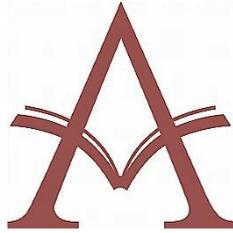


**UNIVERSIDAD PERUANA DE LAS AMÉRICAS**



**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**TRABAJO DE INVESTIGACIÓN**

**Los valores corporativos y la mejora de la seguridad industrial en el proceso productivo en una Compañía Nacional de Chocolates de Perú – CNCH, Lima, 2018**

**PARA OPTAR EL GRADO DE BACHILLER EN INGENIERÍA INDUSTRIAL**

**AUTOR:**

**PEREYRA ESTRADA, JOANNA**

**ORCID ID: 0000-0002-5970-8930**

**ASESOR:**

**Mg. SEGUNDO FREDDY AGUILAR MONTERREY**

**ORCID ID: 0000-0002-7208-4878**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: GESTIÓN DE OPERACIONES, PRODUCCIÓN INDUSTRIAL Y DE SERVICIOS**

**LIMA, PERÚ**

**FEBRERO, 2020**

## Resumen

Para todo proceso industrial, es de vital la seguridad y ello es aún más importante cuando los procesos son llevados a cabo por el personal humano. Por lo que las personas son un factor fundamental para un adecuado proceso productivo. La presente investigación tiene como objetivo general, determinar de qué manera los valores corporativos mejoran la seguridad industrial en el proceso productivo en la Compañía Nacional de Chocolates de Perú S. A., en lo sucesivo CNCH en la ciudad de Lima en el 2018.

Para poder lograr el objetivo, se ha creído conveniente aplicar una metodología con un enfoque cuantitativo debido a que se aplicará estadísticos descriptivos e inferenciales, el tipo de investigación es aplicado por que se resolverá un problema real, el alcance es explicativo porque se establecerá la mejora del proceso existente y el diseño es experimental con preprueba y posprueba. Asimismo, la técnica a aplicar es una encuesta y el instrumento es un cuestionario de 14 reactivos a una muestra de 44 empleados del área de producción, los reactivos o preguntas serán contestados de forma individual y en dos momentos, bajo estricta confidencialidad de los mismos.

Los resultados obtenidos evidencian los valores corporativos mejoran en 0,720065 puntos a la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH. Dicha puntuación nos indica que la correlación es positiva media a positiva considerable.

Se pretende que el presente trabajo sirva como un instrumento de referencia para la realización de futuras investigaciones, así como la actualización y mejora de los diferentes procesos industriales en pro y beneficio de la seguridad de los trabajadores y la adecuada producción de la Compañía.

**Palabras claves:** Proceso, Proceso industrial, Seguridad industrial, Valores corporativos, Proceso productivo.

## Abstract

For any industrial process, safety is vital and this is even more important when the processes are carried out by human personnel. Therefore, people are a fundamental factor for an adequate production process. The general objective of this research is to determine how corporate values improve industrial safety in the production process in the National Chocolates Company of Peru S. A., hereinafter CNCH in the city of Lima in 2018.

In order to achieve the objective, it has been considered convenient to apply a methodology with a quantitative approach because descriptive and inferential statistics will be applied, the type of research is applied because a real problem will be solved, the scope is explanatory because the improvement will be established of the existing process and the design is experimental with pre-test and post-test. Likewise, the technique to be applied is a survey and the instrument is a questionnaire of 14 reagents to a sample of 44 employees from the production area, the reagents or questions will be answered individually and in two moments, under strict confidentiality.

The results obtained show that the corporate values improve by 0.720065 points in industrial safety in the production process at the CNCH. This score indicates that the correlation is positive medium to considerable positive.

The present work is intended to serve as a reference instrument for carrying out future research, as well as updating and improving the different industrial processes for the benefit of the safety of the workers and the adequate production of the Company.

**Keywords:** Process, Industrial process, Industrial safety, Corporate values, Production process.

## Tabla de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Resumen	ii
Abstract	iii
Tabla de Contenidos	iv
Lista de tablas	v
Lista de figuras	vi
<b>1. Problema de la Investigación</b>	<b>1</b>
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Planteamiento del Problema	10
1.2.1 Problema general.	10
1.2.2 Problemas específicos.	10
1.3 Objetivos de la Investigación	11
1.3.1 Objetivo general.	11
1.3.2 Objetivos específicos.	11
1.4. Justificación e Importancia de la Investigación	11
<b>2. Marco Teórico</b>	<b>13</b>
2.1 Antecedentes	13
2.1.1 Internacionales.	13
2.1.2 Nacionales.	15
2.2 Bases Teóricas	17
2.3 Definición de Términos Básicos	23
<b>3. Conclusiones</b>	<b>26</b>
<b>4. Recomendaciones</b>	<b>28</b>
<b>5. Aporte Científico del Investigador</b>	<b>29</b>
<b>6. Cronograma</b>	<b>30</b>
<b>7. Referencias</b>	<b>32</b>
<b>8. Apéndices</b>	<b>35</b>
Apéndice 1. Matriz de consistencia	36
Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos	38
Apéndice 3. Metodología de la investigación	40
Apéndice 4. Resultados	47

**Lista de tablas**

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla 1.</b> Frecuencia de las Causas que originan la falta de seguridad en el proceso productivo de la CNCH en el 2018	6
<b>Tabla 2.</b> Análisis FODA de la CNCH en el 2018	8

**Lista de figuras**

	<b>Pág.</b>
<b>Figura 1.</b> Evolución mensual de las notificaciones de accidentes de trabajo mortales, 2018-2019.	3
<b>Figura 2.</b> Evolución mensual de las notificaciones de accidentes de trabajo, 2018-2019	4
<b>Figura 3.</b> Notificaciones mensuales de incidentes peligrosos, 2018-2019	4
<b>Figura 4.</b> Diagrama de Ishikawa sobre las causas que originan la falta de seguridad en el proceso productivo de la CNCH.	6
<b>Figura 5.</b> Diagrama de Pareto sobre los eventos que originan la falta de seguridad en el proceso productivo de la CNCH.	7
<b>Figura 6.</b> Flujograma del problema en el proceso productivo de la CNCH.	9
<b>Figura 7.</b> Flujograma del proceso productivo de la CNCH.	9
<b>Figura 8.</b> Tipos de procesos productivos	23

## **1. Problema de Investigación**

### **1.1 Descripción de la Realidad Problemática**

Existe una relación de importancia entre los valores institucionales o corporativos y las seguridad industrial, el presente trabajo se ha evaluado diferentes apreciaciones y circunstancias y en tal sentido podremos mencionar que a nivel internacional se tiene los siguientes comentarios, según Oscar de Prado (Consultor de GA Consultores – España), en su artículo “Valores de la seguridad y la prevención de riesgos laborales”, manifiesta que es resaltante diez valores morales, que destacan entre los profesionales que se dedican y trabajan en la actividad profesional de la Seguridad y Prevención de Riesgos Laborales: el esfuerzo, la Perseverancia, trabajo en equipo, responsabilidad, prudencia, sabiduría, honestidad, empatía, gratitud y racionalidad. Estos valores deben de inspirar el ejercicio de la actividad profesional, por la complejidad de situaciones a las que deben enfrentarse estos profesionales,

Según ISDI (2016), manifiesta que la importancia y necesidad de una clara cohesión interna entre la organización y plantilla con el objetivo de compartir valores comunes. Asimismo, La toma de decisiones empresariales está estrechamente ligada a los valores que se desea transmitir tanto al exterior como a nivel interno.

Para Paula Molinari (2017), fundadora y presidente de Whalecom, consultora líder en Latinoamérica en gestión del cambio y desarrollo de organizaciones e individuos. En su artículo: “Los valores corporativos se tienen que convertir en patrones de conducta”, manifiesta que es muy importante trasladar los valores corporativos a comportamientos diarios, y cuanto más rápido sean los reconocimientos, más sentido van a tener. Asimismo, si en la alta dirección no viven los valores, No miran al otro y no son coherentes, estamos ante un grandísimo problema.

Ortiz (2006), en su investigación titulada “seguridad e higiene industrial en las empresas que integran la asociación de televisión por cable, oriente y sur de Guatemala”, realizada a 15 propietarios o gerentes de las empresas y 60 colaboradores de las mismas. Se concluyó a pesar de contar con una política de seguridad de las empresas de televisión por cable, según información de los trabajadores encuestados, ellos cuentan con equipo mínimo de protección personal.

Castañeda (2008), en su tesis titulada “propuesta de un manual de seguridad industrial e higiene en el trabajo para un laboratorio de productos farmacéuticos”, realizada a 1 jefe de producción/almacenaje, 1 jefe de control de calidad, 2 supervisores/empaque, 1 auxiliar de empaque, 13 fabricantes, 13 empacadores y 4 encargados de bodega. concluye que es necesario que se cuente con un manual de seguridad e higiene en el trabajo.

Las investigaciones indican que es muy importante los valores en una empresa para laborar con seguridad, sin embargo, muchos trabajadores realizan sus actividades sin tomar conciencia de los procedimientos y ello puede generar accidentes e incidente, en ese sentido podemos mencionar lo puesto de manifiesto por el diario el País<sup>1</sup>, que indica que:

*... los accidentes laborales el año pasado dejaron 82 muertes. Siguiendo la tendencia instalada desde 2013, la siniestralidad en el trabajo creció durante el 2018, hasta llegar a los 242.083 accidentes, un 1,66% más que el año anterior, según un informe de UGT publicado este lunes. Para el sindicato los motivos de este aumento hay que buscarlos en la precariedad laboral y en la falta de prevención. En total, 60 personas perdieron su vida en sus puestos de trabajo, seis más que el año anterior; y otras 22 lo hicieron yendo o volviendo*

---

<sup>1</sup> Diario El País. Publicada por Greco Casanova, el 15 de abril del 2019 y ubicada en: [https://elpais.com/ccaa/2019/04/15/catalunya/1555342630\\_292567.html](https://elpais.com/ccaa/2019/04/15/catalunya/1555342630_292567.html).

del mismo. "La precariedad laboral mata y enferma a los trabajadores. Esto debe cambiar. Este año ha sido dramático. Es inaceptable", ha asegurado la secretaria de UGT de Cataluña, Núria Gilgado. Del total, 94.695 fueron accidentes de trabajo con baja, un 3,82% más, mientras que 127.735 acabaron sin baja. También se ha producido un importante incremento (5,92%) en los accidentes "in itinere", los que se producen al ir o volver del trabajo, pasando de los 18.554 a los 19.653. Según UGT, los trabajadores con un contrato eventual sufrieron más accidentes, y el número de los mismos creció con respecto al 2017, mientras que se produjo una bajada entre los trabajadores con un contrato fijo o sin especificar.

A **nivel nacional** podemos manifestar que a diario ocurren incidentes y accidentes laborales y que muchos de ellos podrían terminar con la muerte y según el Ministerio de Trabajo (2019), en su boletín estadístico mensual: Notificaciones de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades ocupacionales, se manifiesta que sólo en 2018 se han tenido 20145 accidentes (figura 1), de los cuales 151 fueron accidentes mortales (figura 2). Asimismo, se han recibido 501 casos de incidentes (figura 3).

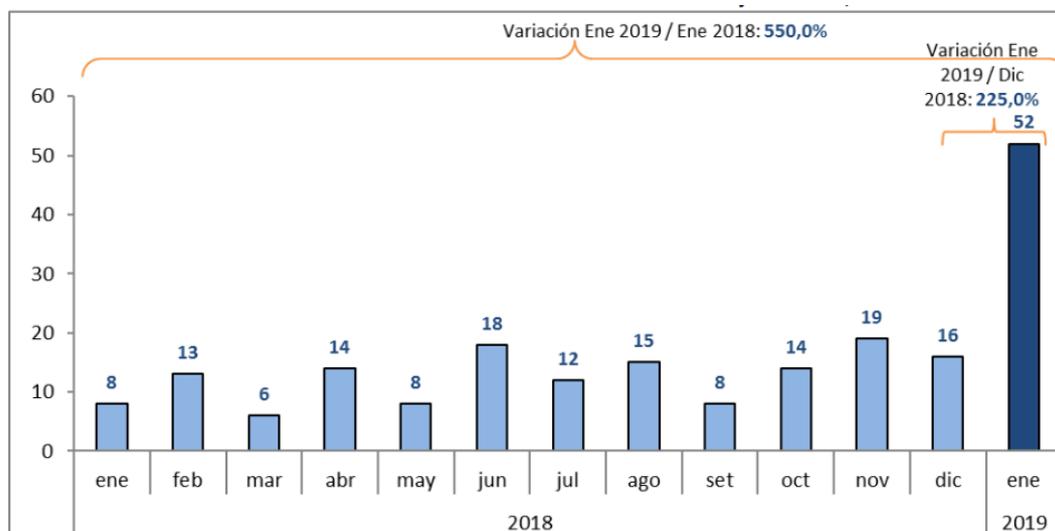


Figura 1. Evolución mensual de las notificaciones de accidentes de trabajo mortales, 2018-2019. Tomado de MTPE/OGETIC/Oficina de Estadística.

