

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Prevención Laboral Y Estandarización De Actividades En
Maestro, Puente Piedra, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
Licenciada en Administración

AUTORA:

Llachua Leguia, Aydee (ORCID: [0000-0002-3082-4823](https://orcid.org/0000-0002-3082-4823))

ASESOR:

Dr. Carranza Estela, Teodoro (ORCID: [0000-0002-4752-6072](https://orcid.org/0000-0002-4752-6072))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2020

DEDICATORIA:

Dedico esta tesis

A Toda mi familia, por el gran esfuerzo y el apoyo incondicional que me brindaron durante mi etapa de estudios universitarios, a mi hija, por ser mi motivación y mi fuerza para seguir adelante, con Dios todo, sin el nada.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por la vida y la salud, por darme la bendición de alcanzar mi meta, un sueño convertido en realidad para toda mi familia, a mis padres y hermanos por brindarme la confianza y el apoyo incondicional en toda mi etapa académica, sin ello no lo hubiera logrado.

A mi casa de estudios la universidad Cesar Vallejo, a mi asesor Teodoro Carranza, por todo el profesionalismo demostrado, por su tiempo dedicado, muy agradecida por todo el apoyo, tiempo y paciencia en la realización de mi tesis.

Mi mayor motivo que cambio mi vida, me llenó de fuerza, me dio inspiración, me ayudo a seguir adelante, me enseñó a ser fuerte, mi persona favorita mi hija Rosa Paulino Llachua.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Índice de Contenidos	iii
Índice de tablas	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I INTRODUCCIÓN	1
II MARCO TEÓRICO	6
III METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y Operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos Éticos	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	37
VI. CONCLUSIONES	40

VII. RECOMENDACIONES

41

REFERENCIAS

ANEXOS

RESUMEN

El objetivo de la tesis fue determinar la relación de la PREVENCIÓN LABORAL Y ESTANDARIZACIÓN DE ACTIVIDADES EN MAESTRO, PUENTE PIEDRA, 2020. Es por ello, que la investigación es de tipo aplicada, por lo que tiene la finalidad de demostrar la relación de la prevención Laboral y Estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020. Es así, que está dirigida a la adaptación de teorías para dar solución a la realidad problemática encontrada en la empresa. Por consiguiente, se usó el instrumento del cuestionario, determinada de una población de 60 colaboradores para obtener las investigaciones requeridas. Por otro lado, se desarrolla un enfoque cuantitativo, ya que, este proceso se desarrolla por etapas para poder adquirir resultados satisfactorios en la investigación.

Por otra parte, el análisis de datos obtenidos se desarrolla en una escala ordinal, donde, se utiliza el diseño de investigación no experimental de corte transversal, ya que, no se llega a manipular las variables, para provecho propio se convierte la realidad bajo el análisis estadístico SPSS v 23.

Por lo tanto, la investigación se trabaja con el nivel descriptivo- correlacional, es por ello que las variables de investigación están subdivididas en indicadores y dimensiones, de tal contexto que permite interpretar y analizar el sitio de estudio. De acuerdo al resultado conseguido la prevención laboral y estandarización de actividades tienen una relación fuertemente positiva de 0.512 de correlación.

Palabras clave: Prevención, estandarización, organizacional, psicosocial, relacional

ABSTRACT

The purpose of the thesis is to determine the relationship of LABOR PREVENTION AND STANDARDIZATION OF ACTIVITIES IN MAESTRO, PUENTE PIEDRA, 2020. That is why the research is of an applied type, so it has the purpose of demonstrating the relationship of Occupational prevention and Standardization of activities in Maestro, Puente Piedra, 2020. Thus, it is aimed at adapting theories to solve the problematic reality found in the company. Therefore, the questionnaire instrument, determined from a population of 60 collaborators, was used to obtain the required research. On the other hand, a quantitative approach is developed, since this process is developed in stages in order to obtain satisfactory results in the investigation.

On the other hand, the analysis of the data obtained is developed on an ordinal scale, thus, the non-experimental cross-sectional research design is used, since, the variables are not manipulated, reality becomes under the statistical analysis SPSS v 23.

Therefore, the research works with the descriptive-correlational level, that is why the research variables are subdivided into indicators and dimensions, in such a context that it allows to interpret and analyze the study site. According to the result obtained, occupational prevention and standardization of activities have a strongly positive correlation of 0.786.

Keywords: Prevention, standardization, organizational, psychosocial, relational

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las empresas a nivel global y competitivo buscan marcar decisiones para lograr la permanencia en el entorno, ya que cada vez el crecimiento es constante y logra estancia en el mercado, la cual refiere y está relacionado a la seguridad y salud ocupacional en el trabajo , donde se busca aplicar medidas necesarias a fin de evitar o disminuir el riesgo procedente del trabajo las cuales la disciplina son de suma importancia tanto en la prevención laboral como la estandarización de labores.

En el ámbito internacional, en el diario de Mallorca, según la OIT el Ministerio de empleo y seguridad social en el 2014 se dio a conocer 482.578 accidentes con reducción laboral, un 3,1 % más que los años anteriores en el año pasado hubo 565 víctimas, 7 más que en 2013, de las cuales 454 decesos durante la jornada laboral y los 111 restantes en recorrido hacia o en su centro de labores. Según la revista prevensystem (2019) nos dice que los accidentes laborales perjudican los centros de labores y a la población ya que los accidentes laborales conllevan un gran impacto en el sector económico. Finalmente, para las empresa y empresarios se debería tomar una evaluación para certificar la seguridad y salud en el trabajo como medida de prevención, para que desarrollen su actividad laboral con la seguridad que necesita.

A nivel Latinoamérica, Rodríguez (2018) menciona que se registraron 11,1 accidentes mortales por cada 100.000 trabajadores en la industria, 10.7 en el sector agrario, y 6.9 en el sector de servicios, según García en principal objetivo en el entorno laboral es identificar y eliminar aspectos que van en contra de la salud del personal, ya que la finalidad de la prevención laboral es minimizar el riesgo y promover programas de prevención ocupacional. Finalmente se llega a concluir que es necesario desarrollar y profundizar investigaciones relacionadas tanto en el trabajo como en la salud física como psicosocial.

En el ámbito Nacional, Anaya (2017) menciona que la prevención laboral y estandarización tiene como objetivo fomentar los estilos de vida saludable para los trabajadores, mejorar las condiciones tanto en el cuidado del ambiente con

calidad y producción. Monzani (2016) la SST surgió como parte de la evolución de la salud ocupacional lo que facilita la identificación de estrategias para una mejora en el control de servicios, se concluye que la supervisión no es suficiente para prevenir los riesgos y garantizar la seguridad, por el contrario, se necesita métodos para determinar la eficacia de SST.

En el ámbito local, la DIGESA menciona que en el Perú aún se desconoce la cantidad de trabajadores que se encuentran expuestas a muchos riesgos laborales, estos factores puede ocasionar una caída en el estado de salud, ocasionando accidentes, enfermedades profesionales y como también en el ambiente laboral, no hay una estadística cierta acerca de las enfermedades ocupacionales y accidentes laborales producidas en el entorno laboral, por tal la SUNAFIL como ente está encargado de controlar e impulsar que se cumplan las medidas.

En el diario gestión Murciano, explico acerca de cuán importante es la aplicación de políticas de prevención de riesgos en los centros laborales, por lo cual detallo que los riesgos están divididos en cuatro especialidades: la seguridad laboral, que está relacionada con la prevención de accidentes, la higiene industrial, relacionada con las enfermedades profesionales tanto químicos, físicos y biológicos, la psicología y ergonomía relacionada con la carga mental y el sistema cognitivo por ende se llega a determinar para tener un buen desarrollo de actividades se debe plantear un plan de prevención bien estructurado, y establecer normas específicas que no se conviertan en burocracia y siempre las empresas deben proteger a la población.

A nivel local, Maestro quien atiende en diferentes provincias, como en Piura, Tacna, Cusco, entre otras, ofrece servicios, ofrece variedad de productos tanto del hogar como construcción y otros rubros, dentro de los aspectos de la problemática podemos encontrar, la falta de medidas preventivas laborales, esto generaría riesgo y enfermedades en los trabajadores después de realizar una actividad. En tanto la estandarización laboral actuaría como tal en velar las necesidades de la empresa, reduciendo las perdidas y satisfaciendo la demanda del cliente por ello se implementaría medidas claras y precisas que fortalezcan la

mejora continua en la eficiencia de producción como empresa.

Los aspectos de la problemática encontrada en la empresa, es la falta de seguridad, prevención, pérdidas y el orden de los productos en las respectivas áreas. Ya que esto no es más que un preexistente de la prevención Laboral y estandarización de actividades, con poca participación de los dirigentes generales. Es así que de la realidad planteada surge la necesidad de la prevención y estandarización de actividades en la empresa Maestro Perú de Puente Piedra, 2020. Influyendo en el orden y la responsabilidad de los colaboradores y los directivos de la empresa. Es por ello que se logra identificar investigaciones que refieren a las problemáticas, constituidos por artículos científicos, realizados en los últimos años y se presentan a continuación.

Es de vital importancia definir los conceptos del tema de investigación, ya que con ellos se puede entender mucho mejor acerca de las actividades a investigar, la cual se detalla a continuación:

Saldaña (2012), define la prevención laboral, como una condición laboral cuyos aspectos afectan al colaborador en su actividad cotidiana laboral, en ellos influye, el tipo de contrato indefinidos, por lo que se determina que ello afecta una mayor estabilidad emocional y seguridad que los temporales (p. 3). Esto también implica las condiciones del lugar en donde se realiza el trabajo, es decir el ritmo laboral, las posturas, dentro de ello también se considera a las relaciones laborales también forman parte de ello, tanto el nivel vertical y horizontal también forman parte de la condición laboral, un buen clima laboral genera mayor satisfacción lo que significa tener una mejor salud laboral.

Cabaleiro (2010), nos menciona que dentro estos aspectos de la prevención laboral también influyen factores que se derivan dentro de la organización del trabajo, por lo que mediante estas dimensiones como (i) el riesgo organizacional, que se trata de una fuente de factores que dentro de ello influye o está relacionado con el estrés, la falta de autonomía en el trabajo, la coordinación, la formación e información, como también está la inestabilidad laboral. (ii) Riesgo psicosocial, es la fuente de riesgos que se origina a través de las características de las tareas laborales, las características individuales del colaborador, la

estructura de la organización y la falta de formación e información laboral dentro de la organización. (iii) riesgo relacional, es la fuente de riesgos que también está relacionada con el estrés, se trata de las relaciones laborales, tanto en las relaciones con los compañeros, con la propia empresa y/o clientes, incluyendo también la valoración social.

Cabaleiro (2010), mencionan los indicadores para tener en cuenta en una prevención laboral tales como: (i) la formación laboral es toda acción relacionado con las competencias laborales, conjunto de habilidades y estrategias que se necesitan para dar solución a los problemas de la práctica social, en donde la inestabilidad laboral, es la inseguridad laboral que sienten los colaboradores en sus propias actitudes, en las deficientes organizaciones de las tareas, o en la carencia de la importancia del contenido. (ii) dentro del comportamiento y los valores se pueden identificar la relación entre el colaborador y la organización donde Rodriguez y Diaz (2004), definen los valores laborales como principios referidos a las actividades propias de una organización, cuyo objetivo es conseguir una estabilidad dentro de todo el grupo que forma parte de la organización. (iii) valoración laboral y la relación laboral, se definen como un desempeño laboral, del cómo medir o estimar como el colaborador cumple con sus obligaciones laborales, su eficiencia en el entorno laboral y las competencias, para ello se determina como y cuanto es productivo un colaborador.

Observando lo explicado, se formula el problema general del proyecto, ¿De qué manera se relaciona la prevención laboral y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020?, Asimismo el problema específico se determina de la siguiente manera. 1: ¿Cómo se relaciona el riesgo organizacional y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020?, problema específico 2: ¿Cómo se relaciona el riesgo psicosocial y la estandarización de productos en Maestro Puente Piedra, 2020?, y finalmente el problema específico 3: ¿Cómo se relaciona el riesgo relacional y la estandarización de habilidades en Maestro de Puente Piedra, 2020?

De acuerdo a los problemas que se plantean, se tiene el objetivo general: Determinar la relación entre la Prevención laboral y la estandarización de

actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020. como también se tiene el objetivo específico 1: Determinar la relación entre el riesgo organizacional y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020, objetivo específico 2: Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la estandarización de productos en Maestro Puente Piedra, 2020, finalmente el objetivo 3: Determinar la relación entre el riesgo relacional y la estandarización de habilidades en Maestro, Puente Piedra, 2020.

