	4	11	2	22	INACEPTABLE	Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Veredas			Tripulaciones de personas que conducen vehículos.	1	3	2	4	10	2	20	INACEPTABLE	Señalar y/o cubrir los vidrios rotos. Evitar el contacto con vidrios rotos.	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Iluminación			Fatiga visual por falta de iluminación.	1	2	4	4	11	2	22	INACEPTABLE	Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Muebles inclinados			Lesiones por caída de muebles o de objetos.	1	2	2	4	9	2	18	IMPORTE	Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Distorsión de dedos			Lesiones por corte con vidrios rotos.	1	2	2	4	9	2	18	IMPORTE	Señalar y/o cubrir los vidrios rotos. Evitar el contacto con vidrios rotos.	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	Sobrecarga de la mano			Fatiga, tensión muscular, dolor de cuello y espalda, fatiga.	1	2	2	4	9	2	18	IMPORTE	Cómoda posición de la mano al trabajar. Evitar el contacto con vidrios rotos.	
Analista de Créditos	Atención de socios en temas de pagos y préstamos	PSI COSOCIAL	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Distorsión de dedos	Lesiones por corte con vidrios rotos.	1	2	3	3	9	2	18	IMPORTE	Promover hábitos saludables de recreación. Realización de actividades para la promoción de la salud mental.
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	Sobrecarga de la mano	Fatiga, tensión muscular, dolor de cuello y espalda, fatiga.	1	3	4	2	10	2	20	INACEPTABLE	Promover hábitos saludables de recreación. Realización de actividades para la promoción de la salud mental.
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	Empleo de dispositivos eléctricos	Lesiones por electrocución o choque eléctrico.	1	3	2	4	10	3	30	INACEPTABLE	Mantener la vida de tránsito libre y despejada, evitar empujar o tirar cosas pesadas.
			CONDICIONES DE SEGURIDAD	Stock de botiquín	Respuesta ineficiente ante una emergencia.	1	2	3	2	8	1	8	MODERADO	Verificar el estado y abastecimiento de los medicamentos y materiales de primeros auxilios de forma mensual a través de un checklist por el botiquín.
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Equipos de sonido	Respuesta ineficiente ante una emergencia.	1	2	3	4	10	2	20	INACEPTABLE	Verificar el estado de los equipos de sonido. Mantener los equipos de sonido limpios y bien mantenidos.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Luces de emergencia	Respuesta ineficiente ante una emergencia.	1	1	3	3	8	1	8	MODERADO	Inspección periódica de equipos de respuesta a emergencia para verificar su operatividad según especificaciones técnicas del fabricante.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Objetos y materiales	Lesiones por caída de objetos.	1	1	3	3	8	2	16	IMPORTE	Retirar materiales y objetos almacenados encima del mobiliario. Informar al nivel inferior del mundo.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Recepción de documentos	Fatiga mental, cansancio, estrés, fatiga muscular.	1	3	4	4	12	2	24	INACEPTABLE	Realización de ejercicios de estiramiento de los músculos de la espalda y cuello. Higiene postural al usar el computador.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Desplazamiento a domicilio	Robo, caídas, escuerros, golpes, heridas de cortes, quemaduras, traumatismos, mordeduras.	1	4	1	3	9	2	18	IMPORTE	Estar alerta. Evitar llevar prendas y accesorios que puedan llamar la atención a los ladrones. Andar con cuidado y prudencia en sitios desconocidos e inseguros.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Verificación de domicilio	Condiciones climáticas adversas.	1	3	2	2	8	2	16	MODERADO	Cumplir con las reglas de tránsito. Utilizar los medios de transporte con licencia y permisos exigidos por ley. Contar con número de emergencia (112).	
Desplazamiento dentro de las instalaciones de la Intefuel	Traslado de expedientes al archivo principal	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Muebles inclinados	Lesiones por caída de muebles o de objetos.	1	2	4	4	11	2	22	INACEPTABLE	Análisis de muebles de una altura mayor a 1.50 mtr. Afijación de muebles a la pared o al techo según espacio y necesidad de seguridad. Medios de anclaje.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Desplazamiento	Cadencia por parte del personal.	1	1	1	3	6	1	6	ACEPTABLE	Preparación de un plan de emergencias. Conformación del equipo de primera respuesta a emergencias (Brigadas).	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Vida de tránsito	Empleo de dispositivos eléctricos.	1	4	1	3	9	2	18	IMPORTE	Actualización del directorio de números de emergencia. Asistir en el mantenimiento de los equipos de seguridad.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Atropello	Atropello por vehículos.	1	4	1	3	9	2	18	IMPORTE	Realización de un plan de emergencias. Conformación del equipo de primera respuesta a emergencias (Brigadas).	