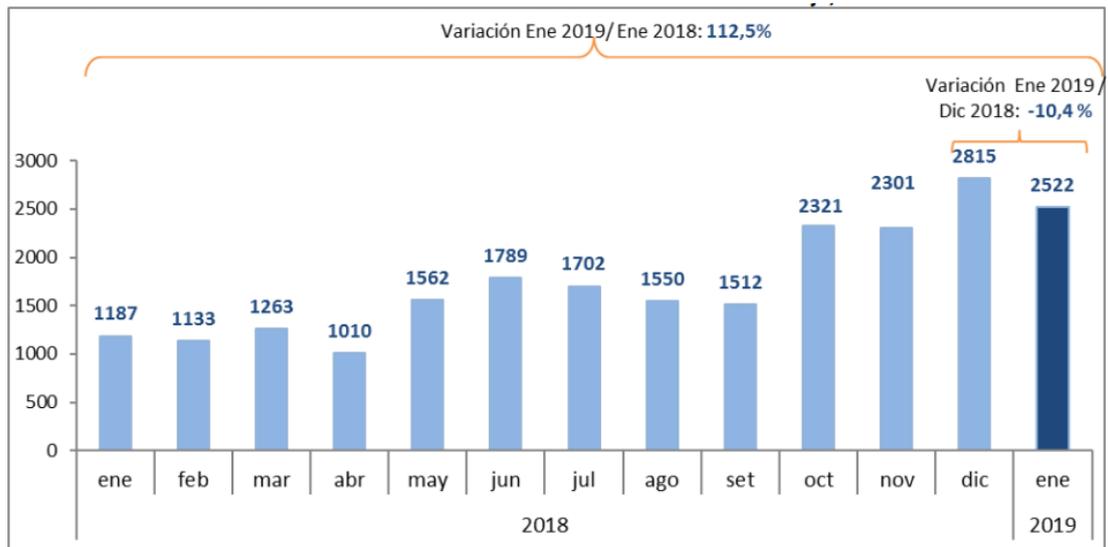


Figura 2. Evolución mensual de las notificaciones de accidentes de trabajo, 2018-2019. Tomado de MTPE/OGETIC/Oficina de Estadística.

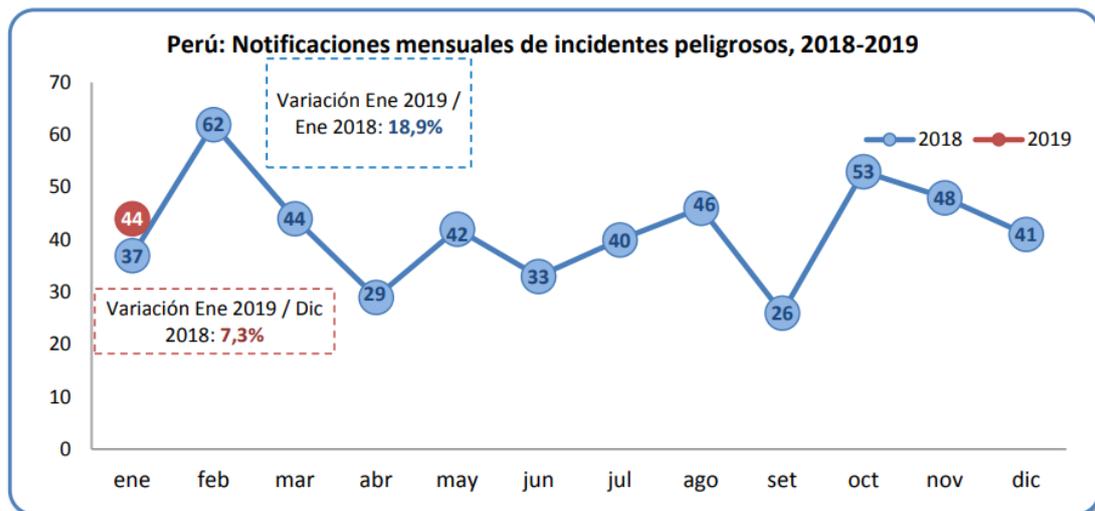


Figura 3. Notificaciones mensuales de incidentes peligrosos, 2018-2019. Tomado de MTPE/OGETIC/Oficina de Estadística.

La CNCH, es una empresa peruana con una experiencia de 40 años, los mismos que le han permitido adquirir la experiencia y calidad necesaria para atender eficientemente al exigente mercado peruano y cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida de nuestro consumidor, innovando con el lanzamiento de nuestros productos y entregando dulzura, calidad y compromiso a precios competitivos.

La empresa tiene una misión y visión encaminadas hacia la entrega de productos de calidad y superación de expectativa de los clientes, así como un servicio y gestión excelente con una meta en ventas con calidad de vida al público consumidor con productos de nutrición y placer.

La política de Compañía, es compromiso a que su gestión, responda a las expectativas de sus grupos relacionados en aspectos de calidad, ambiental, seguridad de alimentos, seguridad y salud en el trabajo, gestión de riesgos, responsabilidad social empresarial y calidad de vida y bienestar de los colaboradores, procesos que, bajo su propio sistema de gestión, hace parte integral de esta política.

En la actualidad, la compañía realiza mediante el Departamento de Seguridad y Salud en el trabajo, la identificación de los peligros y evalúa los riesgos de cada una de las actividades a desarrollar, ya sean operativas o administrativas en forma normal, rutinaria, anormal, no rutinaria y potenciales casos de emergencia según el sitio donde se ejecutarán y teniendo en cuenta todo el personal expuesto, incluyendo los visitantes.

La empresa desea alcanzar los objetivos trazados en materia de prevención de riesgos para evitar cualquier tipo de accidentes que afecte a algún trabajador de manera directa e indirecta que labore en las instalaciones, es por tal motivo vital el tema seguridad en la empresa y es el motivo que ha hecho posible que tome en cuenta las variables valores corporativos y seguridad industrial como tema de investigación.

La CNCH, ha tenido muchos eventos o situaciones que han conllevado a pérdida en su producción considerado como una falta de seguridad en el proceso productivo y ello por la aptitud y falta de aplicación de los procedimientos en el proceso productivo (considerado como una falta de valores), para ello se ha realizado un **diagrama de Ishikawa** para poder determinar las causas que han dado motivo a las pérdidas, la cual se muestra en forma de diagrama (figura 4).

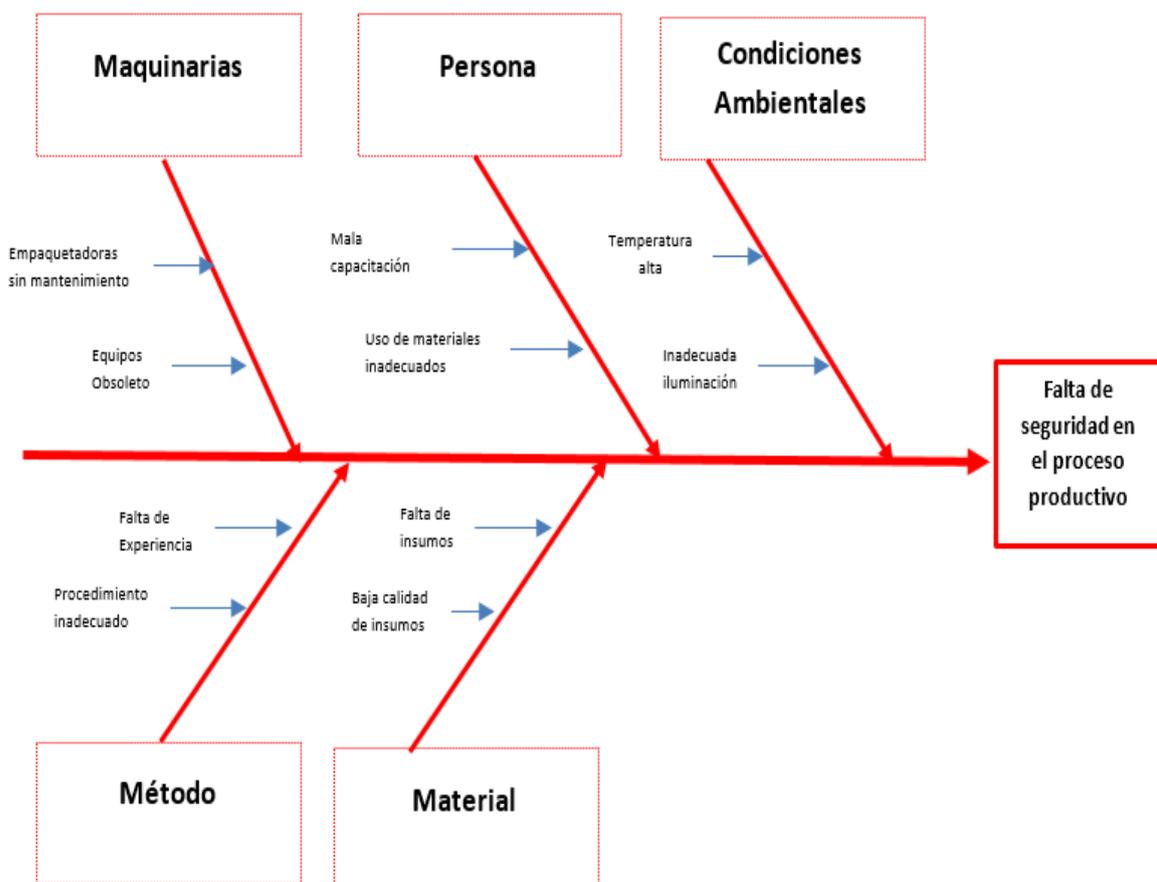


Figura 4. Diagrama de Ishikawa sobre las causas que originan la falta de seguridad en el proceso productivo de la CNCH.

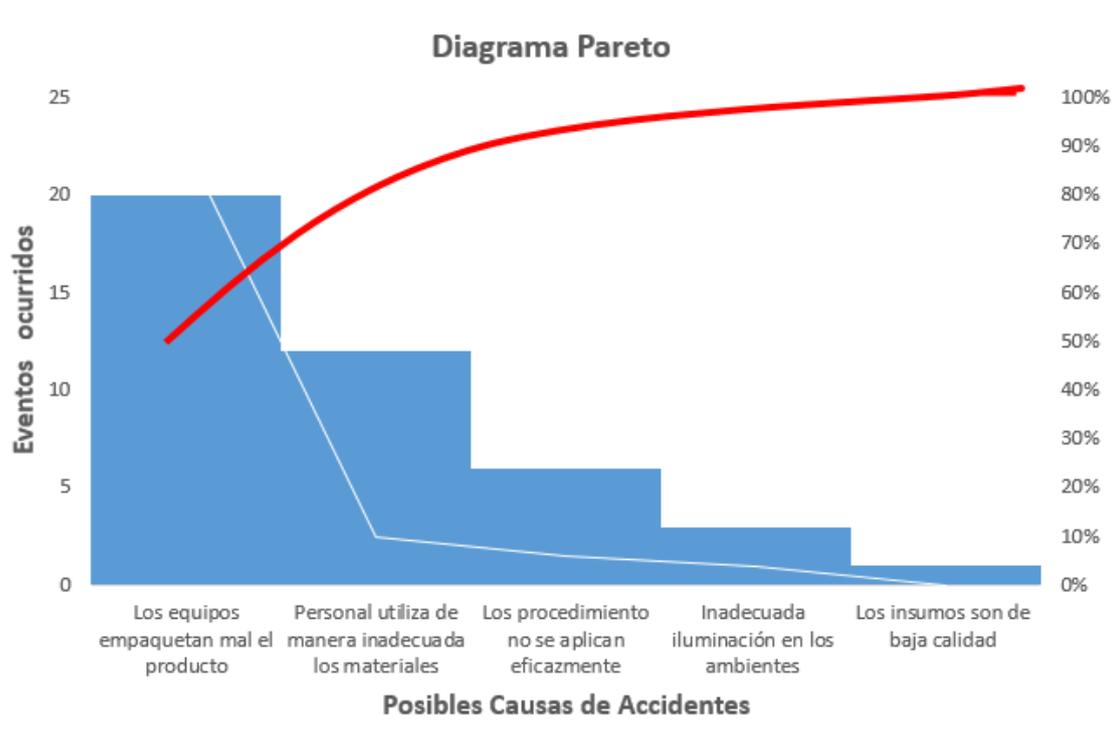
Tabla 1.