Sampieri (2014) Menciona que la justificación del proyecto de investigación nos dice el porqué de las cosas, explicando en su propio pensamiento, la justificación se debe determinar y demostrar que es relevante y necesario para un proyecto de investigación (p.40).

Por otro lado, la justificación nos demuestra que la utilidad metodológica ayuda a mejorar y crear un nuevo instrumento para el análisis de datos, que contribuye a un estudio profundo en una población.

Desde el punto de vista teórica, este proyecto de investigación trata de un plan de prevención, que es sumamente conveniente ya que pretende explicar los vínculos existentes entre las dimensiones del riesgo organizacional, riesgo psicosocial y riesgo relacional en MAESTRO PUENTE PIEDRA, para también identificar los estándares de actividades en lo laboral.

Esta tesis es importante, ya que es un recurso metodológico que sirve para la investigación de las variables, estudios de datos, que serán beneficiosos para investigaciones posteriores, obteniendo mejorar el estudio de las variables, es por ello que se tiene una justificación práctica, esta investigación debe ser considerada para el área administrativa de la empresa de modo que puedan proponer estrategias organizacionales que permitan solucionar la problemática en cuanto a riesgos laborales se refiere, seguidamente la justificación social, en este presente trabajo tiene como objetivo obtener resultados importantes para la organización, de la misma manera para los colaboradores de la empresa, ya que ellos también están involucrados en este estudio, ya que estas estrategias pueden sumar para la rentabilidad en la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

En los Antecedentes Nacionales pues: Gonzales (2018), En su investigación acerca de un análisis cuyo objetivo se relacionan en función a la prevención de accidentes laborales tiene como meta investigar los aspectos generales acerca de la prevención de accidentes, con el único propósito de proponer un plan de mejora, en su tesis titula "Prevención de accidentes laborales ", seguidamente el Objetivo de la investigación: Determinar estrategias cuyo fin es definir la relación que hay entre el liderazgo compartido y la reducción de accidentes laborales. Conclusiones: identificar las áreas, puestos de trabajos y las causas básicas con el fin prevenir accidentes a través de lineamientos de seguridad, capacitaciones y adiestramiento del personal. Por lo tanto, es de suma importancia plantear estrategias para evitar la continuidad y repetición de accidentes en el área laboral.

Standardization within the production process allows companies an integral system, not focused clearly on its processes, but that certifies the organization as a whole. Generates an ordering of the procedural and process aspects of the organization, raising the necessary information for the continuous improvement of the institution.

Martinez, (2013), En su tesis titulada "*Propuesta de un modelo de estandarización en los procesos de producción en un conjunto de Mypes de Villa el Salvador*". Objetivo de la investigación: agregar nuevos procesos de producción de aquellos productos que tiene mayor demanda en los mercados externos, cuyo propósito es añadir valor agregado al rendimiento para que se cumpla las exigencias del mercado universal

Arabus, (2017), En su tesis titulada "estandarización de procesos para mejorar la calidad del servicio ". Objetivo de la investigación: Disminuir o eliminar la causa y efecto del problema tanto en el área de producción como en el área de almacén, para determinar las posibles causas de esta problemática se a realizado el diagrama de Ishicawa y de Pareto, donde se identificó que no existe inspección permanente en los procesos, no existe elaboración de un plan de tareas, no existe formatos ni fichas, así como tampoco un diagrama de flujos. Conclusiones: Se está desarrollando tareas planteando mejores propuestas que permitan la

reducción de costos, y mejorar la capacidad, estandarizando tareas para que sea eficaz los procesos operativos, y lograr atender con calidad y en tiempo oportuno.

En los Antecedentes Internacionales, Gómez (2015), en su tesis que lleva por título "*Condiciones de trabajo y salud en el sector de la construcción*", donde el Objetivo de la investigación: El objetivo principal de esta tesis es evaluar las condiciones laborales, legales y la evolución de la magnitud de accidentes en cada puesto de trabajo, también se trata de evaluar las condiciones de trabajo en cada sector, para posterior generar conclusiones y orientar en las deficiencias que se tiene como empresa, además de ello, se dará a conocer las condiciones de cada factor , las normas legales que influyen y la evolución y de las condiciones actuales, finalmente se detectar la desigualdad según puestos de trabajo.

Vargas (2017), En su tesis titulada "*Riesgos laborales y el desempeño profesional*". Objetivo de la investigación : Determinar los riesgos de trabajo a que todo el personal se arriesga, en este estudio transversal y bibliográfico y es aplicado bajo algunas variables de aquellos factores están el riesgo y las condiciones del mismo, el estudio en el que está enfocado es en la población de enfermeras cuya muestra son de 12 personas que laboran en el quirófano del hospital Enrique Garcés, cuya identificación de riesgo están expuestos al riesgo químico, biológico físico, psicosocial y ergonómico. Conclusión: Se determina que el personal de enfermería es demasiado vulnerable ante los riesgos biológicos, lo cual se debe tomar medidas disciplinadas con el cumplimiento de protocolos Universales y estándares.

Saravia (2014), En su proyecto de investigación " Gestión de riesgos laborales en la fábrica" Objetivo de la investigación: Identificar las diversas necesidades, competencias y proceso de comunicación , donde se establecerá un nuevo control para las diversas áreas de trabajo, donde estos programas operativos básicos están dirigidos a la investigación de accidentes y enfermedades profesionales, lo cual un ente encargado elaborará y ejecutara un plan de emergencia y contingencia, para cuidar la salud y el confort de los trabajadores :Conclusión: Luchar contra los accidentes de trabajo.

Oñate y Rhon (2008), En su proyecto de investigación "*Evaluación de*

riesgos laborales en una empresa metalmecánica". Objetivo de investigación: Identificar los peligros y evaluar los riesgos mediante un método llamado FINE, y priorizar los riesgos de acuerdo a la magnitud y su importancia. Conclusión: Las normas OSHAS 18001 no es una legislación marcada, pero brinda pautas para una correcta gestión del sistema de seguridad laboral.

To obtain the professional title of Industrial Engineer with the thesis: Improvement and Standardization of Processes at the Peruvian University of Sciences Applied in Lima Peru. It concludes that companies should be understood organizations composed of a set of processes, which are managed and ruled by people. Hence the importance of having standards for processes, which allow the same process to be handled exactly by different people. This antecedent shows the importance of having standardized processes within an organization, since not all are managed by the same person.

Cabaleiro (2010) conceptualiza la prevención laboral como: "Un conjunto de tareas o medidas que se adoptan en todo el ciclo laboral en la organización (p.24)". Como podemos observar, la prevención laboral es una serie de actividades que busca disminuir los riesgos procedentes de la organización, cuyo propósito es ser eficiente en cuanto a identificación de riesgos y los daños laborales que puedan ocasionar. Es por ello que en la actualidad es muy importante para las empresas adoptar medidas correctivas que sea vital para la minimización o reducción de las consecuencias por ello, el compromiso de toda empresa es velar por la seguridad y el bienestar de los trabajadores.

Cabaleiro (2010) Define al riesgo organizacional como una fuente de riesgos cuyo factor está en el estrés, en la escasa autonomía en centro laboral, en la formación e información en la falta de materiales, en la indefinición de roles del trabajo, en la inestabilidad laboral (p. 10). Como podemos ver, el riesgo organizacional es decidirse a realizar inversiones o asumir dicho riesgo para ello deberíamos valorar el coste, esto en la mayoría de los casos suele ser de aspecto negativo ya que genera pérdidas porque no se sabe con exactitud que pueda pasar, es una incertidumbre por ello existe una relación ceñida entre el riesgo y la rentabilidad.

Cabaleiro (2010) Define el riesgo psicosocial como una fuente de riesgos cuyo origen son por las características individuales del colaborador, la estructura de la organización y la escasa formación e información (p. 10). El escritor manifiesta que el riesgo psicosocial está envuelto por una deficiente organización y gestión de labores, por un entorno social negativo, ya que puede afectar la salud a través de mecanismos psicológicas y fisiológicos y está relacionado con el estrés.

Cabaleiro (2010) Define el riesgo relacional como una fuente de estrés en el entorno, tanto como las relaciones entre los clientes, la empresa o compañeros (p.10). El autor nos dice que el riesgo relacional es todo un entorno global tanto en relaciones amicales, con la propia empresa, con los clientes y en la falta de formación e información todo esto está envuelto como un grupo de riesgos que a largo o mediano plazo puedan traer consecuencias porque todo esto está ligado al estrés.

Bernardez (2007) Refiere a la estandarización de actividades como un trabajo que tiene por finalidad de asegurar que los trabajadores cumplan y tengan una manera sencilla de realizar sus actividades, por ello se establece que la estandarización es uno de los primeros pasos para mejorar cualquier proceso (p. 81). Desde esta perspectiva, la estandarización de actividades, es una mejora continua porque nos permite aprender acerca de los procesos, para realizar una determinada actividad y/o función, es por ello que el objetivo es aplicar los procesos dentro de una organización y poder brindar a los clientes un nivel de calidad óptima, para lograr brindar productos y servicios de buena calidad.

Según (Carpi ,2010, p.19) menciona que: La formación laboral es un proceso de gestión que ha evolucionado más en los últimos años y ha ido cambiando de acuerdo al entorno para ello se plantea la necesidad de inducir al cambio y al desarrollo de actividades en los colaboradores, ya sea para mejorar la práctica o la aparición de nuevas funciones por lo que se tiene un propósito y es el de mejorar y potenciar la capacidad todo en base al progreso de la organización.

El autor indica que la formación labora en materia preventiva y es uno de los principales elementos para la seguridad y salud ocupacional donde cada

colaborador recibirá una formación teórica, práctica y adecuada para la prevención, la importancia de todo ello radica en el querer diferenciar diferentes procesos, elementos que puedan intervenir en el proceso de aprendizaje.

Según (Lazarus y Folkman, 2003, p. 66) indica que: La inestabilidad laboral es una percepción que cada trabajador percibe, es por ello que esta inestabilidad pueda actuar de manera negativa en cuanto a las actitudes como la satisfacción laboral y la entrega a la empresa. El autor menciona que existen varias hipótesis de la cual la inestabilidad es uno de esos factores que disminuye la satisfacción con lo laboral, a su vez este factor que alienta a una intención de abandonar el trabajo y finalmente esto tiende a que existe una sensación de inseguridad y la misma necesidad económica. Finalmente la inestabilidad afecta de manera negativa con la satisfacción laboral ya que puede ocasionar el abandono del mismo.

Según (Rodríguez, 2009, p.26) menciona que: El comportamiento puede generar aspectos negativos que pueden ser antisociales, improductivos, disfuncionales e inapropiados para la empresa, ya que ello permite fijar el comportamiento y el grado de satisfacción que pueden presentarse en cada uno de los colaboradores de la organización al que representa. Mediante el comportamiento de los colaboradores se busca medir el nivel de motivación, satisfacción y actitudes que presenta el personal de la organización, de esta manera se puede llegar a concluir que la influencia de los factores psicosociales del comportamiento laboral en el desempeño y satisfacción de los colaboradores puede presentar de cierto problemas como alteraciones en el ambiente laboral, lo cual afectaría de forma negativa el ambiente, la productividad y el crecimiento en la empresa.

Según (Bellovia, 2012, p.26) menciona que: Los valores que toda organización debería tener en mente es potenciar en función de características y en el medio que lo opera, por ello el valor del esfuerzo es muy importante para el desarrollo del ser humano y la sociedad, buscando objetivos de mediano a largo plazo, muy raras veces a costa de valores. Mediante los valores también podemos resaltar la importancia como fundamento y expresión de la cultura, entre los

componentes se emplean el juzgar actos, situaciones, en donde los valores juegan un rol importante ya que motivan a la acción dando un sentido común para los empleadores, es por ello que toda organización debería tener en claro es sistema de valores y las ideas que esto conlleva en la organización.

Según (Mesa, 2007, p.51) menciona que: La valorización es como un valor que se constituye con la seguridad y autoridad, que forma parte del comportamiento social que se pretende alcanzar y mantener un equilibrio. El escritor hace mención que la valorización social, es el resultado que generan cuando aquellos recursos, procesos y políticas se adhieren para formar una mejora en la vida y/o la sociedad, todo ello repercute en el buen desempeño del mismo.