IPER – PUESTO DE TRABAJO CAJERA

PUESTO DE TRABAJO	ACTIVIDAD	TAREA	PELIGRO	RIESGO	DAÑO	PROBABILIDAD (INDICES)						SEVERIDAD	RISGO (P-D)	NIVEL DE RIESGO	MEDIDAS DE CONTROL
						FRECUENCIA EXPOSICIÓN	PROBABILIDAD DE OCURRENCIA (P)	GRAVEDAD DE LESIONES (D)	EXPOSICIÓN (E)	EXPOSICIÓN (E)	EXPOSICIÓN (E)				
Cajera	Trabajo Administrativo en Caja	Uso de equipos de computo	BIOMECÁNICO O DISERGONOMICO	Fa ti ga pos tura l	Trastorno Musculo esquelético (teno lit y síndrome tunnel carpiano).	1	3	4	4	12	2	24	INACEPTABLE	Capacitación de higiene postural. Diseño de puestos de trabajo. Fortalecimiento muscular.	
				Fa ti ga vi su a l	Cefalea, estrabismo, pérdida de capacidad de visión.	1	2	2	4	9	1	9	MODERADO	Control de la iluminación para la lectura y el trabajo. Control de la iluminación para la lectura y el trabajo. Realización de ejercicios de relajación para la vista.	
		CONDICIONES DE SEGURIDAD	Inte rrupto r s y Toma cor r i e n t e s	Electrocución, corto circuito, incendios que maten.	2	2	2	4	10	2	20	INACEPTABLE	Uso correcto de enchufes. No desconectar jamás el cable. Informar para su mantenimiento y/o reparación inmediata. Chequeo periódico por personal especializado.		
			Fuente s, energ ía s de s e n t r o de n u e s t r o s e q u i p o s e l e c t r í c o s .	Intoxicación por inhalación de humos tóxicos. Corto circuitos, incendios que maten.	2	2	2	4	10	2	20	INACEPTABLE	Proteger fuentes de energía eléctrica de usuarios no autorizados.		
		FISICO	Cana l e t a de cable a d e r e c t í c o	Si el conductor que se utiliza no es el adecuado, puede causar lesiones.	1	2	2	4	9	2	18	INACEPTABLE	Inspección periódica del estado de las canalizas y del cableado eléctrico de su interior. Informar para su mantenimiento en caso de presentar deterioro o mal estado.		
			Emp l e o de e q u i p o s e l e c t r í c o s	Lesiones por choque eléctrico directo. Comalones, incendios, en el puesto de trabajo.	1	2	2	4	9	2	18	INACEPTABLE	Realizar mantenimiento preventivo a instalaciones eléctricas. Capacitar al personal en riesgos eléctricos. Contratar personal para la verificación de las condiciones de la instalación eléctrica.		
		Emp l e o de Área de trabajo y muebles de oficina	CONDICIONES DE SEGURIDAD	Ra d i a c i ó n de p a r a l e l o	Trastorno de la agudeza visual, trastorno de la refracción, síndrome de visión del conductor.	1	4	1	4	10	1	10	MODERADO	Realización de chequeos de la agudeza visual y de la refracción. Uso de gafas de protección para la conducción. Evitar el uso de gafas de protección para la conducción.	
				Mue b l e s e n a l t u r a	Lesión por caída de muebles o objetos desde alturas.	1	4	3	4	12	2	24	INACEPTABLE	Anclaje de muebles de una altura mayor a 1.50 metro, alta pared, piso, techo según espacio y necesidad de seguridad, mediante ángulos de anclaje.	
				Di s t i n c i ó n de v i d i o	Lesión por corte con vidrio, contusión, golpe.	1	4	2	4	11	2	22	INACEPTABLE	Señalar y/o colgar film protector. Utilizar colgador que pueda ser quitado por el usuario.	