Frecuencia de las causas que originan la falta de seguridad en el proceso productivo de la CNCH en el 2018

<b>Disminución de la seguridad industrial en el proceso productivo (Compañía de chocolates)</b>			
<b>Posibles causas del problema</b>	<b>Frecuencia de ocurrencia de evento</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
Personal utiliza de manera inadecuada los materiales	10	24%	24%
Los insumos son de baja calidad	1	2%	26%
Inadecuada iluminación en los ambientes	3	7%	33%
Los equipos empaquetan mal el producto	20	48%	81%
Los procedimientos no se aplican eficazmente	8	19%	100%

	<b>42</b>	<b>100%</b>	
--	-----------	-------------	--

Asimismo, se ha realizado un **diagrama de Pareto** para cuantificar los eventos o causas que originan la falta de seguridad en el proceso productivo y con ello ver la importancia de los valores por parte del personal que labora en el proceso productivo de la CNCH, las causas en forma de frecuencia se muestran en la siguiente tabla 1.



*Figura 5.* Diagrama de Pareto sobre los eventos que originan la falta de seguridad en el proceso productivo de la CNCH en el 2018.

Para complementar la evaluación de la problemática de la realidad interna de la empresa, se ha creído conveniente realizar un análisis de **las Fortalezas, Debilidades, Oportunidades y Amenazas, es decir un análisis FODA** de la CNCH las cuales se detallan en la siguiente tabla 2.

El caso particular del tema de investigación está referida a la CNCH, dicha empresa presenta anualmente pérdidas en sus productos en miles de soles, dichas pérdidas implican los procesos de envasado y sellado los cuales forman parte del

proceso productivo. Las pérdidas indirectamente se dan en insumos, cajas de envasado, bolsas, sistemas de sellado, notas de entregas, transporte y ello porque el personal no interioriza los valores corporativos, lo cual se refleja en inadecuada secuencia de procedimientos, mal envasado, etc.

Tabla 2.

*Análisis FODA de la CNCH en el 2018*

<b>FORTALEZAS</b>	<b>OPORTUNIDADES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Política de gestión integral.</li> <li>• Valores bien definidos</li> <li>• Productos con aceptación del público</li> <li>• Amplia cartera de clientes</li> <li>• Amplia cantidad de productos</li> <li>• Alta cantidad de producción</li> <li>• Gestión para prosperar económica y socialmente</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Doble revisado y sellado</li> <li>• Personal experimentado en la supervisión</li> <li>• Alta calidad del producto</li> <li>• Temporadas amplias para mejorar el proceso (8 meses)</li> </ul>
<b>DEBILIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal no sigue los procedimientos</li> <li>• Deficiencias en el empaçado</li> <li>• Productos que no cumplen estándares</li> <li>• Falta de equipos modernos y de última tecnología para empaçado</li> <li>• Incidentes y accidentes recurrentes</li> <li>• No cuenta con un sistema óptimo de convocatoria de personal.</li> <li>• Falta de capacitación y desarrollo del personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competidores con similares productos</li> <li>• Pérdida de clientes</li> <li>• Problemas de carácter legal – demandas</li> <li>• Temporada de demanda corta (4 meses)</li> <li>• No cumplir con la misión y visión institucional.</li> <li>• Insensibilidad ante problemáticas de los empleado</li> </ul>

Para una evaluación del problema y poder plantear la solución se ha realizado un flujograma del problema y se presenta en la figura 6.

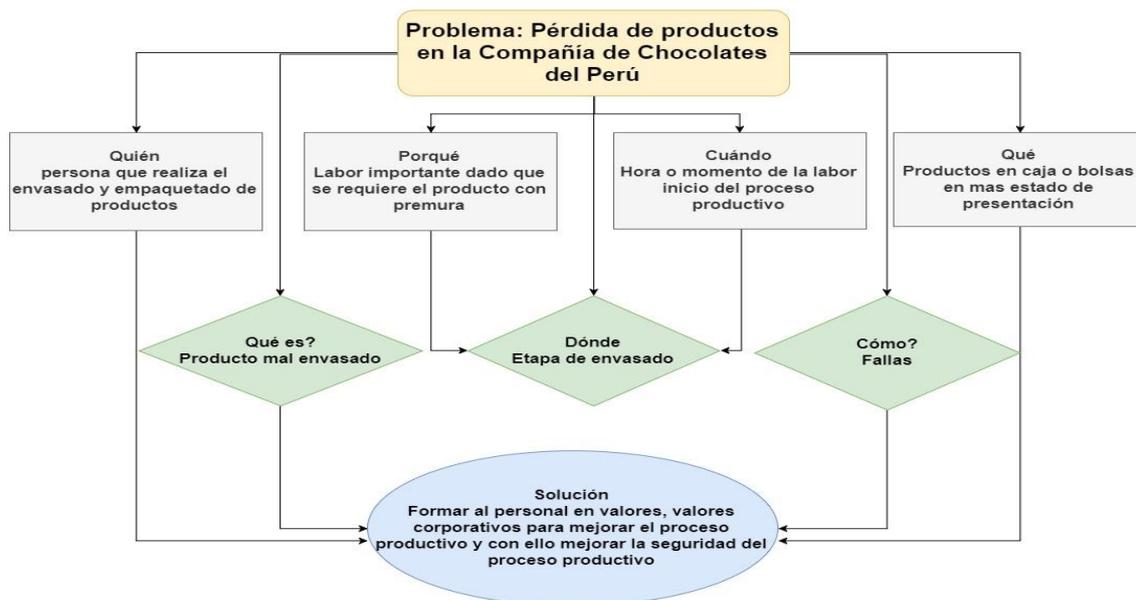


Figura 6. Flujograma del problema en el proceso productivo de la CNCH en el 2018.

Para una evaluación de la importancia del problema en el proceso productivo se ha realizado un flujograma del proceso productivo del chocolate y se presenta en la figura 7.

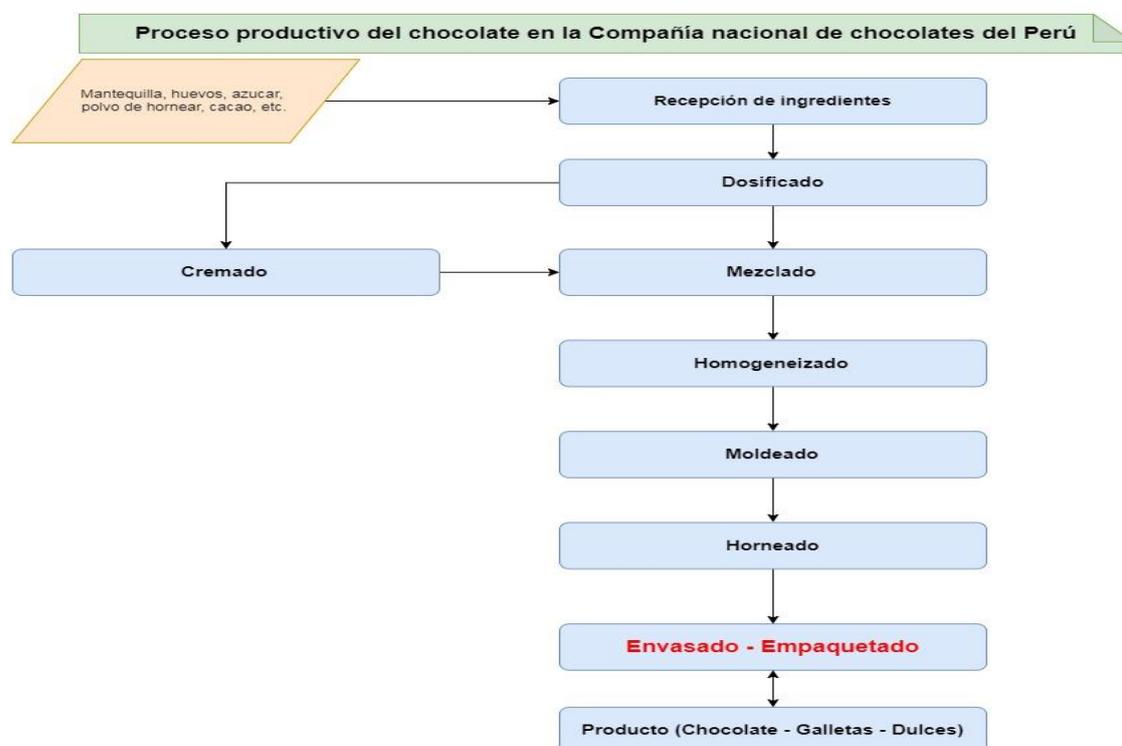


Figura 7. Flujograma del proceso productivo de la CNCH en el 2018.

Otro de los problemas secundarios que se están presentando en la empresa es que, a consecuencia de la pérdida de sus productos, las empresas que compiten en dicho rubro están aprovechando para situarse en el mercado y poder hacerse con la bolsa de clientes. Asimismo, si la compañía no toma las medidas correspondientes ello puede ocasionar demandas que podrían conllevar a pérdidas económicas que implicarían miles de soles.

Por lo anteriormente expuesto, se ve justificado la realización del presente trabajo de investigación sobre: Los valores corporativos y la mejora de la seguridad industrial en el proceso productivo en la Compañía CNCH.

## **1.2 Planteamiento del problema**

### **1.2.1 Problema general.**

¿De qué manera los valores corporativos mejoran la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos.**

¿De qué manera el valor corporativo innovación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?

¿De qué manera el valor corporativo confianza mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?

¿De qué manera el valor corporativo orientación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?

¿De qué manera el valor corporativo pasión mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?

¿De qué manera el valor corporativo colaboración mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general.**

Determinar de qué manera los valores corporativos mejoran la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

#### **1.3.2 Objetivos específicos.**

Determinar de qué manera el valor corporativo innovación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

Determinar de qué manera el valor corporativo confianza mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

Determinar de qué manera el valor corporativo orientación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

Determinar de qué manera el valor corporativo pasión mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

Determinar de qué manera el valor corporativo colaboración mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

### **1.4 Justificación e importancia de la investigación**

La presente investigación, se justifica debido a que es conveniente por qué sirve para establecer la situación actual de la cultura en valores y la seguridad industrial, así como el proceso industrial de producción en la CNCH y está sustentada en lo siguiente:

Justificación social: Tiene relevancia social porque con la implementación de los valores corporativos como parte de la cultura del personal trabajador se beneficiará al personal de la empresa, ya que conocerían y harían sus labores de una manera adecuada, óptima y segura.

Justificación teórica: Tiene un valor teórico por que llena los vacíos de conocimiento en los que respecta a los valores corporativos y seguridad industrial, lo que generará posteriores trabajos y finalmente tiene utilidad metodológica dado que permitirá generar instrumentos de mejora respectos a las variables Valores y Seguridad industrial en el proceso de producción que a la fecha no son eficientes.

Justificación práctica: Tiene implicancias prácticas por que resuelve la deficiencia en temas de valores, seguridad y proceso industrial de producción, que son temas comunes en las sociedades con grandes empresas e industrias en general.

Por lo que el presente trabajo de investigación está justificado para generar documentación que mejore las deficiencias porque existe problemas de valores y seguridad y que será hecho para mejorar las deficiencias por lo que con la realización de una encuesta se podrá formular las tareas a realizar por el personal de las empresas.

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1 Internacionales.**

En la **tesis de grado en Doctor** en Comunicación. Titulado “La presencia de los valores corporativos en internet un análisis aplicado al caso español”, realizada en la Universidad Complutense de Madrid por Villagra G., N. (2002), el trabajo concluye:

#### **Los valores corporativos**

- La comunicación de las empresas cobra un papel protagónico y se requiere dirigirse a ello por medios no convencionales, por lo que es necesario redefinir los valores corporativos de la empresa
- Existe una tendencia a comunicar valores intangibles cambiar identidad de marca asignadas al producto por identidad de marca presentes en la imagen corporativa.
- Se observa que la empresa tiende a introducir los contenidos, valores corporativos y rasgos de imagen, pero estos son determinados por los consumidores y tienden a la personalización.

#### **Sobre los objetivos**

- La comunicación corporativa tiene un lugar destacado en la estrategia de la empresa. Las acciones de la empresa son capaces a ser comunicadas y transmiten de manera integral un conjunto de valores sobre su marca.
- La construcción de los valores corporativos es realizada de manera jerárquica. Los valores son articulado alrededor a cinco ejes principales: rapidez, privacidad, seguridad, responsabilidad social y personalización o independencia.

En la **tesis de grado en Maestría** en administración de empresas. Titulado “Alineación de los valores individuales y corporativos y propuesta de intervención. Caso de la triple a de barranquilla s.a. E.S.P.”, realizada en la universidad del norte – Colombia, por Dussan D., E. (2012), el estudio es descriptivo, ya que busca “especificar las propiedades importantes de las personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”, cuya muestra fue de 38 participantes.

### **Conclusiones generales**

- A nivel del personal, los valores ya existentes en los directivos, son determinantes en el proceso de transformación al interior de la empresa por su desempeño por su respuesta a los retos nuevos del entorno, conllevando al mejoramiento continuo y la individual responsabilidad en su trabajo confirmando los valores y visión de futuro.
- Se establece una estructura basada en valores en los directivos, tienen un carácter colectivista, conformidad, logro, la Auto-Dirección y Hedonismo; siendo así constituidos la jerarquía de valores que ejerce la función directiva.
- Los directivos tienen alineados sus valores personales con los valores corporativos, predominando la benevolencia que está directamente relacionada con la razón de ser de la empresa.
- El valor corporativo innovación, tiene menor preferencia, por lo que es necesario reforzar acciones en dicho valor.