Según (Chavenato, 2001, p. 34) La relación laboral, es una interacción entre los colaboradores individuales, por ello para que de una buena interrelación es importante que se dé trato justo para los empleados, para que estos se involucren en los objetivos que se quiere en la organización. Es por ello que la relación laboral refleja el modo directo de los valores para la administración de empresa, en donde las organizaciones pueden seguir determinando políticas de relaciones laborales, es por ello que se establece métodos para lograr la armonía relacional, es una parte muy importante en la organización.

Bernardez (2007) Manifiesta que la estandarización de procesos es toda aquella actividad que busca lograr una secuencia sencilla y fácil de entender las labores cuyo fin es obtener un objetivo en particular (p. 81). El escritor hace mención que una estandarización de procesos, es una actividad metodológica, también considerada como un motor que impulsa a la innovación, ejecución y la creatividad de las personas, donde se puede lograr brindar productos y servicios a los clientes con un nivel óptimo de calidad, logrando un nivel de competitividad laboral

Bernardez (2007) Define la estandarización de productos como una secuencia que permite controlar los costos, demandas y minimizar tareas (p.81). Es por ello que la estandarización de productos, es de suma importancia para que funcionen en los mercados y así satisfacer las necesidades verificando las

preferencias de los consumidores cuyo objetivo es reducir costos e incrementar la calidad

Bernardez (2007) Menciona que la estandarización de habilidades es homogeneizar las competencias del personal, cuyo propósito es prestar servicios complejos de valor agregado (p. 81). Como podemos visualizar la estandarización de habilidades adquieren competencias laborales, conocimientos, destrezas, habilidades y servicios para que lo puedan aplicar en el centro laboral, cuyo objetivo es obtener una especialización mediante un acta de trabajo en el que indique como se debe realizar el trabajo para cada proceso en la empresa.

Esta Tesis tiene un enfoque cuantitativo, ya que es un proceso que da por etapas, a fin de tener aprobaciones satisfactorias. A demás el análisis de datos conseguidos, han pasado a ser una escala ordinal, considerando del 1 a 5.. Baptista (2014) menciona que la investigación recoge datos para justificar aquellas hipótesis en la evaluación numérica y en los procesos de estudio estadísticos, la finalidad de esto es encontrar actitudes y suposiciones (p.4).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta tesis es de tipo aplicada, el objetivo es demostrar la relación de la prevención laboral y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020, esta teoría está dirigida para dar solución a la realidad problemática, es así que al tener las conclusiones del estudio , se tomó en cuenta y se trabajó en las recomendaciones, es por ello que se está tomando en cuenta ciertos indicadores en la empresa, por otro lado también se hizo uso de un instrumento del cuestionario para obtener las informaciones que se necesitaban para este proyecto de investigación..

Naghi (2005) Afirma que este tipo de investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que es un proceso que se mide por etapas, y así poder obtener aprobaciones beneficiarias, para una buena toma de decisiones. (p.44).

Diseño experimental: Este proyecto de investigación, tiene como objetivo, los siguientes aspectos a considerar: Para esta investigación se usará una investigación no experimental de corte transversal, permitiendo así que pase la realidad bajo el análisis estadístico SPSS. Hernández, Fernández y Baptista (2014) menciona que esta investigación es de diseño no experimental, por lo que podrá analizar los estudios cuantitativos y lograr adoptar un ambiente natural para luego estudiarla (p. 152).

Diseño no experimental: ya que este proyecto se usará un nivel descriptivo correlacional, donde las variables de estudio estarán subdivididas en dimensiones e indicadores, lo cual permitirá analizar e interpretar un lugar de estudio, por lo que se analizó las variables de la prevención laboral y la estandarización de actividades, donde se tomara una muestra de la población que me permita describir las existencias a investigar.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) mencionan que esta muestra de investigación es descriptiva por lo que busca especificar aquellas características y perfiles, de manera independiente y a su vez se busca analizar un grupo o población (p.92)

3.3. Población, muestra y muestreo

La población está conformada por 60 colaboradores que trabajan en Maestro, como orientadores al servicio al cliente, para la evaluación se solicitó el permiso correspondiente al área de gerencia general de la empresa, esto se basa de acuerdo a la dotación del personal presente, por ende, el muestreo se determina del siguiente modo:

Muestra

La muestra de la presente tesis, se puede considerar como base para realizar un determinado estudio acerca de la población, para ello se llegó a determinar el total de la muestra de encuestados.

Se hizo una comparación de la prevención laboral en los colaboradores de nuestra institución laboral, en plan de mejora, teniendo de base a la población los colaboradores, para ello se llegó a usar dicho enunciado como la población finita. Estos datos y la información dada fueron abstraídos y tabulados para este proyecto, del mismo modo se llegó a interpretar y analizar los objetivos para esta investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Para estas referencias estadísticas, se realizó las encuestas, y se planteó como instrumento de cuestionario basado en “La prevención laboral y la estandarización de actividades en Maestro Puente Piedra, 2020”. Es por ello que los datos obtenidos en la encuesta nos ayudaron a poder evaluar el margen de encuestados, la encuesta se realizó, el día 19 de junio del 2020, a los trabajadores de la empresa Maestro, Tiendas del mejoramiento del hogar.

Instrumento de recolección de datos

En este presente cuestionario se trabajó con el cuestionario de Likert, dicha encuesta estaba conformado por 20 preguntas, donde se propuso diferentes preguntas directamente específicas y concretas relacionadas a mi tema de

investigación.

Para la presente encuesta se logró trabajar con una escala ordinal con los siguientes ítems como: de acuerdo, indiferente, total de acuerdo y total desacuerdo.

Tabla 1 valor de los ítems en la escala de tipo Likert

ELECCIÓN	ESCALA VALORATIVA
De acuerdo	1
Desacuerdo	2
Indiferente	3
Total de acuerdo	4
Total desacuerdo	5

Fuente: Realización propia

Todos estos datos se procesarán mediante el programa de estadísticas SPSS 20, considerando un enfoque de tipo aplicado ya que el proyecto de investigación es cuantitativo.

Validación y confiabilidad del instrumento

Para esta tesis, se llegó a trabajar con 3 expertos que verificaron detalladamente el cuestionario a aplicarse.

TABLA 2 Aprobación De Expertos, en el tema de investigación prevención laboral y estandarización de actividades Maestro Puente Piedra.

Nº	GRADO	APELLIDO Y NOMBRE	PRODUCTO
JUEZ 1	D.R	CARRANZA ESTELA TEODORO	APLICABLE
JUEZ 2	MGRT.	BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE	APLICABLE

JUEZ 3	D.R	CARDENAS SAAVEDRA ABRAHAM	APLICABLE
--------	-----	------------------------------	-----------

Fuente: Realización propia

En este instrumento se llegó a aplicar el método de alfa de Cronbach para poder validar los instrumentos de recolección de datos sustraídos del SPSS 20, para ello también se usó el método de Spearman para poder ver el grado de confiabilidad del instrumento a evaluar, finalmente se realizó una prueba piloto, que se consideró solo una mínima cantidad de 60 colaboradores de Maestro Puente Piedra, con el total de 20 ítem.

Tabla 3

Baremos de confiabilidad

COEFICIENTE	RELACIÓN
0.00 A +/- 0.20	Despreciable
0.20 A 0.40	Bajo o ligera
0.40 A 0.60	Moderada
0.60 A 0.80	Marcada
0.80 A 1.00	Muy alta

Fuente: Valderrama

Tabla 4

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	60	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.953	20

Fuente: SPSS 20

Interpretación: De acuerdo a los resultados que se muestran se puede decir, que se pudo obtener un 0,913, donde se llega a determinar que el instrumento evaluado es aceptable y consistente, de acuerdo a Valderrama cuenta con una correlación positiva muy alta.

3.5. Procedimiento

La presente tesis, primero se procedió a la selección de las variables que claramente podemos decir que son el objeto de estudio, seguidamente se subdividió en dimensiones, y finalmente en indicadores las cuales nos ayuda a poder entender y comprender la investigación que se realiza.

Luego, seleccionó los datos para la encuesta, con el objetivo de tener resultados para después analizarlos, después de ello se realizó los materiales de la encuesta, para seguir el procedimiento se tuvo que pedir la autorización al encargado, a los jefes, por último, se procedió a realizar la ejecución de la encuesta a los colaboradores.

3.6. Métodos de análisis de datos

La presente tesis se realizó a través del análisis descriptivo, esto me permitió detallar informaciones que se recogieron de la encuesta , como resultados y valores obtenidos en las variables prevención laboral y estandarización de actividades, fue aplicada a 60 colaboradores de la empresa Maestro- Puente

Piedra, Asimismo, Hernández y Baptista (2014) mencionan que la distribución de frecuencias significa relativamente puntuaciones, por otro lado, las estadísticas inferenciales permite medir los parámetros y probar la hipótesis.

3.7. Aspectos éticos

Para este estudio, se respetó la integridad ética de los colaboradores, quienes participaron para la recolección de datos, en el estudio de investigación. La información proporcionada por parte de los colaboradores, es totalmente privado y confidencial, es allí donde cada colaborador apoyo para la investigación, por parte de mis compañeros al realizar esta encuesta no tuve ninguna dificultad más al contrario tuve todo el apoyo de todos los colaboradores, se tomó de manera positiva.

IV. RESULTADOS

Análisis de los resultados descriptivos

Variable 1: Prevención laboral

Tabla 1

V1: PREVENCION LABORAL (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy Desacuerdo	5	8,3	8,3	8,3
	Desacuerdo	18	30,0	30,0	38,3
	Indiferente	22	36,7	36,7	75,0
	Acuerdo	10	16,7	16,7	91,7
	Muy acuerdo	5	8,3	8,3	100,0
	Muy Desacuerdo	60	100,0	100,0	

Fuente: Gráfica porcentual de la variable Prevención Laboral

En la tabla 1 se observa los resultados obtenidos de los puntajes totales sobre las percepciones de la encuesta variable 1 Prevención laboral en Maestro, Puente piedra, 2020. Donde se llega a determinar que el 38.3% está en desacuerdo acerca de la prevención laboral, y el 91.7% está de acuerdo que la prevención laboral prima en el trabajo,

Gráfico 1

V1: PREVENCION LABORAL (agrupado)

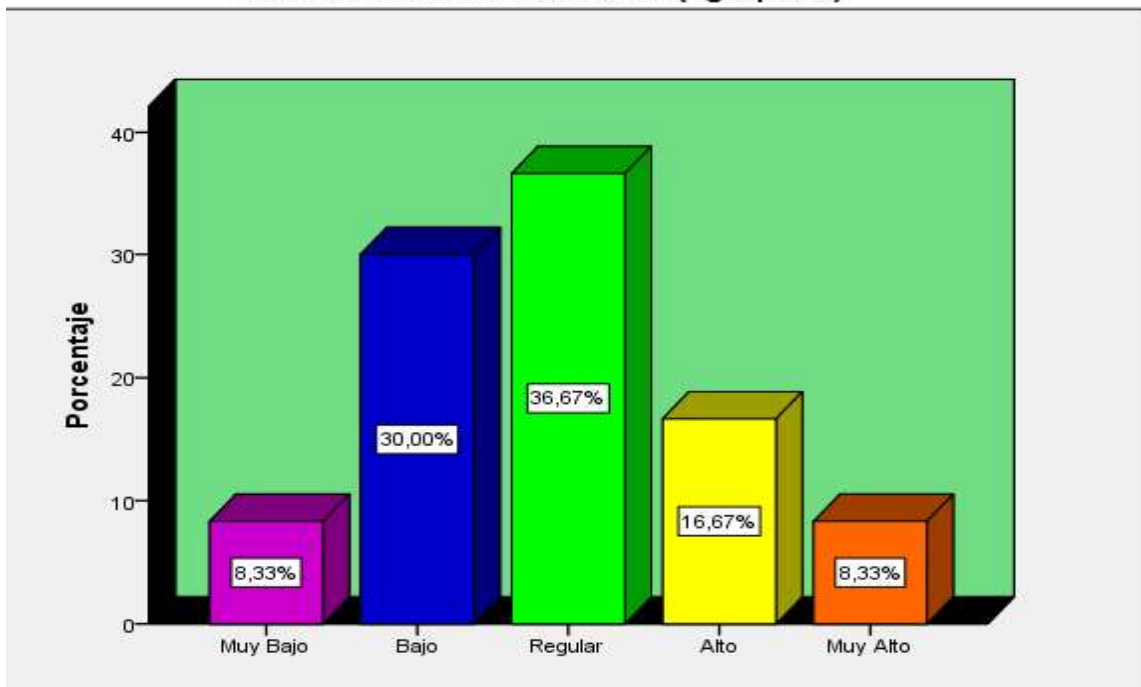


Figura 1: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20

Interpretación:

Según la Tabla número 1 se observa los resultados de los puntajes totales, obtenidos sobre las encuestas de la variable 1 en la empresa Maestro, en donde se obtuvieron bajo, regular, alto que respondieron con puntajes elevados, el 8.33% de los encuestados percibió un nivel muy bajo, el 30% percibió un nivel bajo, el 36.67% como regular, el 16.67% como alto y el 6.33% percibió como en el nivel muy alto.