				M a g n e t a s o p u e r t a s de v i d r i o	Corte y abrasiones en brazos y manos.	1	4	2	4	11	1	11	INACEPTABLE	Señalar y/o colgar film protector. Utilizar colgador que pueda ser quitado por el usuario.	
V e n t a n a	Corte y abrasiones en tejidos, objetos, producto del rompimiento de las ventanas.			1	4	2	4	11	2	22	INACEPTABLE	Mantipular magnetas o puertas con precaución. Señalar e informar en caso presenten roturas para su cambio inmediato. Empleo de film protector para vidrios normados.			
I l u m i n a c i ó n	Fatiga visual, cefalea.			1	2	4	4	11	2	22	MODERADO	Realización de chequeos de iluminación y ángulos de visión. Mantenimiento de luminarias (limpieza, reemplazo de luminarias en mal estado). Ubicación de puestos de trabajo.			
Cajera	Trabajo Administrativo en Caja	Uso de Artículos de oficina punzocortantes (saca papeles, tijeras, alfiler, etc)	MECÁNICO	H e r i d a s	Corte y abrasiones en tejidos y/o brazos.	1	1	1	3	6	1	6	ACEPTABLE	Aplicación de normas de seguridad. Diseño de lugares de trabajo. Atención de usuarios en caso de accidentes.	
				FISICO	P o l v o s O r g a n i c o s	Inhalación de polvo a través de productos de limpieza antiguos.	1	1	4	1	7	2	14	MODERADO	Uso de guantes de látex. Empleo de mascarilla. Limpieza de ambientes de trabajo.
		E s c r i t o r i o s o b r e c a r g a d o s	Lesión muscular que afecta brazos.		1	3	1	3	8	1	8	MODERADO	Selección de expedientes en base a la necesidad de urgente y de mayor rotación para el aprovechamiento máximo del espacio. Mantener superficie de trabajo de pagada libre de objetos innecesarios. Realización de una selección de objetos, suma menor importante en base a las necesidades. Capacitación en Orden y Limpieza en oficinas.		
		Cobro y desembolso de efectivo	CONDICIONES DE SEGURIDAD	I l u m i n a c i ó n	Fatiga visual, cefalea.	1	2	4	4	11	2	22	MODERADO	Realización de chequeos de iluminación y ángulos de visión. Mantenimiento de luminarias (limpieza, reemplazo de luminarias en mal estado). Ubicación de puestos de trabajo.	
				A r q u e o de i n g r e s o s d e r i o s de e f e c t i v o p r o d u c t o de p a g o y de m o d e o de e f e c t i v o	Rotura, caída, escusado, corte de papeles, heridas de corte, etc.	1	3	2	4	10	2	20	INACEPTABLE	Contrato de personal de seguridad como medida disuasiva para los ladrones. Estar siempre alerta al ingreso de personas sospechosas. Realizar protecciones de seguridad para el ingreso de socios y personas al local, prohibir el uso de lentes oscuras, gorra y empleo de celulares dentro de las instalaciones de la cooperativa.	
				V e n t a n a	Incendio, explosión, caída de objetos.	1	2	3	4	10	1	10	MODERADO	Inspección periódica de la estructura de las ventanas.	
				O b j e t o s de b a j o l e v e n t a n a	Lesión muscular que afecta brazos.	1	3	2	4	10	2	20	INACEPTABLE	No ubicar objetos de bajo nivel en escritorios. Inspección y selección de objetos innecesarios para su colocación en almacenes, para la generación de mayor espacio y comodidad del colaborador. Capacitación en Orden y Limpieza en oficinas.	