En la **tesis de grado en ingeniero industrial**. Titulado “elaboración del plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la E.E.R.S.A. – central de generación hidráulica ALAO”, realizada en la escuela superior politécnica de Chimborazo - Ecuador por Alcocer A., J., R. (2010), el trabajo tiene por objetivo elaborar el plan de

seguridad industrial y salud ocupacional para la EERSA – central de generación hidráulica Alao.

### **Conclusiones**

- Respecto al proceso de producción y las instalaciones, se concluye que las condiciones de seguridad, son deficientes.
- Se identificaron riesgos en las instalaciones, pudiendo desencadenar accidentes y por último causante de enfermedades a nivel profesional, que impiden el desarrollo normal de la persona, repercutiendo en lo laboral y personal.
- Siguiendo las disposiciones del “Sistema de Administración de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SASST)”, se clasificó los riesgos: Biológicos, Ergonómicos, Mecánicos, Medio ambientales, Psicosociales, Químicos y Riesgos Físicos.
- Siguiendo el “SASST”, se realizó la Evaluación de los Factores que Generan Riesgos Laborales, señalando que la inseguridad es del 57% y la seguridad de 43%.
- Las propuestas realizadas tomando el factor humano, se observó una considerable disminución del costo por los accidentes y una mejora significativa de las condiciones de trabajo y vida, que se expresa en el progreso de la empresa y los trabajadores.

#### **2.1.2 Nacionales.**

En la **tesis de grado en Maestro** en Administración y Dirección de Empresas. Titulado “Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017”, realizada en la

Universidad Peruana de las Américas por Cabezudo C., M. (2018), el trabajo presenta las siguientes conclusiones:

- Existe una positiva incidencia de la Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales sobre el Desempeño Laboral, la que es responsable de 76,7% del Desempeño Laboral y en su aumento 0,865 puntos.
- El factor Colaboración tiene 0,879 puntos sobre el factor Trabajo en Equipo. Existe una significativa correlación bilateral de 0,01 puntos. Existe una positiva incidencia del factor Colaboración sobre el factor Trabajo en Equipo.
- El factor predisposición arroja 0,887 puntos sobre el factor Vocación de Servicio. Existe una significativa correlación bilateral de 0,01 puntos. Existe una positiva incidencia del factor Predisposición sobre el factor Vocación de Servicio.
- El factor Adaptabilidad arroja 0,818 puntos sobre el factor Disponibilidad al Cambio. Existe una significativa correlación bilateral de 0,01 puntos. Existe una positiva incidencia del factor Adaptabilidad sobre el factor Disponibilidad al Cambio.

En la **tesis de grado en Ingeniería** industrial. Titulado “Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica”, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos por Quispe H., M., A. (2014), el trabajo tiene por problema general ¿Cómo es posible mejorar el desempeño en SST de la organización QHSE en sus actividades de producción de bienes y servicios?. Asimismo, el objetivo general es Mejorar el desempeño en SST para QHSE como organización, en todas sus actividades de producción de bienes, servicios y administrativas, para transformarla gradualmente hacia una institución en SST

socialmente sostenible, con la incorporación de la dimensión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La hipótesis planteada es “La Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo OHSAS 18001 en la organización, permitirá mejorar el desempeño en SST en QHSE”.

**Se concluye que:**

- Se implementó el Sistema Gestión con la Norma OHSAS 18001:2007, por lo que se adicionaron recursos entre implementos para seguridad, protecciones para la maquinaria, indumentaria nueva para personal operario, talleres y charlas para sensibilizar al personal y de esa manera fortalecer la implementación de la norma.
- Se verificó las no conformidades anteriormente detectadas, lo que permitió detectar oportunidades para mejorar y nuevas acciones.
- Al iniciar la implementación de la norma, no se presentaban logros en el entendimiento, pero con la realización de charlas, talleres y el posterior seguimiento de los jefes permitió la adecuación e interés permanente del personal.
- La implementación del SGSST, ha dado como consecuencia que el personal sienta interés y ayuden a la prevención de riesgos.

## **2.2. Bases teóricas**

### **Variable Valores corporativos**

#### **2.2.1 Definición de valor**

Según Latapi S., P. (2001, 1-2), manifiesta que “Valor” es un término polivalente, de múltiples significados; por lo mismo, “educación en valores o de los valores” puede tener también muy diversos significados. En forma general, entendemos

por “valor” lo que se valora, lo que se considera digno de aprecio; así, valor se identifica con “lo bueno”. La verdad es un valor, lo mismo que la salud o el sentido del humor; son bienes, son algo deseable. A partir de esto, tendemos a concebir todas las cualidades deseables como grandes valores abstractos: la verdad, el bien, la belleza, la bondad; y tendemos a considerar que estas cualidades existen como realidades externas a nosotros, como objetos de nuestro deseo. Aunque no les concedamos existencia ontológica -como las “ideas” de Platón en el mito de la caverna, en donde sólo vemos las sombras de esas “ideas”- sí tendemos a concebir el bien, la verdad, la belleza o la justicia como ideales que existen independientemente de nosotros, que debemos hacer nuestros.

En el orden psicológico los “valores” son propiedades de la personalidad, preferencias, orientaciones, disposiciones psíquicas. Nos apropiamos de aquellos bienes abstractos, los interiorizamos en nuestra personalidad como actitudes, sentimientos, convicciones o rasgos de carácter. Así, decimos que alguien es bondadoso, justo, generoso o valiente. En este sentido, en el orden psicológico, los “valores” vienen a ser, en cierta forma, los fines de la educación; son las propiedades de la personalidad que nos proponemos formar en los educandos.

En el orden sociológico, por otra parte, los “valores” adquieren otro significado: son preferencias colectivas, compartidas por un grupo; implican sentimientos del grupo, modos de reaccionar o conductas determinadas; su formación y evolución siguen leyes que las ciencias sociales tratan de elucidar, distintas en buena parte de las de los valores del individuo y entre el orden psicológico y el sociológico cabe ubicar el orden moral, que tiene su propia especificidad y un lugar central en el desarrollo humano: es el orden del uso responsable de la libertad, pues no otra cosa es la moral. Aquí “valor” significa una toma de posición que percibimos como obligatoria para nosotros mismos en virtud

de nuestra dignidad humana; los valores morales vienen a significar normas, normas de conducta que sentimos debemos cumplir por imperativo de nuestra conciencia, no por coacción externa.

### **Valores y su clasificación**

#### **Según Ortiz R., E. (s.f.), manifiesta que**

La Axiología es una rama de la Filosofía (del griego axios, valor o valioso; y logos, estudio o tratado) que ven el estudio de los valores, es la teoría de los valores y de los juicios de valor.

A nivel filosófico, personas o cosas se denominan: seres, entes, sustancias, esencias y las cualidades, propiedades de la persona o cosas se les denomina valores.

Los valores nos parecerían puramente subjetivos y dentro del subjetivismo existen matices como el sociológico en donde Dukheim indica que “Los valores dependen de la conciencia colectiva de la sociedad” y matices como el metafísico en dónde Sartre indica que “Es nuestra propia elección y libertad la que hace que una cosa o un hecho, sea considerado con o sin valor”.

Pero existe otra corriente como el objetivismo, asegura que existen muchos valores a nivel superior como los espirituales, estéticos, intelectuales y morales. Los valores superiores o universales se descubren, no se crean.

**Características de los valores:** Cuaalidades que están adheridas a un objeto o bien, son absolutos y universales y finalmente todo valor tiene su polaridad, su contravalor y ambos parten en sentido contrario de un punto cero.

**Clasificación de Valores basados en Llopis, con incorporación de Ortega y Gasset y S. Shwartz, respecto a:** Salud, Persona, Intelecto, Socialización, Política, Economía, Ética, Religión, Hedonismo, Seguridad, Conformidad y Universalidad.

### **2.2.2 Valores corporativos**

Según Mejía C., A. (2004.), manifiesta que los valores corporativos son elementos de la cultura empresarial, propios de cada compañía, dadas sus características competitivas, las condiciones de su entorno, su competencia y la expectativa de los clientes y propietarios.

Valores son de conceptos, costumbres, actuaciones, actitudes, comportamientos o pensamientos que se asumen en la empresa como normas o principios de conducta o que se propone tener o lograr como una característica distintiva de su posicionamiento y/o de sus variables competitivas.

Los valores corporativos, son características que se desarrollan como ventajas competitivas.

Cuando la compañía define su posición o estratégica competitiva, íntimamente está estableciendo los elementos que se convertirán en su composición única de valor.

Algunas empresas descansan en la tecnología, como opción de valor corporativo para aumentar su competitividad. Las empresas definen sus opciones para ser competitivo, mediante sus valores corporativos.

#### **Elementos de los valores corporativos**

Los valores corporativos se componen de tres elementos: El deseo o la voluntad, la estrategia y el compromiso

#### **Tipos de valores corporativos**

Existen varios tipos de valores corporativos: De la empresa, De sus empleados y Del producto o el servicio.

Las empresas tienen o deberían tener sus valores corporativos y convertirlos en cultura, costumbre y realidad para que el mercado los reconozca y los aprecie como parte de la identidad de la empresa, de sus productos o de sus empleados.

### **Variable Seguridad industrial**

#### **2.2.3 Seguridad Industrial**

Según Zarazúa (2014), en su artículo define la seguridad industrial como “la técnica que estudia y norma la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de los accidentes de trabajo. Conforman un conjunto de conocimientos técnicos que se aplican a la reducción, control y eliminación de accidentes de trabajo, previo estudio de sus causas”. Las condiciones de inseguridad son las causas que se derivan del medio en que los trabajadores realizan sus labores (ambiente de trabajo), y se refieren al grado de inseguridad que pueden tener los locales, maquinarias, los equipos y los puntos de operación. (p. 95)

En el artículo publicado por Kayser (2007), indica que seguridad industrial es definida como conjunto de procedimientos y normas para crear un ambiente seguro de trabajo, a fin de evitar pérdidas personales y/o materiales. (p. 7)

Según Muñoz y Martínez-Val (2004), indicaron que Seguridad Industrial en las instalaciones y procesos industriales, es el método determinista basado en la identificación de peligros y su evitación mediante medidas de protección. (p. I.28)

### **Variable Proceso productivo**

#### **2.2.4 Origen de la Producción**

Según de Sánchez Marchán, Nancy. (2014, 105-171), el hombre al mejorar sus condiciones de vida, inició de manera básica la actividad productiva, la realizó de manera individual haciéndolo débil, dando un aumento a su posibilidad de producir y luchar contra las inclemencias de la naturaleza. Luego se impulsó a agruparse, para

lograr un trabajo grupal, colectivo y la propiedad sobre los medios de producción. Lo que dio origen a que mejore sus herramientas manuales a maquinas de producción.

El cambio se dio de talleres artesanales con pocos operarios, hasta grandes concentraciones en divisiones de trabajo incrementando la productividad y disminuyendo los costos de fabricación, lo que dio una baja de precios e crecimiento del número de consumidores.

### **2.2.5 Definición de Proceso, Producto y Producción**

Del latín procesus o procedere, proceso es el conjunto de fases sucesivas donde se configuran uno o más insumos mediante un procedimiento, para generar un producto.

Un proceso se puede dividir en subprocesos o partes bien definidas de un proceso.

El Procedimiento es definido como la forma en cómo se desarrollan las etapas de un proceso. Un producto es definido como resultado que se logra mediante un proceso, que permite cumplir con unas especificaciones determinadas que satisfagan las expectativas de los consumidores.

Producción, referido a la acción de producir, se define como el grupo de operaciones que se emplean para transformar insumos en bienes o servicios terminados o semielaborados, con la finalidad de incrementar su utilidad o su valor.

Un proceso de fabricación o de producción industrial es definida como el conjunto de operaciones que se encuentran interrelacionadas de forma dinámica y son necesarias para modificar las características de insumos, es decir, los elementos de entrada (conocidos como insumos) pasan a ser elementos de salida (productos), tras un proceso en el que se incrementa su valor para el cliente.

### **2.2.6 Clasificación de los procesos industriales**

Según lo puesto de manifiesto por Pinzón Y (2015), los procesos se pueden clasificar:

- Según la materia: Físicos, Químicos y Biológicos.
- Según la Tecnología usada: Manuales o artesanales, Mecanizados y Automatizados.
- Según la economía: Primario, Secundario y Terciario.
- Según la forma de producción: Continua y Discontinua.
- Según el tipo de flujo del producto: En Línea, Intermitente y Por Proyecto.