Dimensión 1: Riesgo Organizacional

TABLA 2

V1D1 : RIESGO ORGANIZACIONAL (Agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
validos	Muy desacuerdo	22	36,7	36,7	36,7
	Desacuerdo	24	40,0	40,0	76,7
	Indiferente	8	13,3	13,3	90,0
	Acuerdo	1	1,7	1,7	91,7
	Muy acuerdo	5	8,3	8,3	100,0
	Total		60	100,0	100,0

Fuente: Grafica porcentual de la Dimensión 1, Riesgo Organizacional.

GRÁFICO 2

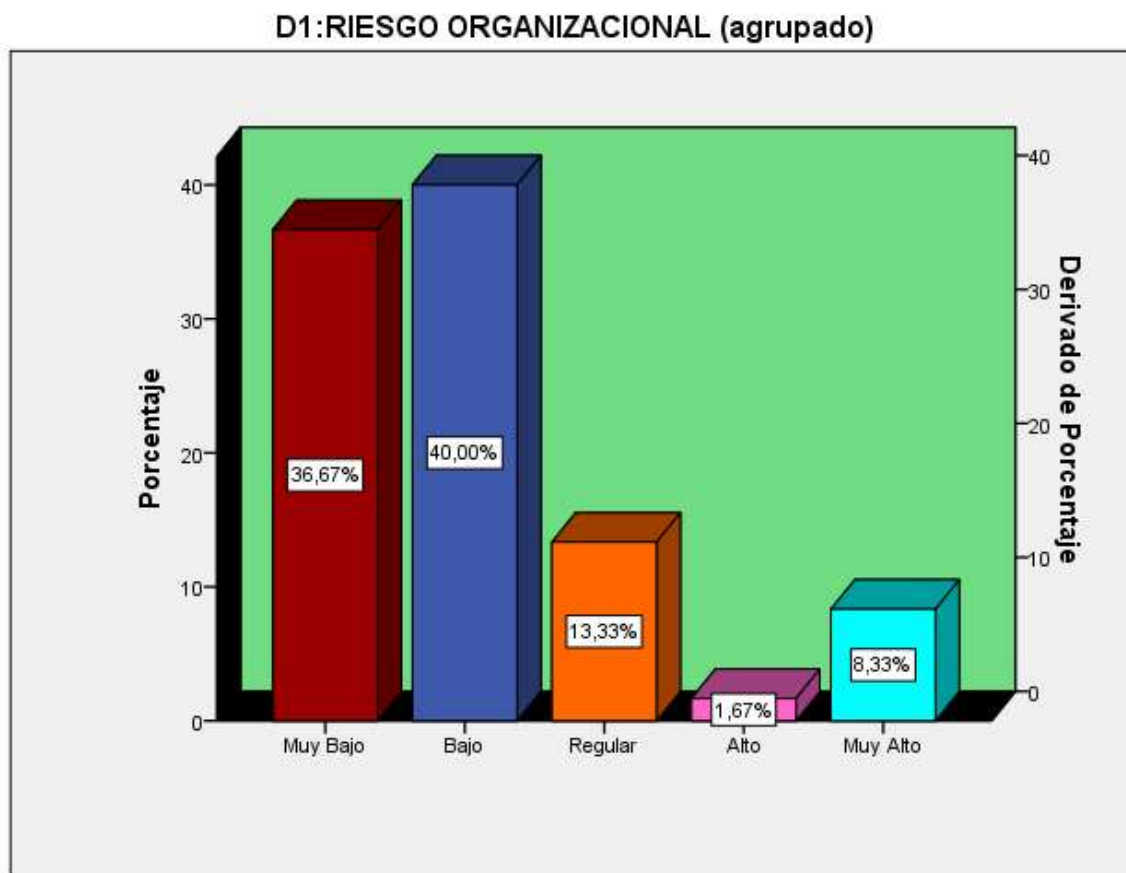


Figura 2: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20

Interpretación:

Según la Tabla número 2, se observa los resultados de los puntajes totales, obtenidos de las encuestas de la dimensión 1, Riesgo Organizacional, donde el 76.7% opinan que el riesgo organizacional no es muy importante por lo que están en desacuerdo y muy desacuerdo, en tanto el 23.3%, están de acuerdo con la estandarización de actividades en el trabajo, por lo que ayudaría a diversificar las tareas.

Dimensión 2: Riesgo Psicosocial

TABLA 3

V1D2: RIESGO PSICOSOCIAL (agrupado)

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy Desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
	Desacuerdo	18	30,0	30,0	51,7
	Indiferente	14	23,3	23,3	75,0
	Acuerdo	14	23,3	23,3	98,3
	Muy acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Grafica porcentual de la Dimensión 2, Riesgo Psicosocial.

GRAFICO 3

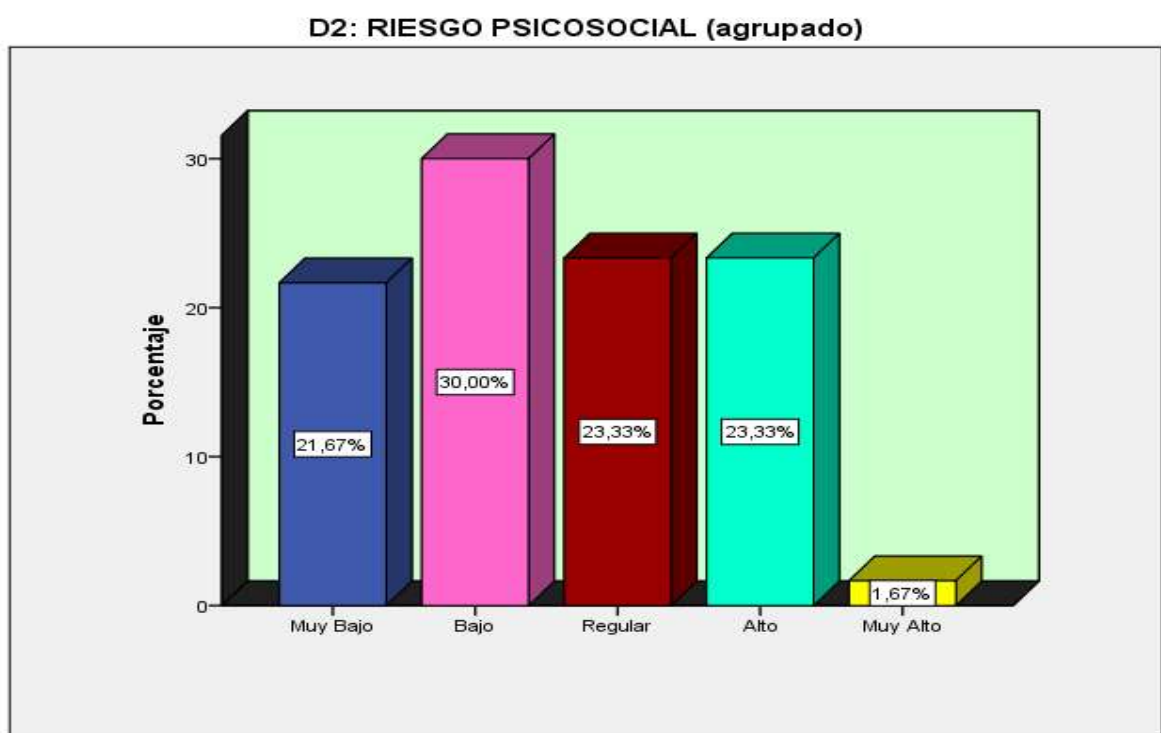


Figura 3: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20.

Interpretación:

Según la Tabla número 3, de la encuesta aplicada a 60 colaboradores de la empresa Maestro, se observa los resultados de los puntajes totales, donde para esta dimensión 2, Riesgo Psicosocial, el 51,7% están en desacuerdo y muy desacuerdo que el riesgo organizacional influya dentro de la organización, por lo que el 98,3% están de acuerdo.

Dimensión 3: RIESGO RELACIONAL

TABLA 4

V1D3: RIESGO RELACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Muy Desacuerdo	9	15,0	15,0	15,0
Desacuerdo	20	28,3	28,4	43,4
Indiferente	13	21,3	21,3	64,7
Acuerdo	13	21,3	21,3	86,0
Muy acuerdo	5	14,0	14,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Grafica porcentual de la Dimensión 3, Riesgo Relacional.

GRÁFICO 4

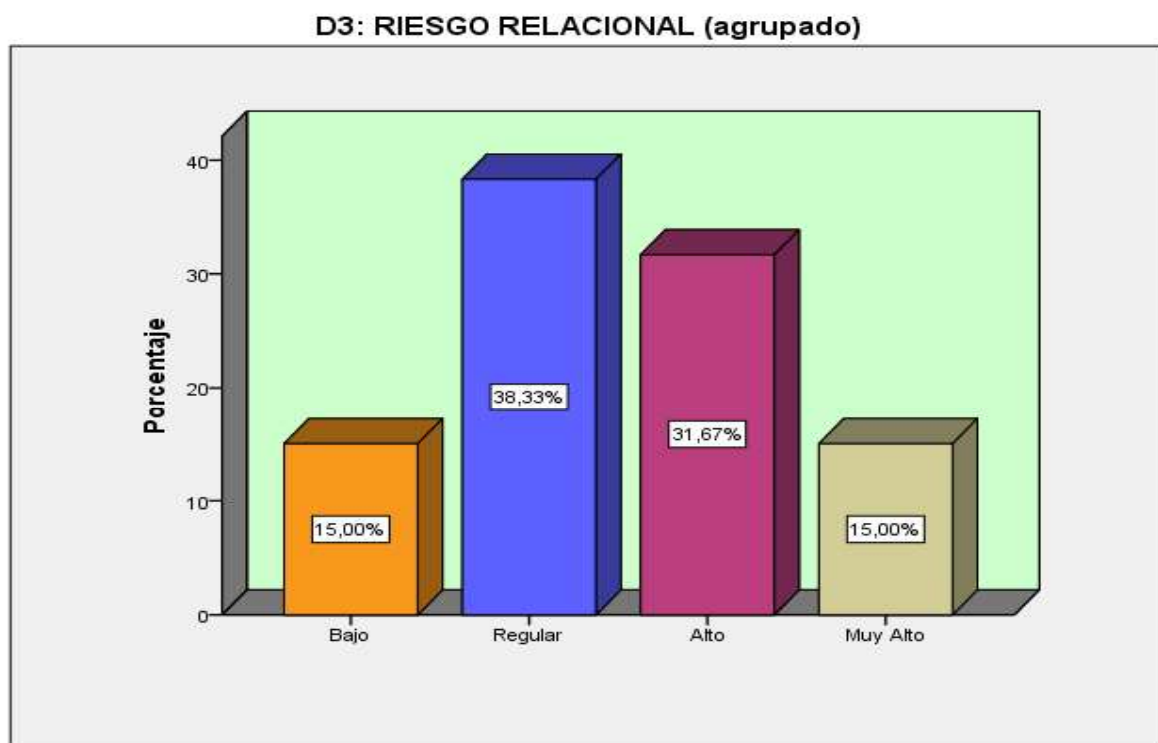


Figura 4: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20.