		BIOMECÁNICO O DISERGONOMICO	D i s e ñ o de e r g o n o m í c o de l a p a r t e de t r a b a j o	Lesión muscular que afecta brazos y espalda, fatiga.	1	3	4	4	12	1	12	MODERADO	Realización de chequeos de ergonomía para la lectura y el trabajo. Realización de chequeos de ergonomía para la lectura y el trabajo.		
			P o s t u r a de t r a b a j o e n e s t a d o de p r o d u c t i v i d a d	Lesión muscular que afecta brazos y espalda, fatiga.	1	3	4	4	12	1	12	MODERADO	Colocación de la pantalla y/o posición frontal a la computadora. Ergonomía incluída para evitar riesgos a la altura de la vista, una distancia no superior del alcance de los brazos. Capacitación de Ergonomía para trabajos Administrativos.		
		Atención e interacción con socios y visitantes para la recepción de pagos mensuales, pagos de agente Western Union.	PSICOSOCIAL	A t e n d i e n t e a l o s s o c i o s	Estrés, fatiga laboral, síndrome de Burnout, Absentismo laboral, insatisfacción laboral, etc.	1	2	3	3	9	2	18	IMPORANTE	Promover hábitos saludables y actividades recreativas. Establecer roles, destrezas y conceptos adecuados para las capacidades de cada profesional. Realización de actividades para la promoción de la salud mental. Realización de la encuesta de satisfacción del cliente.	
A r e a c o m u n e s (e t a l a d e r e u n i o n e s S O S A E o t r o s)	Caída por tropiezo, caídas (derrame de líquidos).					1	3	2	4	10	3	30	INACEPTABLE	Mantener las vías de tránsito libres y despejadas, evitar ensuciar y mojar los pisos. Señalar para las áreas comunes, rampas y escaleras.	
CONDICIONES DE SEGURIDAD	S o b r e c a r g a l a b o r a l		Fatiga, estrés, síndrome de Burnout, Absentismo laboral, insatisfacción laboral, etc.	1	3	4	2	10	2	20	INACEPTABLE	Promover hábitos saludables y actividades recreativas. Establecer roles, destrezas y conceptos adecuados para las capacidades de cada profesional. Realización de actividades para la promoción de la salud mental. Realización de la encuesta de satisfacción del cliente.			
	S t o c k de b o t i q u i e n e n c a s o de i n e d i c i o n e s de t r a t a m i e n t o		Respuesta ineficiente ante una emergencia.	1	2	3	2	8	1	8	MODERADO	Verificar el estado y abastecimiento de los medicamentos y materiales de primeros auxilios de forma manual a través de un check list para botiquines.			
	E q u i p o s e m e r g e n c i a		Respuesta ineficiente ante una emergencia.	1	2	3	4	10	2	20	INACEPTABLE	Verificar el estado de los equipos de emergencia. Mantener el acceso de paradas libre de obstáculos. Ubicar los equipos en lugares firmes y señalizados.			
L u c e s de m e r g e n c i a	Respuesta ineficiente ante una emergencia.	1	1	3	3	8	1	8	MODERADO	Inspección periódica de equipos de respuesta a emergencia para verificar su operatividad según especificaciones técnicas del fabricante.					
O b j e t o s m a t e r i a l e s a l m a c e n a d o s e n l a m u l t i t u d e	Contusión, traumatismo por caída por objetos.	1	1	3	3	8	2	16	IMPORANTE	Retirar materiales y objetos a almacenados encima del mobiliario. Almacenar en el nivel inferior del mueble.					