Según Sánchez M., N. (2014, pp. 117-119), respecto a los tipos de procesos productivos, manifiesta que los procesos se clasifican según el tipo de flujo del producto: en línea, intermitente, o por proyecto. Según el tipo de servicio al cliente: fabricación para inventarios, fabricación para surtir pedidos.

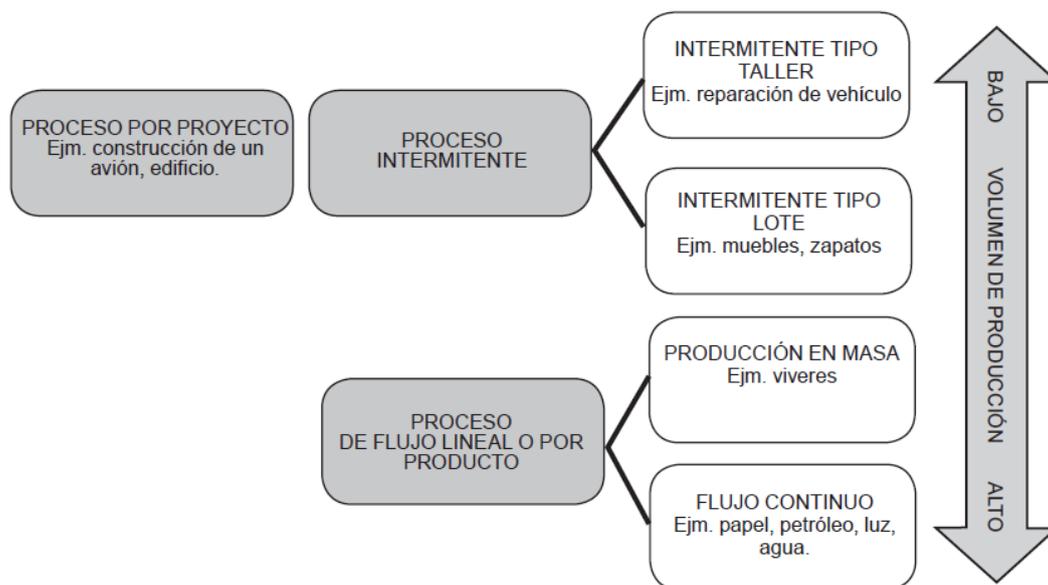


Figura 8. Tipos de procesos productivos. (Tomado de Sánchez M., N. (2014, pp. 118))

### 2.3 Definición de términos básicos

Para el mejor entendimiento del trabajo de investigación se han definido los siguientes términos:

Accidente: Es un hecho repentino y no planteado que resulta en lesión: parcial o total. Otro tema son los errores de la persona. Kayser (2007, p.37)

Ambiente de trabajo: Conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo. ISO 9000:2015. (2015, p. 17)

Calidad: grado en el que un conjunto de características inherentes de un objeto cumple con los requisitos. ISO 9000:2015. (2015, p. 19)

Cliente: organización o persona que recibe un producto. El cliente puede ser interno o externo. Ejemplos: consumidor, cliente, usuario final, beneficiario, miembro, comprador, etc. ISO 9000:2015. (2015, p. 13)

Conformidad: Cumplimiento de un requisito. ISO 9000:2015. (2015, p. 20)

Corrección: acción para eliminar una no conformidad detectada. ISO 9000:2015. (2015, p. 30)

Desempeño: Resultado medible. ISO 9000:2015. (2015, p. 22)

Eficacia: Grado en el que se realizan las actividades planificadas y se logran los resultados planificados. ISO 9000:2015. (2015, p. 23)

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. ISO 9000:2015. (2015, p. 23)

Incidente: Es todo suceso imprevisto y no deseado que interrumpe o interfiere el desarrollo normal de una actividad sin consecuencias adicionales. Kayser (2007, p.37)

Medición: Proceso para determinar un valor. ISO 9000:2015. (2015, p. 29)

Mejora: Actividad para mejorar el desempeño. ISO 9000:2015. (2015, p. 14)

Procedimiento: Forma específica de realizar una actividad o un proceso. ISO 9000:2015. (2015, p. 16)

Proceso de medición: Conjunto de operaciones que permiten determinar el valor de una magnitud. ISO 9000:2015. (2015, p. 29)

Proceso: conjunto de actividades mutuamente relacionadas que utilizan las entradas para proporcionar un resultado previsto. ISO 9000:2015. (2015, p. 15)

**Producto:** Salida de una organización que puede producirse sin que se lleve a cabo ninguna transacción entre la organización y el cliente. ISO 9000:2015. (2015, p. 22)

**Proveedor:** organismo o persona que proporciona un producto. Ejemplo: productor, distribuidor, minorista, distribuidor, proveedor de servicios. Un proveedor puede ser interno o externo a la organización. ISO 9000:2015. (2015, p. 13)

**Registro:** Documento que representa resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades realizadas. ISO 9000:2015. (2015, p. 25)

**Requisito:** necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria. ISO 9000:2015. (2015, p. 19)

**Riesgo:** Significa la probabilidad de que ocurra un peligro específico. Es la probabilidad de ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional. Kayser (2007, p.37)

**Satisfacción del cliente:** percepción del cliente sobre el grado en que se han cumplido las expectativas de los clientes. ISO 9000:2015. (2015, p. 26)

**Servicio:** Salida de una organización con al menos una actividad, necesariamente llevada a cabo entre la organización y el cliente. ISO 9000:2015. (2015, p. 22)

**Sistema:** Conjunto de elementos interrelacionados o que interactúan. ISO 9000:2015. (2015, p. 17)

**Validación:** Confirmación mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos para una utilización o aplicación específica prevista. ISO 9000:2015. (2015, p. 26)

**Verificación:** Confirmación mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos especificados. ISO 9000:2015. (2015, p. 25)

### **3. Conclusiones**

Luego de haber realizado un análisis exhaustivo y aplicado el cuestionario, se plantea las conclusiones siguientes:

#### **Primera Conclusión**

Respecto al objetivo general, se concluye que los valores corporativos mejoran en 0,720065 puntos a la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018. Dicha puntuación nos indica que es la correlación es positiva media a positiva considerable.

#### **Segunda Conclusión**

Respecto al objetivo específico 1, se concluye que el valor corporativo innovación mejora en 0,632257 puntos a la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018. Dicha puntuación nos indica que es la correlación es positiva media a positiva considerable.

#### **Tercera Conclusión**

Respecto al objetivo específico 2, se concluye que el valor corporativo confianza mejora en 0,673284 puntos a la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018. Dicha puntuación nos indica que es la correlación es positiva media a positiva considerable.

#### **Cuarta Conclusión**

Respecto al objetivo específico 3, se concluye que el valor corporativo orientación mejora en 0,704389 puntos a la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018. Dicha puntuación nos indica que es la correlación es positiva media a positiva considerable.

### **Quinta Conclusión**

Respecto al objetivo específico 4, se concluye que el valor corporativo pasión mejora en 0,797750 puntos a la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018. Dicha puntuación nos indica que es la correlación es positiva considerable a positiva muy fuerte.

### **Sexta Conclusión**

Respecto al objetivo específico 5, se concluye que el valor corporativo colaboración mejora en 0,665546 puntos a la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018. Dicha puntuación nos indica que es la correlación es positiva media a positiva considerable.

#### **4. Recomendaciones**

Luego de haber realizado las conclusiones, se recomienda lo siguiente:

##### **Primera recomendación**

Debido a que ha sido demostrada que existe una alta correlación entre las variables, se recomienda que la Gerencia de la CNCH, a través de su órgano de capacitación, promocióne y realice charlas informativas y capacite al personal en los diferentes niveles en los temas de valores corporativos y seguridad industrial para que mejore el proceso productivo.

## **5. Aporte Científico del Investigador**

La adecuada aplicación, difusión y concientización de los valores permitirá la mejora de la seguridad industrial a nivel de producción en la CNCH, para poder desarrollar la investigación se tenido que recurrir a los conocimientos adquiridos en la etapa de formación de pregrado en Ingeniería Industrial, ello ha sido posible al poder adquirir las habilidades y capacidades como son el análisis, síntesis, diagnóstico, estrategias de solución y solución propuesta siguiendo el método científico basado en la problemática bajo un análisis de Ishikawa, Pareto y FODA, hasta la obtención de resultados (aplicación de estadística descriptivas e inferencia), conclusiones y recomendaciones.

El aporte será dar solución al problema de utilización inadecuada de materiales, trabajar con insumos inadecuados, realización de empaquetados inadecuados, ejecución inadecuada de procedimientos los cuales en conjunto llevan a una falta de seguridad en el proceso productivo en la CNCH, por lo que la propuesta de solución permite aumentar la producción.

El aporte científico será a nivel profesional, debido a que se ha realizado una propuesta en ingeniería industrial como es un procedimiento para dirigir y controlar al personal en la empresa mediante una cultura de valores organizacionales. A nivel académico, debido a que se cuenta con un documento que describe conceptos detallado sobre las variables valores corporativos y seguridad industrial. A nivel social, porque con la solución se garantiza que los productos que serán de consumo humano sean de buena calidad.

### 5. Cronograma

Actividades	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	En.	Feb.	Mar.	Abr.	May.	Producto/ Resultado
<b>1. Problema de la investigación</b>													
1.1 Descripción de la realidad problemática	X	X	X										10%
1.2 Planteamiento del problema			X	X									15%
1.2.1 Problema general			X	X									17%
1.2.2 Problemas específicos													
1.3 Objetivos de la investigación			X	X									22%
1.3.1 Objetivo general			X	X									25%
1.3.2 Objetivos específicos													
1.4 Justificación e importancia de la investigación			X	X									27%
<b>2. Marco teórico</b>													
2.1 Antecedentes			X	X	X	X							35%
2.1.1 Internacionales			X	X	X	X							45%
2.1.2 Nacionales													
2.2 Bases teóricas					X	X	X	X					55%
2.3 Definición de términos							X	X					60%
<b>3. Conclusiones</b>									X	X	X	X	95%
<b>4. Recomendaciones</b>											X	X	98%
<b>5. Aporte científico del investigador</b>											X	X	100%

<b>Partida presupuestal*</b>	<b>Código de la actividad en que se requiere</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Costo unitario (en soles)</b>	<b>Costo total (en soles)</b>
Recursos humanos	001	01	800,00	800,00
Bienes y servicios	002	-	400,00	400,00
Útiles de escritorio	003	-	300,00	300,00
Mobiliario y equipos	004	-	1800,00	1800,00
Pasajes y viáticos	005	-	200,00	200,00
Materiales de consulta (libros, revistas, boletines, etc.)	006	-	500,00	500,00
Servicios a terceros	007	01	800,00	800,00
Otros	008	-	400,00	400,00
<b>Total</b>	-	-	-	<b>5200,00</b>

## 7. Referencias bibliográficas

- Alcocer A., J., R. (2010). *Elaboración del plan de seguridad industrial y salud ocupacional para la E.E.R.S.A. – central de generación hidráulica ALAO*. Tesis de grado en ingeniero industrial, realizada en la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo – Ecuador.
- Asfahl C. R. y Rieske, D. W. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. 6a. edición. México: Pearson Educación.
- Bunge, M. 2014. *La investigación Científica: Su estrategia y su filosofía*. Barcelona: Siglo XXI editors, S.A. de C.V.
- Cabezudo C., M. (2018). *Gestión de la Cultura de Valores Organizacionales y su Incidencia en el Desempeño Laboral, en un Organismo Público Ejecutor, año 2017*. Tesis de grado, realizada en la Universidad Peruana de las Américas.
- Chamochumbi B., C. M. (2014). *Seguridad e higiene industrial*. Fondo Editorial de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega: Lima.
- Congreso de la República del Perú. (2011). *Ley N° 29783 "Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo"*
- Congreso de la República del Perú. (2016). *Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Modifica el Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*.
- Dussan D., E. (2012). *Alineación de los valores individuales y corporativos y propuesta de intervención. Caso de la triple a de barranquilla S.A. E.S.P.* Tesis de Maestría, realizada en la universidad del Norte – Colombia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Batista, P. 2014. *Metodología de la investigación*. México D. F.: Mc GrawHill Educación.