Interpretación:

Según la Tabla número 4, de la encuesta aplicada a 60 colaboradores de la empresa Maestro, se observa los resultados de los puntajes totales, donde en la dimensión 3, Riesgo Relacional, se puede determinar que

Variable 2: Estandarización de Actividades

Tabla 5

V2: ESTANDARIZACION DE ACTIVIDADES

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Muy Desacuerdo	11	18,3	18,3	18,3
Desacuerdo	10	16,7	16,7	35,0
Indiferente	11	18,3	18,3	53,3
Acuerdo	20	33,3	33,3	86,7
Muy acuerdo	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Grafica porcentual de la Variable 2, Estandarización de Actividades

GRAFICO 5

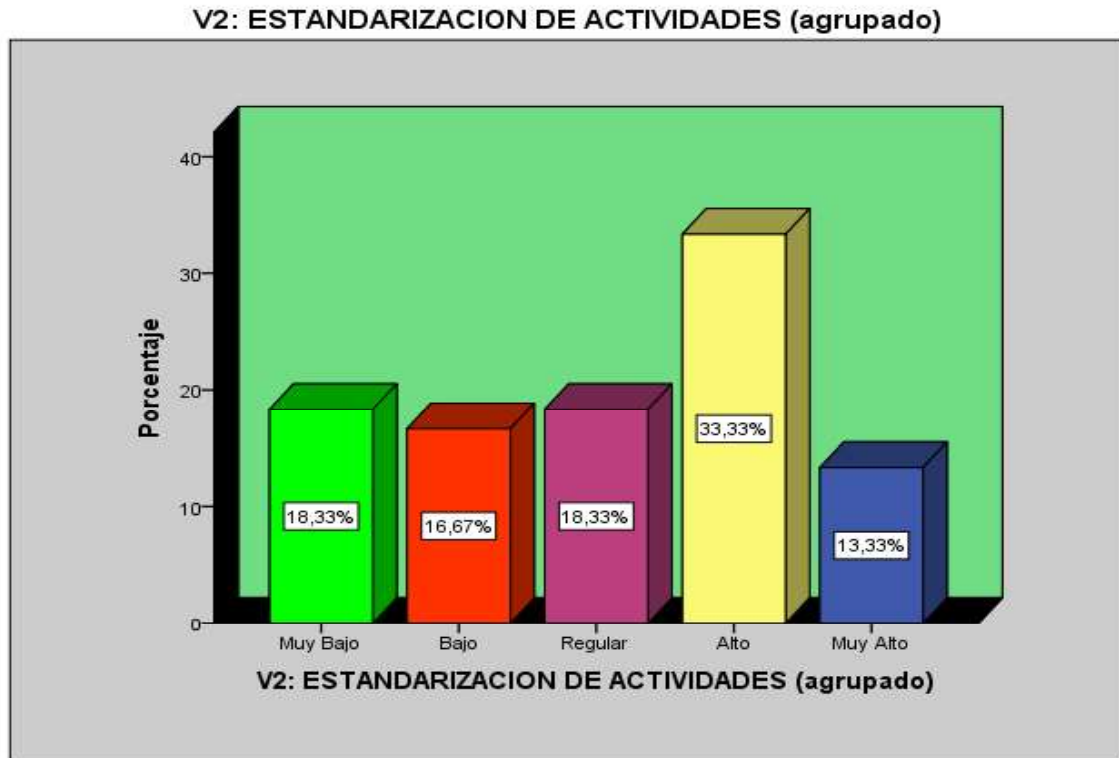


Figura 5: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20.

Interpretación:

Según la Tabla número 5, de la encuesta aplicada a 60 colaboradores de la empresa Maestro, podemos decir que el 33.3% obtuvieron alto, mientras que regular y bajo obtuvieron un porcentaje intermedio siendo los valores de 16,7% y de 16.67%, concluyendo con el 13.3% percibieron como un nivel muy alto.

Dimensión 1: Estandarización de procesos

TABLA 6

V2D1: ESTANDARIZACION DE PROCESOS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy Desacuerdo	7	11,7	11,7	11,7
s Desacuerdo	15	25,0	25,0	36,7
Indiferente	27	45,0	45,0	81,7
Acuerdo	10	16,7	16,7	98,3

Muy acuerdo	1	1,7	1,7	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Grafica porcentual de la Dimensión 1, Estandarización de Procesos

GRAFICO 6

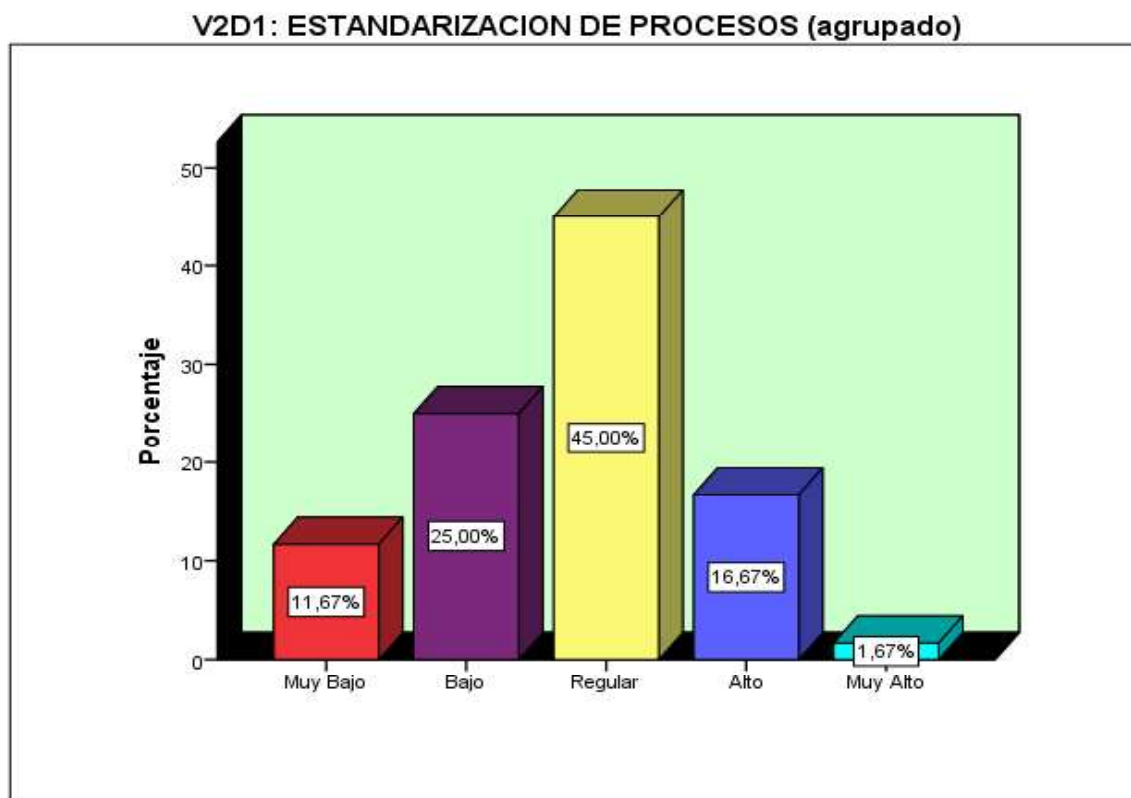


Figura 6: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20.

Interpretación:

Según la Tabla número 6, de la encuesta aplicada a 60 colaboradores de la empresa Maestro, podemos decir que el 45% obtuvieron un resultado, mientras que el 11.67%, tuvo un resultado muy bajo, el 25% bajo, el 16.67% obtuvo un resultado favorable alto y finalmente el 1.67%.

Dimensión 2: Estandarización de productos

TABLA 7

V2D2: ESTANDARIZACION DE PRODUCTOS (agrupado)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Muy Desacuerdo	13	21,7	21,7	21,7
Desacuerdo	9	15,0	15,0	36,7
Indiferente	28	46,7	46,7	83,3
Acuerdo	3	5,0	5,0	88,3
Muy acuerdo	7	11,7	11,7	100,0
Muy Desacuerdo	60	100,0	100,0	

Fuente: Grafica porcentual de la Dimensión 1, Estandarización de Procesos

GRAFICO 7:

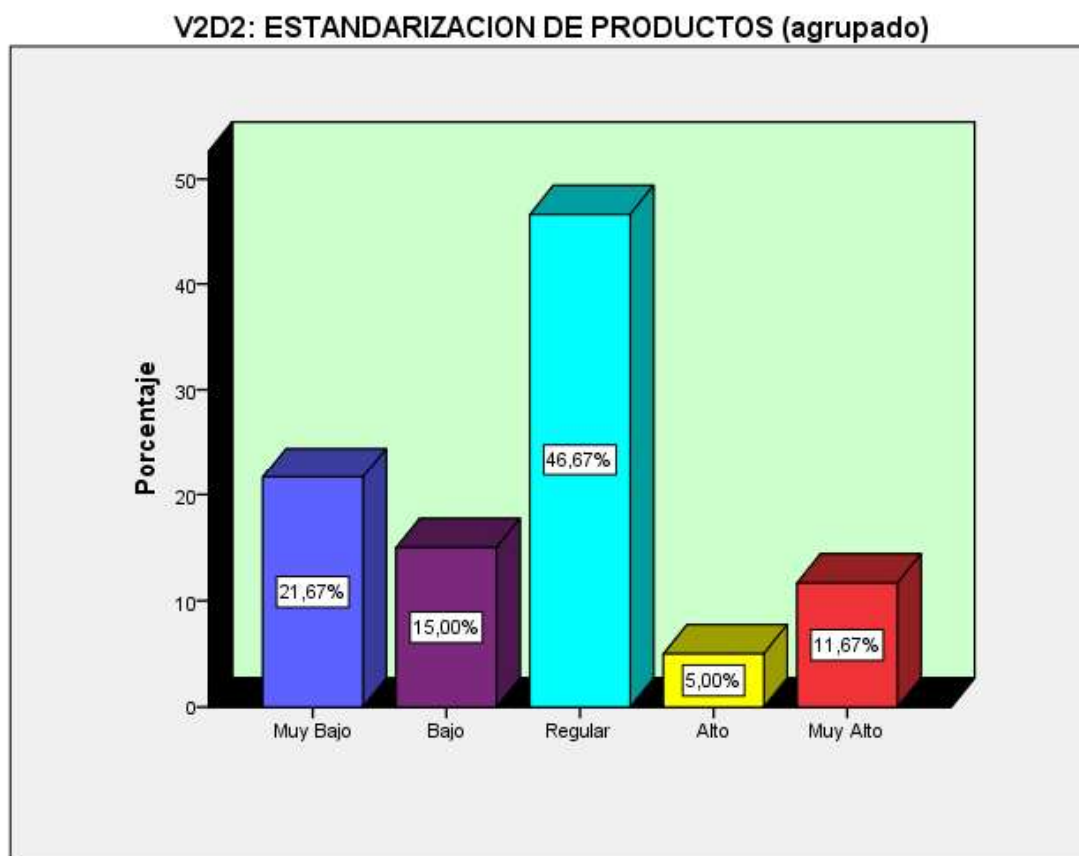


Figura 7: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20.

Interpretación:

Según la Tabla número 7, los datos obtenidos y analizados un 21.67% obtuvieron resultados muy bajos, el 15% bajo, siendo así el 46.67% de manera regular, teniendo así el 5% de nivel alto y 11.67” muy altos, datos derivados de la encuesta aplicada a 60 colaboradores de la empresa Maestro

Dimensión 3: Estandarización de habilidades

TABLA 8

V2D3: ESTANDARIZACION DE HABILIDADES(agrupo)

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos Muy Desacuerdo	19	31,7	31,7	31,7
Desacuerdo	6	10,0	10,0	41,7
Indiferente	15	25,0	25,0	66,7
Acuerdo	12	20,0	20,0	86,7
Muy acuerdo	8	13,3	13,3	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Fuente: Grafica porcentual de la Dimensión 3, Estandarización de Habilidades

GRÁFICO 8:

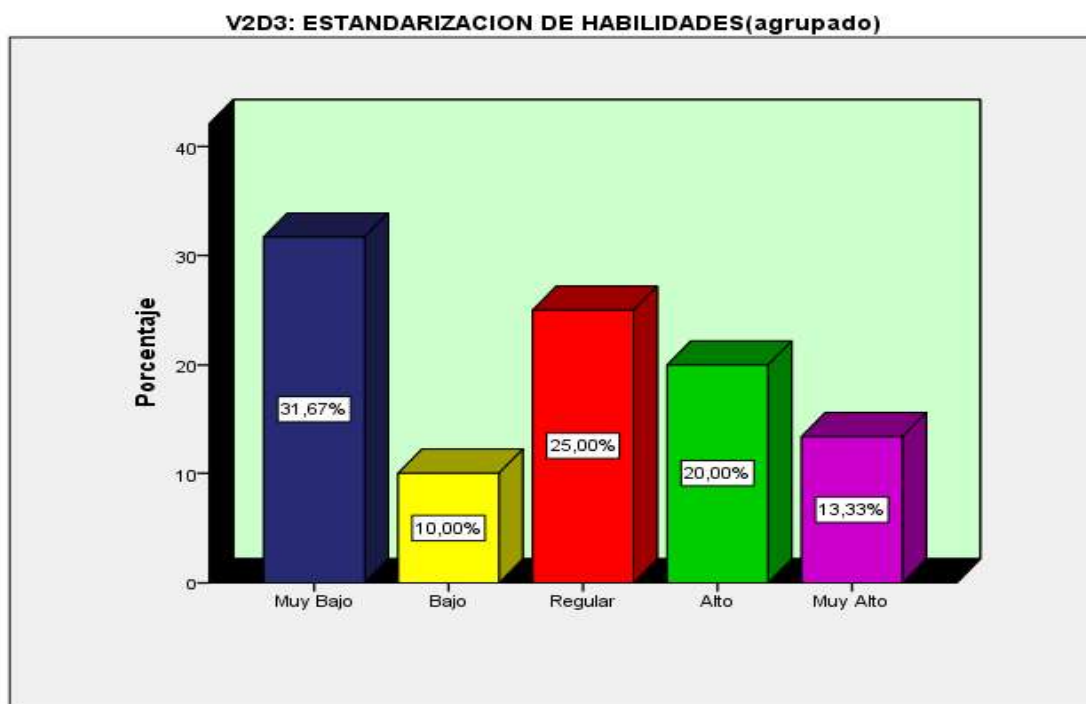


Figura 8: Elaboración en base a la técnica de la encuesta SPSS 20.