IMAGEN ANEXO – 5 INTERIORES DEL RECINTO KM.26



CAPACITACIONES BRINDADAS DENTRO DE LA COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO





IMAGEN ANEXO – 8 CAPACITACIÓN PRIMEROS AUXILIOS PARA QUEMADURAS



IMAGEN ANEXO – 9 CAPACITACIÓN PRIMEROS AUXILIOS RCP


CAPACITACIÓN SOBRE PRIMEROS AUXILIOS

IMAGEN ANEXO 7 -



IMAGEN ANEXO – 12 CHECK LIST BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS

IMAGEN ANEXO – 12 CHECK LIST BOTIQUIN DE PRIMEROS AUXILIOS

	PROCESO	GESTION EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO	STFT16
	FORMATO	INSPECCIÓN Y CONTROL DE BOTIQUINES Y ELEMENTOS DE PRIMEROS AUXILIOS	VERSIÓN	1

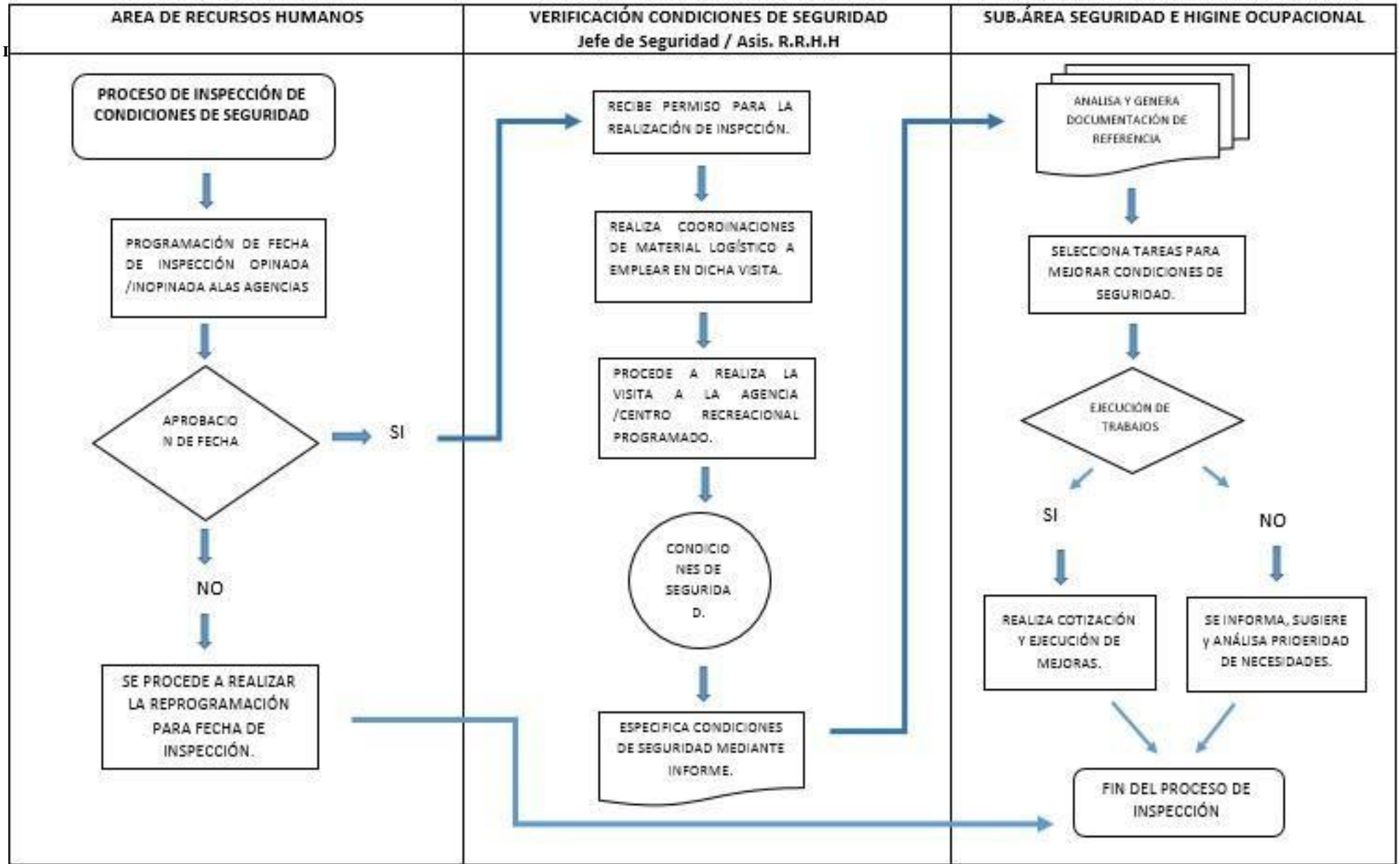
UBICACIÓN - SEDE		PISO		ÁREA		LUGAR			
NOMBRE DEL INSPECTOR					FECHA DE INSPECCIÓN		D	M	A