- Instituto Nacional de seguridad e higiene en el trabajo. (2001). *NTP 716: Convenios de la OIT relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo*. España.
- Kayser, B. (2007). *Higiene y Seguridad Industrial*.  
<https://www.aiu.edu/spanish/publications/student/spanish/180-207/higiene-y-seguridad-industrial.html>
- Latapi S., P. (2001, 1-2). Valores y educación. *Ingenierías*, Abril-Junio 2001, Vol. IV, No. 11. Ubicado en [http://ingenierias.uanl.mx/11/pdf/11\\_Pablo\\_Latapi\\_Valores\\_y\\_educacion.pdf](http://ingenierias.uanl.mx/11/pdf/11_Pablo_Latapi_Valores_y_educacion.pdf).
- Mejía C., A. (2004), Los valores corporativos. *Documentos Planning*. Ubicado en: <http://www.planning.com.co/bd/documentosPlanning/Abril2004.pdf>.
- Organización Internacional de Normalización - ISO 9000:2015. (2015). *Sistemas de gestión de la calidad — Fundamentos y vocabulario*. 4ta. ed. traducida del 15-09-2015. Ginebra, Suiza. Recuperado de: <https://www.iso.org/obp/ui/#iso:std:iso:9000:ed-4:v1:es:term:3.9.2>
- Ortiz R., E. (s.f.). *Los valores*. Ubicado en: <https://www.anuv.co/resources/LOS%20VALORES.pdf>.
- Pinzón, Y. (2015). *Clasificación de los procesos industriales*. Disponible en: <https://aulatecnologiaeinformatica.webnode.es/grados/septimo/clasificacion-de-los-procesos-industriales/>
- Quispe H., M., A. (2014). *Sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional para una empresa en la industria metalmecánica*. Tesis de grado, realizada en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ramírez, C. (2011). *La Seguridad Industrial: Un enfoque integral*. México: Limusa.
- Rodríguez C. A. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo*.

Buenos Aires: Oficina de la OIT en Argentina, Centro Internacional de Formación de la OIT.

Salazar L., B (2016). *Procesos industriales*. Publicado en: <https://www.ingenieriaindustrialonline.com/herramientas-para-el-ingeniero-industrial/procesos-industriales/>

Sánchez Marchán, Nanci. (2014). *Introducción a la Ingeniería Industrial*, Texto UNA. Caracas: UNA. Ubicado en: <https://es.slideshare.net/JavierZerep/libro-introduccion-a-la-ing-industrial>.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017). *Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, retos y desafíos*. México, C.P. Revisado en [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad\\_y\\_salud\\_en\\_el\\_trabajo\\_en\\_Mexico-Avances\\_\\_retos\\_y\\_desafios\\_\\_Digital\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/279153/Libro-Seguridad_y_salud_en_el_trabajo_en_Mexico-Avances__retos_y_desafios__Digital_.pdf).

Villagra G., N. (2002). *La presencia de los valores corporativos en internet un análisis aplicado al caso español*. Tesis de Doctor, realizada en la Universidad Complutense de Madrid.

Zarazúa, J. L. (2014). Seguridad industrial: concepto y resignificaciones prácticas. *Gestión y estrategia*. Núm. 46, Julio / Diciembre 2014. p. 91-108. <https://core.ac.uk/download/pdf/48395033.pdf>

## **8. Apéndices**

## Apéndice 1. Matriz de consistencia

### Los valores corporativos y la mejora de la seguridad industrial en el proceso productivo en la Compañía Nacional de Chocolates del Perú, Lima, 2019

Problemas	Objetivos	Hipótesis	VARIABLES	Metodología
<p><b>Problema general</b></p> <p>¿De qué manera los valores corporativos mejoran la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <p>¿De qué manera el valor corporativo innovación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera el valor corporativo confianza mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera el valor corporativo orientación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera el valor corporativo pasión mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?</p> <p>¿De qué manera el valor corporativo colaboración</p>	<p><b>Objetivo general</b></p> <p>Determinar de qué manera los valores corporativos mejoran la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p>Determinar de qué manera el valor corporativo innovación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera el valor corporativo confianza mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera el valor corporativo orientación mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera el valor corporativo pasión mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p>Determinar de qué manera el valor corporativo colaboración</p>	<p><b>Hipótesis general</b></p> <p>Los valores corporativos, mejorarán de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018,</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p>El valor corporativo innovación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p>El valor corporativo confianza, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p>El valor corporativo orientación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p> <p>El valor corporativo pasión, mejorará de manera directa y significativa la seguridad</p>	<p><b>Variable independiente</b></p> <p>Los valores corporativos</p> <p><b>Dimensiones</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovación</li> <li>- Confianza</li> <li>- Orientación</li> <li>- Pasión</li> <li>- Colaboración</li> </ul> <p><b>Variable dependiente</b></p> <p>Seguridad industrial</p> <p><b>Dimensiones:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Prevención de riesgos</li> <li>- Control de riesgos</li> </ul>	<p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Tipo:</b> Aplicado</p> <p><b>Alcance:</b> Explicativo (mejora)</p> <p><b>Diseño:</b> Experimental (Preexperimental con preprueba y posprueba)</p> <p><b>Población</b></p> <p>50 empleados de la CNCH.</p> <p><b>Muestra:</b> 44 empleados CNCH. (ecuación)</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumento:</b> Cuestionario</p> <p><b>Técnicas estadísticas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Descripción de resultados: Tablas de frecuencia y gráficos de barras.</li> <li>- Pruebas de hipótesis: Prueba T de student</li> </ul>

<p>mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018?</p>	<p>mejora la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p>	<p>industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.          ➤El valor corporativo colaboración, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.</p>		
--	--	---	--	--

## Apéndice 2. Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO

#### “LOS VALORES CORPORATIVOS Y LA SEGURIDAD INDUSTRIAL”

Estimado Sr (a):

El presente instrumento recolecta información anónima ya que su aplicación será de utilidad para obtener respuesta acerca de la importancia de los requerimientos técnicos mínimos en valores corporativos y la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH en Lima en el año 2018. Por tanto, le agradezco su colaboración y sinceridad al marcar con un aspa “X” la que considere acertada, según las siguientes alternativas:

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Nº	Ítems	Niveles				
		1	2	3	4	5
1	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apliquen novedades en la empresa?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen cambios y mejoras en la empresa?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen control de situaciones en la empresa?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen un adecuado funcionamiento basado en valores en la empresa?	1	2	3	4	5
5	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen un seguimiento de los valores que aplican en la empresa?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apliquen acciones dirigidas hacia la aplicación de valores en la empresa?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo tengan voluntad de realizar o aplicar valores en la empresa?	1	2	3	4	5
8	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo tengan el deseo de realizar valores en la empresa?	1	2	3	4	5

9	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apoyen el cumplimiento de valores en la empresa?	1	2	3	4	5
10	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen tareas en conjunto en la empresa?	1	2	3	4	5
11	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen actividades para la seguridad en la empresa?	1	2	3	4	5
12	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo evalúen las medidas ejecutadas para la seguridad en la empresa?	1	2	3	4	5
13	¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen la evaluación del funcionamiento de seguridad en la empresa?	1	2	3	4	5
14	¿Cómo considera usted, que sus compañeros de trabajo realicen el cumplimiento de las medidas de seguridad en la empresa?	1	2	3	4	5

### **Apéndice 3. Metodología de la investigación**

#### **Enfoque de la investigación**

Respecto al enfoque de la investigación, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 4) señalan que: “El enfoque cuantitativo es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas; se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones respecto de la o las hipótesis”.

La presente investigación siguió el enfoque cuantitativo, pues se cumplió, de forma sistemática y secuencial, actividades planificadas que comprendieron, entre otras, la redacción del problema de investigación, los objetivos, un marco teórico, la hipótesis de investigación, la ejecución del trabajo de campo, y pruebas estadísticas para evaluación de las hipótesis, y dar respuesta al problema de investigación.

#### **Variables**

**Variable independiente:** Los valores corporativos

**Definición:**

Según Mejía C., A. (2004.), manifiesta que los valores corporativos son elementos de la cultura empresarial, propios de cada compañía.

**Variable independiente:** Seguridad industrial

**Definición:**

Según Muñoz y Martínez-Val (2004), manifestaron que la Seguridad Industrial para las instalaciones y procesos industriales, y en particular para los llamados Accidentes Graves o Mayores, es el método determinista basado en la identificación de peligros y su evitación mediante medidas de protección no es en general posible, y la aproximación fabulística se impone.

### Operacionalización de las variables

Variable independiente: Los valores corporativos

Tipo de variables: Categórica

Dimensiones: 05

Tabla A3-1

Operacionalización de la variable “Los valores corporativos”

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Los valores corporativos	Según Mejía C., A. (2004), manifiesta que los valores corporativos son elementos de la cultura empresarial, propios de cada compañía.	Innovación	Novedades	Totalmente de acuerdo 5 De acuerdo 4 Indiferente 3 En desacuerdo 2 Totalmente en desacuerdo 1	Nominal
			Cambios y mejoras		
		Confianza	Control de situaciones		
			Funcionamiento de los valores		
		Orientación	Seguimiento de valores		
			Acciones dirigidas hacia aplicación de valores		
		Pasión	Voluntad de realizar o aplicar valores		
			Manifestación o deseo de realizar valores		
		Colaboración	Apoyo en cumplimiento de valores		
			Trabajo o realización de tareas en conjunto		

Variable dependiente: Seguridad industrial

Tipo de variables: Categórica (Ordinal)

Dimensiones: 02

Tabla A3-2

Operacionalización de la variable dependiente “Seguridad industrial”

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala
Seguridad industrial	Según Muñoz y Martínez-Val (2004), indicaron que Seguridad Industrial en las instalaciones y procesos industriales, es el método determinista basado en la identificación de peligros y su evitación mediante medidas de protección. (p. I.28)	Prevención de riesgos	Actividades para la seguridad	Totalmente de acuerdo 5	Nominal
			Medidas ejecutadas para la seguridad	De acuerdo 4	
		Control de riesgos	Evaluación del funcionamiento de seguridad	Indiferente 3	
			Cumplimiento de medidas de seguridad	En desacuerdo 2 Totalmente en desacuerdo 1	

### Hipótesis

Para la presente tesis se plantean las siguientes hipótesis

#### Hipótesis general

Los valores corporativos, mejorarán de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

#### Hipótesis específicas:

El valor corporativo innovación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

El valor corporativo confianza, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

El valor corporativo orientación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

El valor corporativo pasión, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

El valor corporativo colaboración, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

## **Tipo de investigación**

### **Tipo aplicativo**

Según Hernández-Sampieri (2014), indica que los tipos de investigación son para producir conocimiento y teorías denominada investigación básica y para resolver problemas denominada investigación aplicada. (p. xxiv)

En nuestro caso particular, la investigación científica a seguir es de tipo aplicada y ello es debido a que se va a resolver un problema de una empresa en nuestra comunidad, por lo tanto, es una realidad que responde a las variables “Valores corporativos” y “Seguridad industrial” en la CNCH.

### **Diseño de la investigación**

Según Hernández-Sampieri (2014, p. 128), el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema.

La investigación cuantitativa plantea diversas clasificaciones, los diseños se clasifican en investigación experimental e investigación no experimental. A su vez, la primera puede dividirse de acuerdo con las clásicas categorías de Campbell y Stanley (1966) en: preexperimentos, experimentos “puros” y cuasiexperimentos. La investigación no experimental la subdividimos en diseños transversales y diseños longitudinales.

Para Creswell (2013a) y Reichardt (2004), llaman a los experimentos, estudios de intervención, porque un investigador genera una situación para tratar de explicar

cómo afecta a quienes participan en ella en comparación con quienes no lo hacen. Es posible experimentar con seres humanos, seres vivos y ciertos objetos, pero siempre observando los principios éticos.

Los experimentos “puros” son aquellos que reúnen los dos requisitos para lograr el control y la validez interna: 1. Grupos de comparación (manipulación de la variable independiente) y 2. Equivalencia de los grupos. Estos diseños llegan a incluir una o más variables independientes y una o más dependientes. Asimismo, pueden utilizar prepruebas y pospruebas para analizar la evolución de los grupos antes y después del tratamiento experimental. Desde luego, no todos los diseños experimentales “puros” utilizan preprueba; aunque la posprueba sí es necesaria para determinar los efectos de las condiciones experimentales (Wiersma y Jurs, 2008). (p. 141)

Diseño de preprueba/posprueba con un solo grupo

Este segundo diseño se diagramaría así:

G                      O1                      X                      O2

Al grupo de trabajadores se le aplica una prueba previa a la implementación de los Valores Corporativos, después se le capacita y finalmente se aplica una prueba posterior a los mismos trabajadores.

Este diseño ofrece una ventaja: existe un punto de referencia inicial para ver qué nivel tenía el grupo de trabajadores en la variable dependiente (Seguridad industrial) antes del estímulo; es decir, hay un seguimiento del grupo de trabajadores.

## **Población y muestra**

### **Población**

La población objeto para el trabajo de investigación estará compuesta por los empleados de la CNCH, en el año 2018. Estos empleados suman un total de 50.

### **Muestra**

La muestra se realizará mediante el procedimiento de muestreo probabilístico. El tamaño de dicha muestra fue calculado por medio de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p \cdot q N}{e^2 (N - 1) + Z^2 p \cdot q}$$

Dónde:

e = Margen de error permitido

Z = Nivel de confianza

p = Probabilidad de ocurrencia del evento

q = Probabilidad de no ocurrencia del evento

N = Tamaño de la población

n = Tamaño óptimo de la muestra.