Interpretación:

Según la Tabla número 8, de la encuesta aplicada a 60 colaboradores de la empresa Maestro, se observa los resultados de los puntajes totales, donde el 31.67% percibió un nivel muy bajo, mientras el 10% percibió un nivel bajo, el 25% de los encuestados percibió un nivel regular, el 20%, percibió un nivel alto, concluyendo con el 13.33%, percibieron un nivel muy alto.

Análisis Inferencial

Coefficiente de correlación y reglas de decisión

Tabla 9: Coeficiente de correlación

Valor de Rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada

- 02 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
- 0.01 a - 0.19	Correlación positiva muy baja
- 0.2 a - 0.39	Correlación positiva baja
- 0.4 a - 0.69	Correlación positiva moderada
- 0.7 a - 0.89	Correlación positiva alta
- 0.9 a - 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Gráfico basado en Campos y Martínez (2016)

Condiciones:

- Sig. T = 5% (0.05)
- Nivel de aceptación 95%; Z=1.96

Se propone la hipótesis para la variable 1:

Ho: Los datos de la variable 1 de Maestro en la ciudad de Lima, del año 2020 no muestran una distribución normal.

H1: Los datos de Maestro en la ciudad de Lima, del año 2020, se observa una distribución normal.

Se propone la hipótesis para la variable 2:

Se determinó un 5% del nivel de significancia para el contraste bilateral, por lo que dichos resultados obtenidos se mostrarán en la tabla 1.

Tabla 1

Prueba de normalidad Kolmogorov- Simov para la variable prevención Laboral y variable Estandarización de Actividades.

	Estadístico	gl	sig.
V1: Prevención laboral	0.117	60	0.039

V2: Estandarización de

Actividades 0.144 60 0.003

Fuente: Gráfica porcentual del programa SPSS

De acuerdo a los resultados en la tabla 2, dado que el p-valor es menor que 0.05, por ende, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por lo tanto, los datos para ambas variables tanto para la variable 1 y variable 2 no muestran normalidad.

Resultados descriptivos de la variable 1

Tabla 1

Distribución de frecuencia de la variable 1

		frecuencia fi	porcentaje %
Muy bajo	<= 16	8	13.3
Bajo	17-21	15	25
Regular	22-26	22	36.7
Alto	27-30	10	16.7
Muy Alto	31+	5	8.3
	TOTAL	60	100

Fuente: Elaboración propia

H1: Los datos de Maestro en la ciudad de Lima, del año 2020, se observa una distribución normal.

Ho: No existe relación significativa entre la prevención laboral y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020.

H1: Existe relación significativa entre la prevención laboral y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020.

Regla de decisión:

- Si $\text{Sig. E} > \text{Sig T}$, se acepta la H_0 y rechaza la H_1 .
- Si $\text{Sig. E} < \text{Sig T}$, se acepta la H_1 y rechaza la H_0 .

Prueba de Hipótesis General

H₀: No existe relación significativa entre la prevención laboral y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020.

H₁: Existe relación significativa entre la prevención laboral y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020.

Tabla 10: Prueba de hipótesis general

Correlaciones

				V1:	V2:
Rho de Spearman	V1: PREVENCIÓN LABORAL (agrupado)	Coeficiente de correlación		1,000	,756**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		60	60
	V2: ESTANDARIZACION DE ACTIVIDADES (agrupado)	Coeficiente de correlación		,756**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	
		N		60	60

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

Fuente: Gráfica de las variables en base al programa SPSS 20

Interpretación:

Según los datos obtenidos, a través del programa estadístico SPSS 20, se determinó que existe un grado de correlación de 0,756 entre las variables prevención laboral y estandarización de actividades que quiere decir que si existe una correlación positiva alta y en porcentaje es 57.15% que es más que el 50% y la significancia sale 0,000 otorgándonos que la respuesta de dicho resultado es positivamente alto, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciando que si existe relación entre ambas variables que son prevención laboral y la estandarización de actividades en maestro, puente piedra, 2020. Por lo tanto el contenido de la hipótesis planteada es verdadera.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo organizacional y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra,2020.

H1: Existe relación significativa entre el riesgo organizacional y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra,2020.

Tabla 11

Rho de Spearman				
Dimensiones	Coefficiente de correlación	N	Coefficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Riesgo organizacional	1,000	60	,712*	,000
Estandarización de actividades	1,000	60	,712*	,000

Fuente: IBM SPSS24

En el presente resultado de correlación de Spearman como hipótesis específica 1 tenemos el coeficiente de 0.712, que quiere decir que la correlación que tienen estas 2 dimensiones son positivamente alta y tiene un porcentaje de 26.21 % y la significancia sale 0,000 otorgándonos que la respuesta de dicho resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna evidenciando que si existe relación positiva alta entre el riesgo organizacional y la estandarización de actividades en Maestro, Puente piedra, 2020.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra,2020.

Tabla12

Rho de Spearman				
Dimensiones	Coeficiente de correlación	N	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Riesgo Psicosocial	1,000	60	,728	,000
Estandarización de actividades	1,000	60	,728	,000

Fuente: Ibm Spss 24

En la hipótesis específica 2 tenemos el coeficiente de 0.728, que quiere decir que la correlación que tienen estas 2 dimensiones son positivamente alta y tiene un porcentaje de 52.99% que es más que el 50% y la significancia sale 0,000 evidenciando que si existe relación entre ambas variables, tales como el riesgo psicosocial y la estandarización de actividades en maestro, puente piedra 2020, dicho resultado se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre el riesgo relacional y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020.

H1: Existe relación significativa entre el riesgo relacional y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020.

Tabla13

Rho de Spearman				
Dimensiones	Coeficiente de correlación	N	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)
Riesgo Relacional	1,000	60	,767*	,000
Estandarización de actividades	1,000	60	,767	,000

Fuente: IBM Spss24

El resultado aquí de la hipótesis específica 3 tenemos el coeficiente de 0.767,

que quiere decir que la correlación que tienen estas 2 dimensiones son positivamente alta y tiene un porcentaje de 58.82% que es más que el 50% y la significancia sale 0,000 evidenciando que si existe relación entre ambas variables, que son el riesgo relacional y la estandarización de actividades en maestro, puente piedra 2020, dicho resultado es donde se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSION

El entrelace de las variables examinadas para esta investigación, fue decretada por las dimensiones de la primera variable con la segunda variable cuyo propósito principal es de determinar la relación entre la variable prevención laboral y la estandarización de Actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020, los resultados obtenidos y el análisis descriptivo determina la relación de la prevención laboral y estandarización de actividades.

Es así que el presente proyecto tiene similitud con un estudio investigado por Ligarza (2019) designado propuesta de mejora en la seguridad y salud en el trabajo mediante la estandarización de procesos y la seguridad, cuyo propósito es determinar la prevención laboral y la estandarización de procesos, resaltando así tener un planteamiento igual y ejecutado en el proyecto.

El primer objetivo específico es determinar la relación que existe entre el riesgo organizacional y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020.

En relación a los resultados obtenidos se determina dicha relación entre el riesgo organizacional y la estandarización de actividades, cuyos datos coinciden con López (2018) en su investigación halla la existencia de la relación que existe entre el riesgo ocupacional y el desempeño del personal en las diversas actividades en la organización para el crecimiento de los colaboradores en la toma de decisiones y fomentar un buen clima de trabajo que permita generalmente desarrollarse.

El segundo objetivo específico es determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la estandarización de productos en Maestro Puente Piedra, 2020. En congruencia con los resultados se puede determinar que existe una relación del riesgo psicosocial y la estandarización de productos, Pozo (2018) en su desarrollo de investigación obtiene un grado de Rho de 0, 706, evidenciando que no solo afecta la salud si no al desarrollo de sus funciones para alcanzar mayor experiencia y competencia laboral eficiente, ya que estas condiciones pueden afectar positivamente en el desarrollo del bienestar personal, por otro lado Cortés (2012), sostiene que el riesgo psicosocial también actúa como cual, ya que si se

desea alta productividad primero debemos cuidar el factor humano y la salud, para obtener como resultado capacidad de decisión, y un crecimiento asertivo en la organización.

Por otro lado el tercer objetivo específico es determinar la relación entre el riesgo relacional y la estandarización de habilidades en Maestro, Puente Piedra, 2020. Los resultados obtenidos muestran que existe una relación positivamente fuerte entre el riesgo relacional y la estandarización de actividades. Cuyos resultados llegan a concordar con la conclusión de García (2016), quien menciona que en el círculo laboral se debe dar un trato justo para los colaboradores de manera que ellos, se sientan muy comprometidos con el desarrollo en el entorno de sus actividades, para que se involucren en los objetivos que quiere una organización, así mismo se relaciona con la teoría de Ford (2009) donde profundizan la estandarización de habilidades como un trabajo organizado, donde todos los colaboradores cumplan con un mismo objetivo de trabajo en grupo cuya finalidad es asegurar que los trabajadores cumplan y tengan una manera sencilla de realizar sus actividades.

La relación laboral, es una interacción entre los colaboradores individuales, por ello para que de una buena interrelación es importante que se dé trato justo para los empleados, para que estos se involucren en los objetivos que se quiere en la organización.

Por otro lado, la metodología de la investigación se generaliza en un nivel descriptivo correlacional, con un enfoque cuantitativo de tipo aplicada, por lo que se usó un diseño no experimental – transversal, es por ello que los trabajos previos realizado por los investigadores, se pudo observar que la gran cantidad usa un nivel descriptivo correlacional de diseño no experimental, con un enfoque cuantitativo. En el proceso estadístico se puede evidenciar la variable prevención laboral y estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra 2020. Logrando obtener un resultado de 0,756 entre ambas variables antes mencionadas, determinando que existe una relación positivamente alta y a su vez un nivel de significancia de 0.000, logrando así la hipótesis alterna de que si existe relación, por otro lado los resultados de las dimensiones como riesgo

organizacional, 0.712; riesgo psicosocial, 0.728; todas las dimensiones teniendo un nivel de significancia de 0.000 por lo que se afirma y determina que si existe relación entre ellos, afirmando la similitud de investigaciones por Caballero (2010), donde se obtuvo como resultado 0.782 Con un valor $P=0.000$ evidenciando así que existe una relación alta entre las variables antes mencionadas, lo que se llega a concluir que la prevención guarda relación con la estandarización de actividades por el cual nos permite aprender acerca de los procesos, para realizar una determinada actividad, es por ello que el objetivo es aplicar los procesos dentro de una organización y poder brindar a los clientes un nivel óptimo de calidad , para lograr brindar productos y servicios de buena calidad.

VI. CONCLUSIONES

Primero: Se concluye que existe una relación positivamente alta de 0,756 entre la prevención laboral y la estandarización de actividades en Maestro Puente Piedra, 2020. Señalando que la prevención laboral es importante dentro de la organización.