TIPO DE CALIFICACIÓN			
CUMPLE	C	NO CUMPLE	NC
CUMPLE PARCIALMENTE	CP	NO APLICA	NA

BOTIQUINES					
ELEMENTO	UNIDAD	CANTIDAD	FECHA DE VENCIMIENTO	CALIFICACIÓN	OBSERVACIÓN
ALCOHOL ANTISÉPTICO FRASCO POR 275 ml	Unidad				
SOLUCIÓN YODADA - YODOPOVIDONA	Frasco x 120 ml				
TERMÓMETRO	Unidad				
BAJALENGUAS	Paquete x 20				
ESPARADRAPO DE TELA ROLLO 4"	Unidad				
GASAS LIMPIAS PAQUETE	Paquete x 20				
GUANTES DE LÁTEX PARA EXAMEN	Caja por 100				
SOLUCIÓN SALINA 250 cc o 500 cc	Unidad				
VENDA DE ALGODÓN 3 X 5 YARDAS	Unidad				
VENDA DE ALGODÓN 5 X 5 YARDAS	Unidad				
VENDA ELÁSTICA 2 X 5 YARDAS	Unidad				
VENDA ELÁSTICA 3 X 5 YARDAS	Unidad				
VENDA ELÁSTICA 5 X 5 YARDAS	Unidad				
MANUAL DE PRIMEROS AUXILIOS	Unidad				
TIJERAS DE TRAUMA	Unidad				
PRIMEROS AXILIOS - ENFERMERIA					
FONENDOSCOPIO	Unidad				
TENSIÓMETRO	Unidad				
ALGODÓN	Bolsa				
APLICADORES	Paquete				
APÓSITO O COMPRESAS NO ESTÉRILES	Unidad				
CURAS	Caja				
GASAS ESTÉRILES	Paquete x 3				
JERINGAS	Unidad				
MICROPORE ROLLO	Unidad				
TAPABOCAS	Caja X 50				
OCUSOR OCULAR ADULTO	Unidad				
BOLSAS PLÁSTICAS (ROJAS Y VERDES)	Unidad				
GAFAS PROTECTORAS	UNIDAD				
SABANAS DESECHABLES	Unidad				
VASOS DESECHABLES	Paquete por 25				
CAMILLA DE ATENCIÓN	Unidad				
CAMILLA RIGIDA	Unidad				
COLLAR CERVICAL ADULTO	Unidad				
ELEMENTO DE BARRERA O MASCARA PARA RCP	Unidad				
INMOVILIZADORES DE CUELLO	Unidad				
INMOVILIZADORES MIEMBROS INFERIORES	Unidad				
INMOVILIZADORES MIEMBROS SUPERIORES	Unidad				
LINTERNA	Unidad				
MEGÁFONO	Unidad				
PILAS DE REPUESTO	Unidad				
PLANOS	Unidad				
LISTADO TELÉFONOS DE EMERGENCIA	Unidad				
SILLA DE RUEDAS	Unidad				

FIRMA INSPECTOR	
NOMBRE Y FIRMA SST	

IMAGEN ANEXO – 13 FLUJOGRAMA PARA INSPECCIÓN DE CONDICIONES DE SEGURIDAD DENTRO DE LAS AGENCIAS Y CENTROS RECREACIONALES DE LA COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO



Elaboración: Propia

DIAGRAMA DE ISHIKAWA COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO LTDA 2019



ESQUEMA DE PARETO COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO LTDA. 2019

El presente diagrama de análisis basado en la metodología del 80/20, busca establecer las principales causas de estudio debido al aumento de un 50% de quejas o molestias por parte de los Colaboradores de la

N°	CAUSA/EFEECTO/FENÓMENO	FRECUENCIA	PORCENTAJE %	ACUMULADO	PORCENTAJE ACUMULADO %
1	Falta de la aplicación de Capacitaciones específicas en materia de SST por parte del empleador.	10	22%	10	22.22%
2	Trabajadores sin experiencia en materia de Seguridad Industrial.	9	20%	19	42.22%
3	Falta de Implementación de un Área especializada de RR.HH y un Área de apoyo de Seguridad e Higiene Ocupacional.	5	11%	24	53.33%
4	Falta de una correcta redistribución de ambientes laborales en base alas medidas de ambientes internos en la COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO	5	11%	29	64.44%
5	Falta del procesos de planificación en la ejecución de tareas designadas por las Áreas de Apoyo y de Gerencia.	4	9%	33	73.33%
6	Falta de Verificación de las condiciones de Seguridad actual dentro de las diferentes Agencias, puestos de recaudación así como Centros Recreacionales y Centros deportivos.	4	9%	37	82.22%
7	Falta de procesos de Control en la Realización de actividades encomendadas por Gerencia en temas de Prevención y Seguridad.	3	7%	40	88.89%
8	Aumento de factores de riesgos psicosociales debido al crecimiento de la Inseguridad Ciudadana.	2	4%	42	93.33%
9	Dificultad de comunicación entre niveles jerárquicos.	2	4%	44	97.78%
10	Trabajadores sin motivación.	1	2%	45	100.00%
TOTAL		45	100%		

Fuente: Propia

Diagrama de Pareto para identificación de causas para la detención en la implementación de un SGSST en la COOPAC.URB.TAHUANTINSUYO Ltda. Durante el segundo semestre del 2019.

DIAGRAMA DE PARETO