Para el caso de la presente investigación, se consideraron los siguientes valores:

e = 5% error de estimación

Z = 1,96 con un nivel de confianza del 95%

p = 0,5 (valor aproximado estándar)

q = 0,5 (valor aproximado estándar)

N = 50

Cálculo:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0.5)(0.5)(50)}{0.05^2 (50 - 1) + (1,96)^2 (0.5)(0.5)}$$

**n = 44,0**

Tabla A3-2.

Población y muestra

<b>Estrato</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
Profesional	24	20

No profesional	26	24
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>44</b>

Por tanto, la muestra de estudio estará compuesta por 50 empleados entre personal profesional y no profesional (20 profesionales y 24 No profesionales).

### **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Una técnica científica es un procedimiento en el que se emplean métodos experimentales y de observación para la determinación de resultados objetivos una determinada investigación. Durante el proceso de la investigación se emplearán las siguientes técnicas:

- El análisis documental, es una técnica que consta en la recolección de datos de fuentes bibliográficas como son los libros, revistas y periódicos, los que se utilizan como fuentes para recolectar datos sobre las variables de interés.
- La Técnica estadística para el procesamiento de datos, técnica que se basa en parámetros descriptivos e inferenciales.
- La Encuesta, cuestionario para tener una acertada información acerca de la situación de las variables.

Para realizar la recolección de datos, que contribuya al tema de investigación, se empleará el siguiente instrumento:

- El fichaje (instrumento de la técnica análisis documental), consta en registrar la indagación de bases teóricas del estudio.
- Software SPSS, versión 25.0 para Windows, con la que se calcula los estadísticos descriptivos (Estadígrafos de centralización - media aritmética y Estadígrafos de dispersión - desviación estándar, coeficientes de variación) y la estadística inferencial (Prueba t de student).

El cuestionario (instrumento de la encuesta): Para Hernández-Sampieri (2014), el cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Los cuestionarios se utilizan en encuestas de todo tipo (p. 217). En nuestro caso de investigación, se aplicará este instrumento al personal que labora en la CNCH, para tener conocimiento en lo que respecta a los valores corporativos y la seguridad industrial en el proceso productivo.

## Apéndice 4. Resultados

### Análisis de los resultados

Para el presente trabajo de investigación se aplicó la encuesta basada en un cuestionario de 14 preguntas o reactivos para las dos variables y ello ha hecho posible que se realicen los estadísticos descriptivos, los cuales son presentados en las tablas de frecuencias.

### Análisis descriptivos de los reactivos o preguntas

#### Estadísticos descriptivos para el reactivo 1

Para el reactivo N 1: ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apliquen novedades en la empresa?. El 50,0% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 38,6% manifiesta que está “De acuerdo”, el 9,1% manifiesta que está “En desacuerdo” y el 1,7% manifiesta que está “Indiferente”.

#### 1. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apliquen novedades en la empresa?

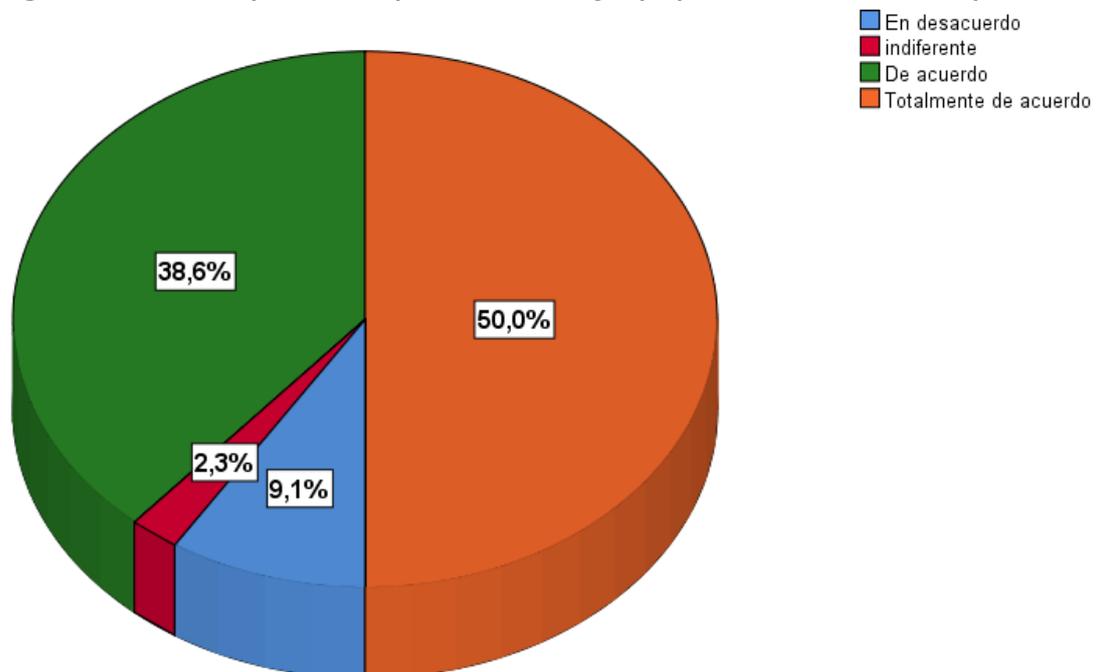


Figura A4-1. Frecuencia de la muestra para el reactivo 1.

Tabla A4-1.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 1*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	9,1	9,1	9,1
Indiferente	1	2,3	2,3	11,4
De acuerdo	17	38,6	38,6	50,0
Totalmente de acuerdo	22	50,0	50,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

**Estadísticos descriptivos para el reactivo 2**

Para el reactivo N 2: **¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen cambios y mejoras en la empresa?**. El 43,2% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo”, mientras que el 9,1% manifiesta que está “Indiferente” y el 4,5% manifiesta que está “En desacuerdo”.

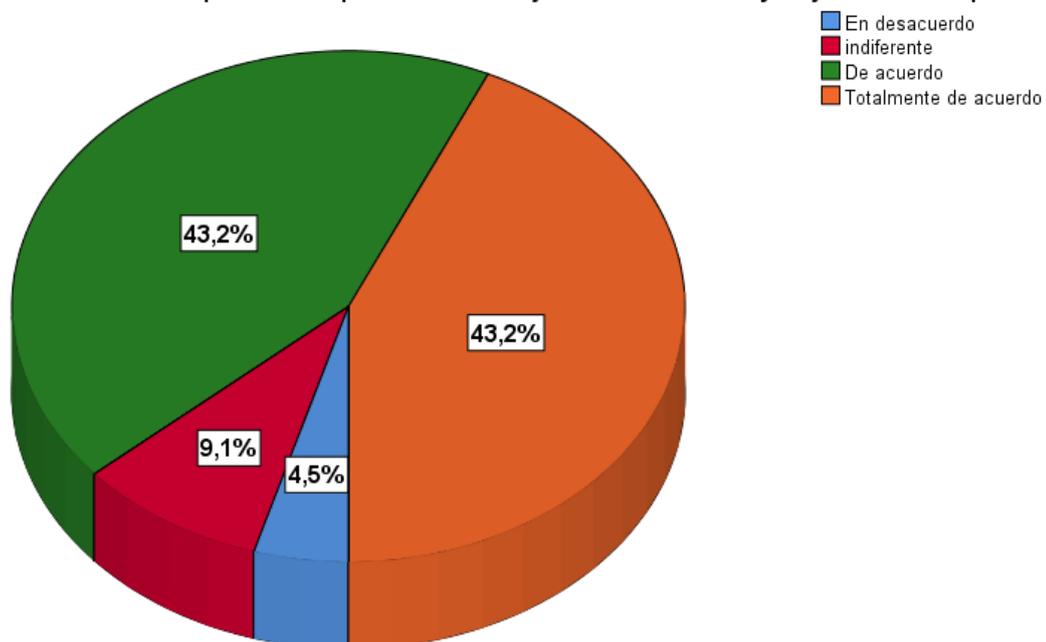
**2. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen cambios y mejoras en la empresa?**

Figura A4-2.: Frecuencia de la muestra para el reactivo 2.

Tabla A4- 2.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 2*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	4,5	4,5	4,5
indiferente	4	9,1	9,1	13,6
De acuerdo	19	43,2	43,2	56,8
Totalmente de acuerdo	19	43,2	43,2	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

**Estadísticos descriptivos para el reactivo 3**

Para el reactivo N 3: **¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen control de situaciones en la empresa?**. El 56,8% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 25,0% manifiesta que está “De acuerdo” y el 9,1% manifiesta que está “En desacuerdo” e “Indiferente”

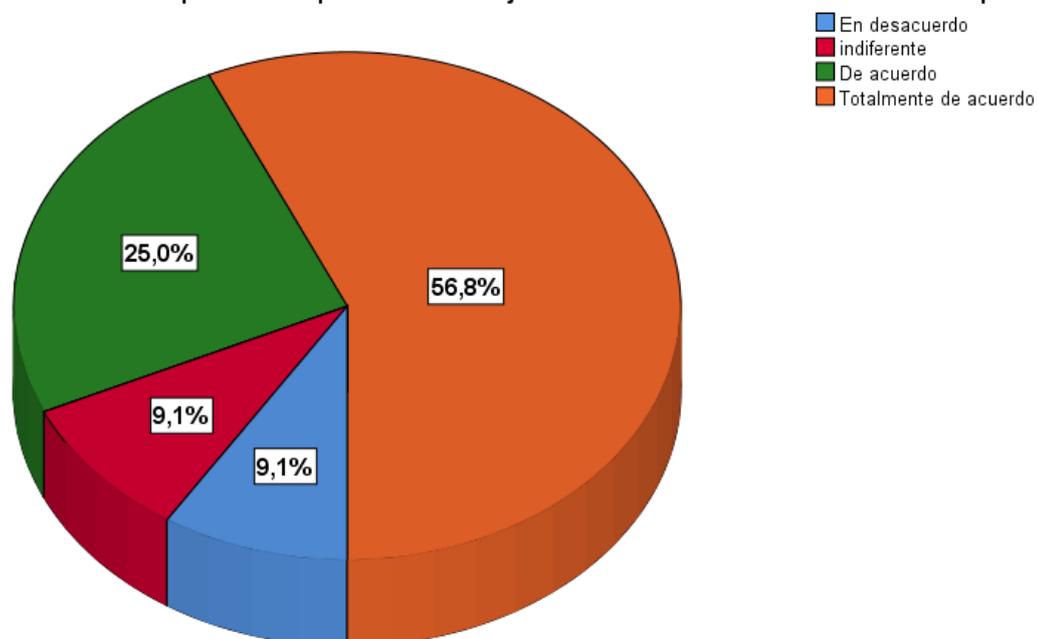
**3. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen control de situaciones en la empresa?**

Figura A4-3. Frecuencia de la muestra para el reactivo 3.

Tabla A4- 3.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 3*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	9,1	9,1	9,1
indiferente	4	9,1	9,1	18,2
De acuerdo	11	25,0	25,0	43,2
Totalmente de acuerdo	25	56,8	56,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

**Estadísticos descriptivos para el reactivo 4**

Para el reactivo N 4: **¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen un adecuado funcionamiento basado en valores en la empresa?**. El 40,9% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 29,5% manifiesta que está “De acuerdo”, el 15,9% manifiesta que está “En desacuerdo”, el 11,4% manifiesta que está “Indiferente” y el 2,3% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-4.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 4*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	7	15,9	15,9	18,2
indiferente	5	11,4	11,4	29,5
De acuerdo	13	29,5	29,5	59,1
Totalmente de acuerdo	18	40,9	40,9	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

4. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen un adecuado funcionamiento basado en valores en la empresa?

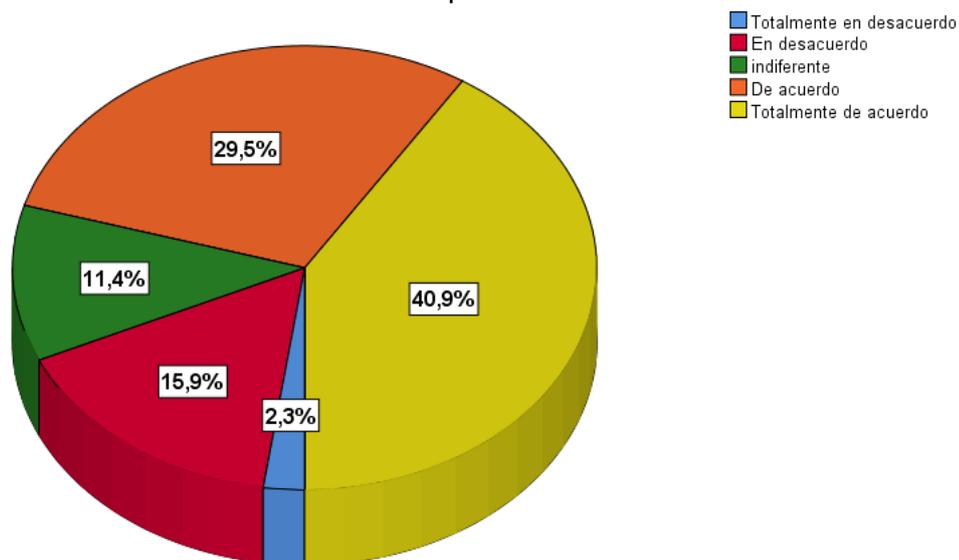


Figura A4-4. Frecuencia de la muestra para el reactivo 4.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 5

Para el reactivo N 5: **¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen un seguimiento de los valores que aplican en la empresa?**. El 56,8% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 29,5% manifiesta que está “De acuerdo”, el 6,8% manifiesta que está “En desacuerdo”, el 4,5% manifiesta que está “Indiferente” y el 2,3% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-5.