Segundo: Se concluye que existe una relación fuertemente positiva de 0.712 entre el riesgo organizacional y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra 2020, por lo que el resultado nos indica que la finalidad de ello, es asegurar que los trabajadores cumplan y tengan una manera sencilla de realizar sus actividades, para obtener mejores resultados y una mayor afectividad en sus actividades.

Tercero: Se concluye que si existe relación entre riesgo psicosocial y la estandarización de actividades de Maestro, Puente Piedra, 2020, es por ellos que se debe fomentar un trato equitativo entre los colaboradores y a los distintos grupos de trabajo, como también fomentar la cooperación y la prestación de ayuda entre colaboradores y superiores, esto ayudará a que los resultados sean más favorables para una organización.

Cuarto: Se concluye que existe una relación fuertemente positiva entre el riesgo relacional y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra 2020, se debe seguir lineamientos de la cultura organizacional, para que permita tener mayor compromiso laboral al realizar sus diferentes actividades, que ayude a identificar los objetivos y retos de superación, trabajo en grupo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero: Se recomienda, que los colaboradores de Maestro, Puente Piedra, se den cuenta que la prevención laboral y la estandarización de actividades, juegan un rol importante dentro de la empresa, por ello se deben de sentir comprometidos en lograr obtener buenos resultados, , buscando una manera sencilla de realizar sus actividades, y así tener una mayor afectividad en sus obligaciones.

Segundo: Para el riesgo organizacional y la estandarización de actividades los encargados de tienda deberían de desarrollar un plan de actividades donde se realicen diferentes tareas que permita al colaborador a sentirse satisfecho de sus logros, de los resultados positivos por obtener una mayor afectividad en sus actividades, lo que permitirá tener un compromiso continuo dentro de la organización.

Tercero: Para el riesgo psicosocial y la estandarización de actividades, es necesario que la empresa brinde un trato equitativo a los empleadores, se realice reconocimientos del personal, fomentar la cooperación y la prestación de ayuda entre colaboradores y superiores, esto ayudará a que los resultados sean más favorables tanto empresarial como personal.

Cuarto: Para el riesgo relacional y la estandarización de actividades se debe realizar ciertos lineamientos personales la cual fomente a tener mayor compromiso laboral al realizar sus diferentes actividades en la organización, trabajo en equipo, lo que se lograría con ello, es el poder identificar a un colaborador ansioso de superación de nuevos retos dentro de la organización.

REFERENCIAS

- Rojas, M. (2008). *Evaluación de Riesgos Laborales en una Empresa Metalmecánica bajo Norma Internacionales OSHAS 18001* Lima - Perú
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de Riesgos Laborales*. (2º ed.). Ideas propias: editorial VIGO.
- Mantilla, K. (2016). *Gestión de Riesgo Empresarial*. (2º ed.). Ecuador: editorial Universitaria Abya.
- Soriano, J. (2013). *Prevención de Riesgos Laborales*. (2º ed). Barcelona: editorial Jordi Girona.
- Sanchez, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral*. España: editorial Comares
- Cortéz, J. (2006). *Ley de prevención de riesgos laborales y su desarrollo reglamentario*. (4º ed). Madrid: editorial Tébar.
- Reyes, J. (2017). *Coaching empresarial y su influencia con el estrés laboral en grupo ssoma* Perú S.A.C. - San Martín de Porres. Lima- Perú.
- Bernardez, M. (2007). *Desempeño Organizacional*. (2º ed.). U.S: editorial Global Business Press.
- Fernandez, R. (2013). *La productividad y el riesgo psicosocial o derivado de la organización del trabajo*. (2º ed.). San Vicente: editorial Universitario.
- Chávez, A. (2018). *Estandarización de procesos y su impacto en la productividad de la empresa negociaciones minera* (título ingeniero empresarial).
Recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/14117/Chavez%20Chavez%20Zully%20Alexandra%20%20Quiroz%20Mercado%20Gianluca.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Monte, P. (2014). *Manual de Psicología aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=jNOUBQAA>

&dq =factores de+riesgo +psicosocial+en+ el+trabajo+libros&hl =es&sa=X&ved

=2ahUKEwjpwOW i5abtAhXUH7kGHclGBxIQ6AEwAnoECAAQAQg

Fernández, P. (2005). *Riesgos Psicosociales: Estrés laboral y burnout*. Sevilla. (2° ed.). Sevilla: editorial Andalucía.

Uribe, F. (2016). *Psicología del trabajo*. Mexico: Editorial El manual moderno.

Naghi, M. (2005). *Metodología De La Investigación* (2° ed.). México: editorial LIMUSA.

Monte. P. (2012). *Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*. Retrived from: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>

Sallan, J. M., Simo, P., Fernandez, V., & Enache, M. (2010). *Estudio de la relación entre el compromiso organizativo y la intención de abandonar la organización: Modelo de dos componentes de compromiso de continuidad*/The relationship between organizational commitment and intention to leave: A model of two components of continuance commitment. Cuadernos De Gestión, 10(2), 15-27. Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/853643233?accountid=37408>

Sampieri R. (2014) *Metodología De La Investigación*. (6° ed.). México: editorial McGRAW-HILL.

Romero, M. Z. (2012). *La flexibilización laboral en Colombia frente a la ética empresarial*. Revista De Derecho, (37) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1435598148?accountid=37409>.

Rodriguez, M. (2009). *Factores Psicosociales de Riesgo Laboral*. Revista de Observatorio Laboral, Retrieved from <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219016838007.pdf>.

- Menendez, M. (2011). *Prevención Psicosociales y bienestar en el trabajo*. Retrieved from https://www.juntadeandalucia.es/empleo/webiapr/larpsico/sites/es.empleo.webiapr.larpsico/files/recursos/revista_cientifica/RevistaLarpsico02.pdf.
- Cortez, J. (2006). *La Ley de Prevención de Riesgos Laborales y su desarrollo reglamentario*. (4ª Edición). Madrid: Ed. Tébar.
- Vision Y Compromiso. (2019). (). Costa Mesa: Experian Information Solutions, Inc. Retrieved from ProQuest Central Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1581705047?accountid=3740>
- Romero, M. Z. (2013). *La flexibilización laboral en Colombia frente a la ética empresarial*. Revista De Derecho, (37) Retrieved from <https://search.proquest.com/docview/1435598148?accountid=37408>.
- Pérez, J. (2009). *Manual de Prevención docente*. Riesgos laborales en el sector enseñanza. Editorial Nau Libres.
- Bautista, I. (2018). *Motivación y compromiso organizacional en los trabajadores de una empresa privada del distrito de Lince*. Lima Perú.
- Canseco, E. (2003). *Estandarización y mejora de procesos del sistema para la empresa*. Editorial: UDEM.
- Cardenas, Javier. (1985). *Estandarización de los procesos y manejo de conservación*. Bogota. Editorial: UJTL.
- Donald C y Eric G. (2005) *Desarrollo organizacional y desarrollo ejecutivo*. (1ºed.). Argentina: editorial Nobuko.
- Sánchez, J. (2012). *Propuesta de Estandarización de Procesos* (tesis de magister).Recuperadode:<https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/10>

863/245.pdf? sequence= 1&isAllowed=y

Management y empleo. (3 de junio del 2016). Gestión. Recuperado <https://gestion.pe/noticias/riesgos-laborales/?ref=gesr>

Management y empleo. (26 de junio del 2018). Gestión. Recuperado <https://gestion.pe/economia/management-empleo/importante-prevencion-riesgos-laborales-centro-236716-noticia/?ref=gesr>

Carrasco, M. (2012). “*Propuesta de implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en el área de inyección de una empresa fabricante de productos plásticos*”.

Martínez, P. (2012), “*La prevención de riesgos laborales en una base militar aérea*”. (Tesis para obtener el grado de Master en Alemania) Universidad de Alemania.

Management y empleo. (2014). Gestión. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/45-trabajadores-feliz-centro-labores-68545>.

Opinión. (8 de marzo del 2020). Gestión. Recuperado de: <https://gestion.pe/noticias/seguridad-y-salud-en-el-trabajo/?ref=gesr>

Management y empleo. (27 de Julio del 2014). Gestión. Recuperado <https://gestion.pe/economia/empresas/empresas-mejoran-estandares-prevencion-riesgos-laborales-salud-ocupacional-66720-noticia/>

Ramón, J. (2015). “*Observatorio de Riesgos Laborales (ORL), E, Enfermedades profesionales 2009*” Recuperado de: <http://www.oect.es/porta/site/Observator>.

Díaz, P. (2015). “*Prevención de riesgos laborales SSL. (2º ed.)*.” Madrid, Editorial Ciclos informativos.

Díaz, P. (2009). *Prevención de riesgos laborales: Seguridad y salud laboral*. Madrid: editorial Nobel.

Sánchez, J. (2008). *Planeación de los Recursos Humanos*. (2° ed.). España: editorial Vértice.

ANEXO 1: Operacionalización de variables

Prevención Laboral Y Estandarización De Actividades En Maestro, Puente Piedra, 2020.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Valoración
Prevención laboral	Saldaña (2012), define la prevención laboral, como una condición laboral cuyos aspectos afectan al colaborador en su actividad cotidiana laboral, en ellos influye, el tipo de contrato indefinidos, por lo que se determina que ello afecta una mayor estabilidad emocional y seguridad que los temporales (p. 3).	La prevención laboral es un conjunto de actividades o medidas que se adoptan a fin de evitar o reducir los riesgos tales como riesgo organizacional, riesgo psicosocial y el riesgo relacional, que se puedan originar en la organización	Riesgo Organizacional	Formación laboral	Considera usted que la empresa se preocupa por la formación laboral de los colaboradores?	ESCALA ORDINAL
				Inestabilidad laboral	¿Considera usted que la inestabilidad laboral de los colaboradores influye en los riesgos organizacionales?	
			Riesgo Psicosocial	Comportamiento	¿Considera usted que el comportamiento brindado en la organización se adecua para el desarrollo de la empresa?	
					¿Considera usted que el comportamiento de su superior es generar un buen clima laboral?	
				Valores	¿Considera usted que los colaboradores deben de cumplir los valores organizacionales?	
					¿Considera usted que el no cumplir los valores generaría riesgos laborales?	
			Riesgo Relacional	Valoración Social	¿Considera usted que la valorización social genere mayor impacto de compra en la organización?	
					¿Considera usted que la valorización de los superiores hacia los colaboradores genera satisfacción?	
				Relación Laboral	¿Considera usted que la relación laboral con tus compañeros es muy buena?	
					¿Considera usted que una buena relación de la organización te permitiría desarrollarte personalmente?	

ANEXO 2: Prevención Laboral Y Estandarización De Actividades En Maestro, Puente Piedra, 2020.

Variables	definición conceptual	definición operacional	dimensiones	indicadores	ítems	Escala de valoración				
						A= Acuerdo	D= Desacuerdo	I= Indiferente	Ta= Total acuerdo	Td= Total desacuerdo
Estandarización de actividades	La estandarización de actividades es homogeneizar las competencias del personal, cuyo propósito es prestar servicios complejos de valor agregado de manera que tengan una manera sencilla de realizar sus trabajos laborales (p. 81).	La estandarización de actividades, es una mejora continua porque nos permite aprender acerca de los procesos, para realizar una determinada actividad es por ello que el objetivo es aplicar los procesos dentro de una organización y poder brindar a los clientes un nivel de calidad óptima, por el cual existen mecanismos para tener una empresa eficiente y efectiva como es la estandarización de procesos, estandarización de productos, permite controlar los costos y la estandarización de habilidades.	Estandarización de procesos	Ejecución	¿Considera usted que se aplica una ejecución de calidad en el proceso de producción de productos?					
				Nivel competitivo	¿Los niveles de competencia de los colaboradores genera mayor producción?					
			Estandarización de productos	Control	¿Considera usted que los productos de la organización son controladas eficientemente?					
					¿Considera usted que las ventas de los productos es rigurosamente controladas por el área de supervisión?					
				Verificación	¿Considera usted que los productos en stock están verificados adecuadamente?					
					¿Considera usted que la verificación de productos por el área de calidad es rigurosamente estricto?					
			Estandarización de habilidades	Servicios	¿Considera usted que brinda un servicio de calidad hacia los clientes?					
					¿Los servicios brindados por la organización satisfacen las expectativas de los clientes?					
				Competencia laboral	¿Considera usted que la competencia laboral genera mayor entusiasmo de aprendizaje?					
					¿Considera usted que la organización debería de incentivar a generar las competencias de los colaboradores?					


ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Prevención Laboral Y Estandarización De Actividades En Maestro, Puente Piedra, 2020

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS Y VARIABLES	VARIABLES E INDICADORES																																			
<p>Problema general:</p> <p><i>¿De qué manera se relaciona la prevención laboral y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020?</i></p> <p>Problemas específicos:</p> <p>A) <i>¿Cómo se relaciona el riesgo organizacional y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020?</i></p> <p>B) <i>¿Cómo se relaciona el riesgo psicosocial y la estandarización de productos en Maestro Puente Piedra, 2020?</i></p> <p>C) <i>¿Cómo se relaciona el riesgo relacional y la estandarización de habilidades en Maestro de Puente Piedra, 2020?</i></p>	<p>Objetivo general</p> <p><i>Determinar la relación entre la Prevención laboral y la estandarización de actividades en Maestro, Puente Piedra, 2020.</i></p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>A) <i>Determinar la relación entre el riesgo organizacional y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020.</i></p> <p>B) <i>Determinar la relación entre el riesgo psicosocial y la estandarización de productos en Maestro Puente Piedra, 2020.</i></p> <p>C) <i>Determinar la relación entre el riesgo relacional y la estandarización de habilidades en Maestro, Puente Piedra, 2020.</i></p>	<p>Hipótesis General:</p> <p><i>Existe relación significativa entre la prevención laboral y la estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020.</i></p> <p>Hipótesis Específicas:</p> <p>H1. <i>Existe relación significativa entre el riesgo organizacional y estandarización de procesos en Maestro, Puente Piedra, 2020.</i></p> <p>H2. <i>Existe relación significativa entre el riesgo psicosocial y la estandarización de productos en Maestro, Puente Piedra, 2020.</i></p> <p>H3. <i>Existe relación significativa entre el riesgo relacional y la estandarización de habilidades en Maestro, Puente Piedra, 2020.</i></p> <p>1.-Variable 1 Prevención laboral <i>La prevención laboral se define, como una disciplina que busca fomentar la seguridad y salud de los trabajadores para la prevención de los peligros que pueda sufrir el empleador en el ámbito laboral dentro del cual podemos encontrar el riesgo organizacional, riesgo psicosocial y el riego relacional.</i></p> <p>2.-Variable 2 Estandarización de actividades <i>La estandarización de labores, se define como una mezcla de actividades, procesos de producción, es decir que cada empleador trabaje de distintas maneras, para un bien común, y así obtener mejores resultados, por el cual existen mecanismos para tener una empresa eficiente y efectiva como es la estandarización de procesos, estandarización de productos, permite controlar los costos y la estandarización de habilidades.</i></p>	<p>V.: 1: Prevención Laboral</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>I. Riesgo Organizacional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Formación laboral Inestabilidad laboral </td> <td></td> <td> Escala de Likert. 1. Totalmente en des 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni e 4. De acuerdo 5. Totalmente de AC </td> </tr> <tr> <td>II. Riesgo Psicosocial</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Valores </td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>III. Riesgo Relacional</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Valoración social Relación laboral </td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>V. 2: Estandarización de Actividades</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>DIMENSIONES</th> <th>INDICADORES</th> <th>ITEMS</th> <th>ESCALA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>IV. Estandarización de procesos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Ejecución Nivel competitivo </td> <td></td> <td> Escala de Like 6. Totalmente e desacuerdo 7. En desacuerdo </td> </tr> <tr> <td>V. Estandarización de productos</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Control Verificación </td> <td></td> <td> 8. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 9. De acuerdo </td> </tr> <tr> <td>VI. Estandarización de habilidades</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Servicios Competencia laboral </td> <td></td> <td> 10. Total ente de acuerdo </td> </tr> </tbody> </table>				DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS		I. Riesgo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Formación laboral Inestabilidad laboral 		Escala de Likert. 1. Totalmente en des 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni e 4. De acuerdo 5. Totalmente de AC	II. Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Valores 			III. Riesgo Relacional	<ul style="list-style-type: none"> Valoración social Relación laboral 			DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA	IV. Estandarización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución Nivel competitivo 		Escala de Like 6. Totalmente e desacuerdo 7. En desacuerdo	V. Estandarización de productos	<ul style="list-style-type: none"> Control Verificación 		8. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 9. De acuerdo	VI. Estandarización de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Servicios Competencia laboral 		10. Total ente de acuerdo
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS																																				
I. Riesgo Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> Formación laboral Inestabilidad laboral 		Escala de Likert. 1. Totalmente en des 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni e 4. De acuerdo 5. Totalmente de AC																																			
II. Riesgo Psicosocial	<ul style="list-style-type: none"> Comportamiento Valores 																																					
III. Riesgo Relacional	<ul style="list-style-type: none"> Valoración social Relación laboral 																																					
DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA																																			
IV. Estandarización de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución Nivel competitivo 		Escala de Like 6. Totalmente e desacuerdo 7. En desacuerdo																																			
V. Estandarización de productos	<ul style="list-style-type: none"> Control Verificación 		8. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 9. De acuerdo																																			
VI. Estandarización de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> Servicios Competencia laboral 		10. Total ente de acuerdo																																			


ANEXOS 4: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS - EXPERTO 1

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Prevención Laboral y Estandarización de actividades en Maestro Fuente Piedra 2020						
Apellidos y nombres del investigador:		Uachua Leguía Aydee Edith						
Apellidos y nombres del experto:		DR. CARRANZA ESTELA, TEODORO						
VARIABLES	DIMENSIONES	ASPECTO POR EVALUAR			ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
		INDICADORES	ITEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	CRQ/ SUR
PREVENCIÓN LABORAL	Riesgo Organizacional	Formación Laboral	La empresa se preocupa por la formación laboral de los colaboradores	A= Acuerdo D= Desacuerdo I= Indiferente T= Total acuerdo Td= Total desacuerdo				
		Inestabilidad Laboral	La inestabilidad laboral de los colaboradores influye en los riesgos organizacionales.					
	Riesgo Psicosocial	Comportamiento	El comportamiento brindado en la organización se adecua para el desarrollo de la empresa.					
			El comportamiento de su superior es generar un buen clima laboral.					
		Valores	Los colaboradores deben de cumplir los valores organizacionales.					
	Cree usted que el no cumplir los valores generaría riesgos laborales.							
	Riesgo Relacional	Valoración Social	La valoración social genera mayor impacto de compra en la organización.					
			La valoración de los superiores hacia los colaboradores genera satisfacción.					
		Relación Laboral	La relación laboral con sus compañeros es muy buena. Una buena relación con la organización le permitirá desarrollarse personalmente.					
	Estandarización de Actividades	Estandarización de Procesos	Ejecución		Se aplica una ejecución de calidad en el proceso de producción de productos.			
Nivel Competitivo			Los niveles de competencia de los colaboradores genera mayor producción.					
Estandarización de Productos		Control	Los productos de la organización son controlados eficientemente.					
			Las ventas de los productos es rigurosamente controladas por el área de supervisión.					
Verificación		Los productos en stock están verificados adecuadamente.						
		La verificación de los productos por el área de calidad es rigurosamente estricto.						
Estandarización de Instalaciones		Servicios	Brinda usted un servicio de calidad hacia los clientes.					
			Los servicios brindados por la organización satisfacen las expectativas de los clientes.					
			La competencia laboral genera mayor entusiasmo de aprendizaje.					
Firma del experto 		Fecha 22 / 06 / 20						

ANEXO 5: INSTRUMENTO DE VALIDACION- EXPERTO 2

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Prevención Laboral y Estandarización de actividades en Maestro Puente Piedra 2020					
Apellidos y nombres del investigador:		Llachua Leguía Aydee Edith					
Apellidos y nombres del experto:		MGRT. BARCA BARRIENTOS JESÚS ENRIQUE					
		ASPECTO POR EVALUAR			OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM /PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUG
PREVENCIÓN LABORAL	Riesgo Organizacional	Formación Laboral	La empresa se preocupa por la formación laboral de los colaboradores	A= Acuerdo D= Desacuerdo I= Indiferente T= Total acuerdo Td= Total desacuerdo			
		Inestabilidad Laboral	La inestabilidad laboral de los colaboradores influye en los riesgos organizacionales.				
	Riesgo Psicosocial	Comportamiento	El comportamiento brindado en la organización se adecua para el desarrollo de la empresa.				
			El comportamiento de su superior es generar un buen clima laboral.				
		Valores	Los colaboradores deben de cumplir los valores organizacionales.				
	Cree usted que el no cumplir los valores generaría riesgos laborales.						
	Riesgo Relacional	Valoración Social	La valorización social genera mayor impacto de compra en la organización.				
			La valorización de los superiores hacia los colaboradores genera satisfacción.				
		Relación Laboral	La relación laboral con tus compañeros es muy buena.				
			Una buena relación con la organización te permitirá desarrollarte personalmente.				
Estandarización de Actividades	Estandarización de Procesos	Ejecución	Se aplica una ejecución de calidad en el proceso de producción de productos.				
		Nivel Competitivo	Los niveles de competencia de los colaboradores genera mayor producción.				
	Estandarización de Productos	Control	Los productos de la organización son controladas eficientemente.				
			Las ventas de los productos es rigurosamente controladas por el área de supervisión.				
		Verificación	Los productos en stock están verificados adecuadamente.				
	La verificación de los productos por el área de calidad es rigurosamente estricto.						
	Estandarización de Habilidades	Servicios	Brinda usted un servicio de calidad hacia los clientes.				
			Los servicios brindados por la organización satisfacen las expectativas de los clientes.				
		Competencia Laboral	La competencia laboral genera mayor entusiasmo de aprendizaje.				
			La organización debería de incentivar las competencias de los colaboradores.				
Firma del experto					Fecha 22 / 06 /20		

ANEXO 6: INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN - EXPERTO 3



ABRAHAM CARDENAS SAAVEDRA

Estimada Alumna Visto y evaluado el instrumento de validación, considero que es APLICABLE. Saludos cordiales

vie., 26 jun. 10:12 (hace 3 días)

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Título de la investigación:		Prevencion Laboral y Estandarización de actividades en Maestro Puente Piedra 2020						
Apellidos y nombres del investigador:		Llachua Leguia Aydee Edith						
Apellidos y nombres del experto:		DR. CARDENAS SAAVEDRA, ABRAHAM						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ASPECTO POR EVALUAR		ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO		
			ITEM / PREGUNTA			SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBS/ SUG
PREVENCIÓN LABORAL	Riesgo Organizacional	Formación Laboral	La empresa se preocupa por la formación laboral de los colaboradores		A= Acuerdo D= Desacuerdo I= Indiferente Ta= Total acuerdo Td= Total desacuerdo			
		Inestabilidad Laboral	La inestabilidad laboral de los colaboradores influye en los riesgos organizacionales.					
	Riesgo Psicosocial	Comportamiento	El comportamiento brindado en la organización se adecua para el desarrollo de la empresa.					
		Valores	El comportamiento de su superior es generar un buen clima laboral.					
	Los colaboradores deben de cumplir los valores organizacionales.							
	Cree usted que el no cumplir los valores generaría riesgos laborales.							
	Riesgo Relacional	Valoracion Social	La valorización social genera mayor impacto de compra en la organización.					
			La valorización de los superiores hacia los colaboradores genera satisfacción.					
		Relación Laboral	La relación laboral con tus compañeros es muy buena.					
Una buena relación con la organización te permitirá desarrollarte personalmente.								
Estandarización de Actividades	Estandarización de Procesos	Ejecución	Se aplica una ejecución de calidad en el proceso de producción de productos.					
		Nivel Competitivo	Los niveles de competencia de los colaboradores genera mayor producción.					
	Estandarización de Productos	Control	Los productos de la organización son controladas eficientemente.					
			Las ventas de los productos es rigurosamente controladas por el área de supervisión.					
	Verificación	Los productos en stock están verificados adecuadamente.						
		La verificación de los productos por el área de calidad es rigurosamente estricto.						
	Estandarización de Habilidades	Servicios	Brinda usted un servicio de calidad hacia los clientes.					
			Los servicios brindados por la organización satisfacen las expectativas de los clientes.					
Competencia Laboral	La competencia laboral genera mayor entusiasmo de aprendizaje.							
	La organización debería de incentivar las competencias de los colaboradores.							
Firma del experto			Fecha ___/___/___					