Frecuencia de la muestra para el reactivo 5

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	3	6,8	6,8	9,1
indiferente	2	4,5	4,5	13,6
De acuerdo	13	29,5	29,5	43,2
Totalmente de acuerdo	25	56,8	56,8	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

5. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen un seguimiento de los valores que aplican en la empresa?

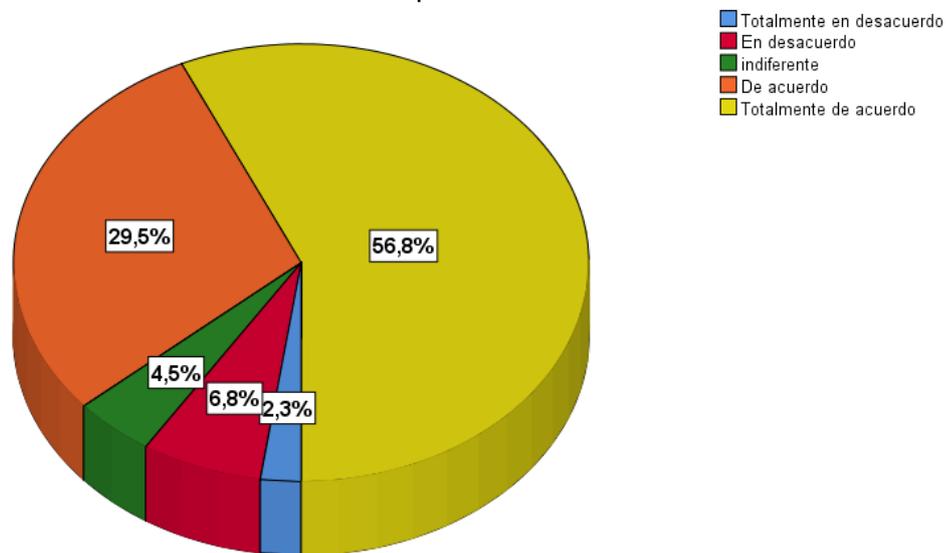


Figura A4-5. Frecuencia de la muestra para el reactivo 5.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 6

Para el reactivo N 6: **¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apliquen acciones dirigidas hacia la aplicación de valores en la empresa?**. El 43,2% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo” y “De acuerdo” y el 4,5% manifiesta que está “En desacuerdo”, “Indiferente” y “Totalmente en desacuerdo”.

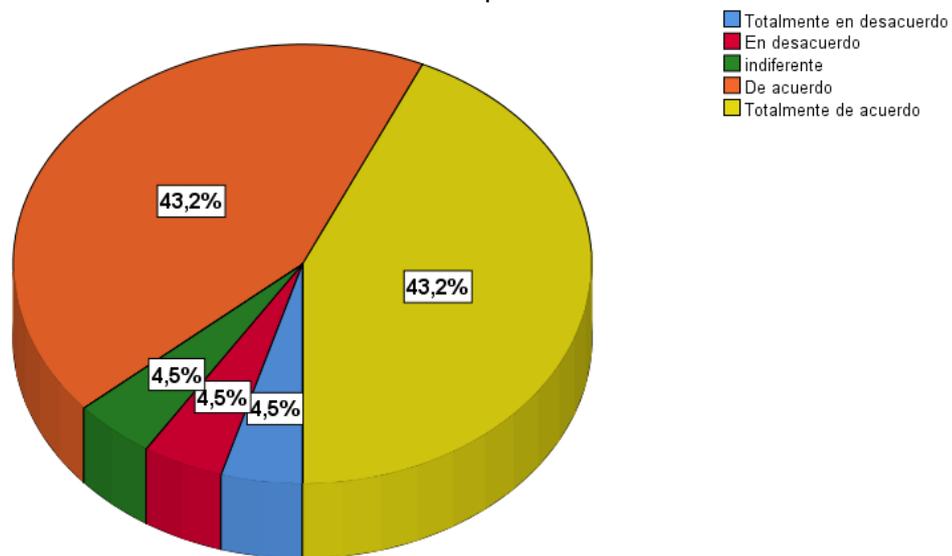
Tabla A4-6.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 6*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,5	4,5	4,5
	En desacuerdo	2	4,5	4,5	9,1
	indiferente	2	4,5	4,5	13,6
	De acuerdo	19	43,2	43,2	56,8
	Totalmente de acuerdo	19	43,2	43,2	100,0
	Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

**6. ¿ Cómo considera que sus compañeros de trabajo apliquen acciones dirigidas hacia la aplicación de valores en la empresa?**



*Figura A4-6.* Frecuencia de la muestra para el reactivo 6.

**Estadísticos descriptivos para el reactivo 7**

Para el reactivo N 7: **¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo tengan voluntad de realizar o aplicar valores en la empresa?**. El 68,2% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 18,2% manifiesta que está “De acuerdo”, el 6,8% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”, el 4,5% manifiesta que está “Indiferente” y el 2,3% manifiesta que está “En desacuerdo”.

**Tabla A4-7.**

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 7*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	3	6,8	6,8	6,8
En desacuerdo	1	2,3	2,3	9,1
indiferente	2	4,5	4,5	13,6
De acuerdo	8	18,2	18,2	31,8
Totalmente de acuerdo	30	68,2	68,2	100,0

Total	44	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

*Fuente:* Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

7. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo tengan voluntad de realizar o aplicar valores en la empresa?

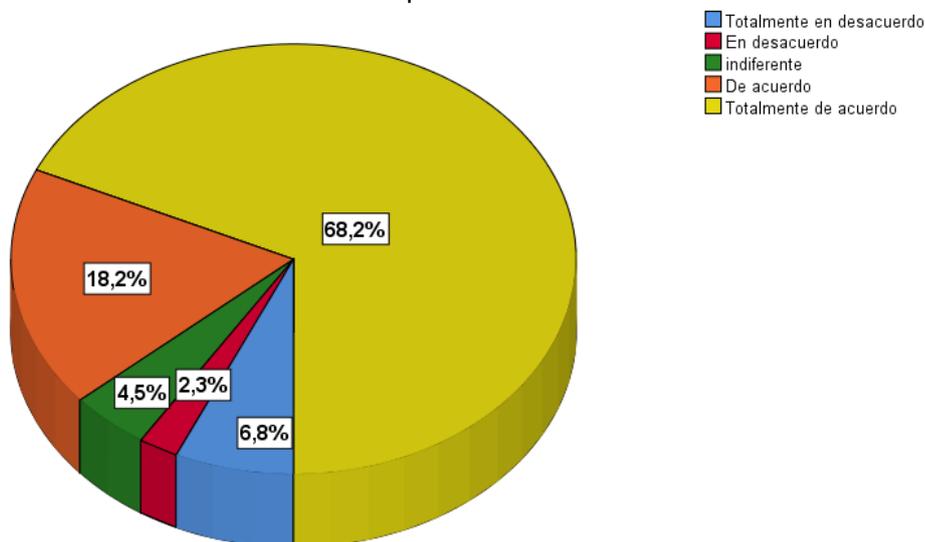


Figura A4-7. Frecuencia de la muestra para el reactivo 7.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 8

Para el reactivo N 8: ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo tengan el deseo de realizar valores en la empresa?. El 54,5% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 34,1% manifiesta que está “De acuerdo”, el 6,8% manifiesta que está “En desacuerdo” y el 2,3% manifiesta que está “Indiferente” y “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-8.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 8*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	3	6,8	6,8	9,1
indiferente	1	2,3	2,3	11,4
De acuerdo	15	34,1	34,1	45,5
Totalmente de acuerdo	24	54,5	54,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

8. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo tengan el deseo de realizar valores en la empresa?

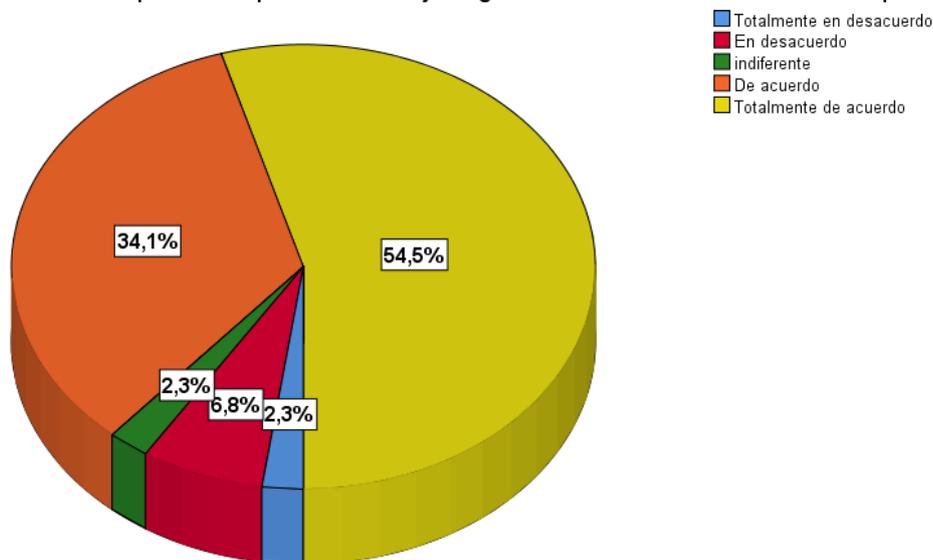


Figura A4-8. Frecuencia de la muestra para el reactivo 8.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 9

Para el reactivo N 9: ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apoyen el cumplimiento de valores en la empresa?. El 54,5% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 27,3% manifiesta que está “De acuerdo”, el 13,6% manifiesta que está “Indiferente” y el 4,5% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-9.

Frecuencia de la muestra para el reactivo 9

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	2	4,5	4,5	4,5
indiferente	6	13,6	13,6	18,2
De acuerdo	12	27,3	27,3	45,5
Totalmente de acuerdo	24	54,5	54,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

9. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo apoyen el cumplimiento de valores en la empresa?

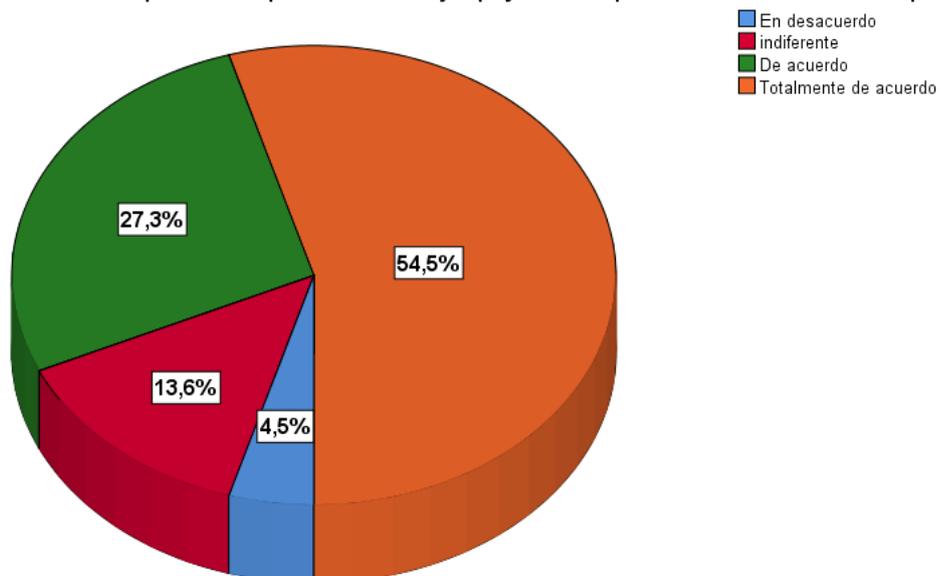


Figura A4-9. Frecuencia de la muestra para el reactivo 9.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 10

Para el reactivo N 10: ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen tareas en conjunto en la empresa?. El 45,5% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 43,2% manifiesta que está “De acuerdo”, el 4,5% manifiesta que está “En desacuerdo” e “Indiferente” y el 2,3% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-10.

Frecuencia de la muestra para el reactivo 10

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	2	4,5	4,5	6,8
Indiferente	2	4,5	4,5	11,4
De acuerdo	19	43,2	43,2	54,5
Totalmente de acuerdo	20	45,5	45,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

10. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen tareas en conjunto en la empresa?

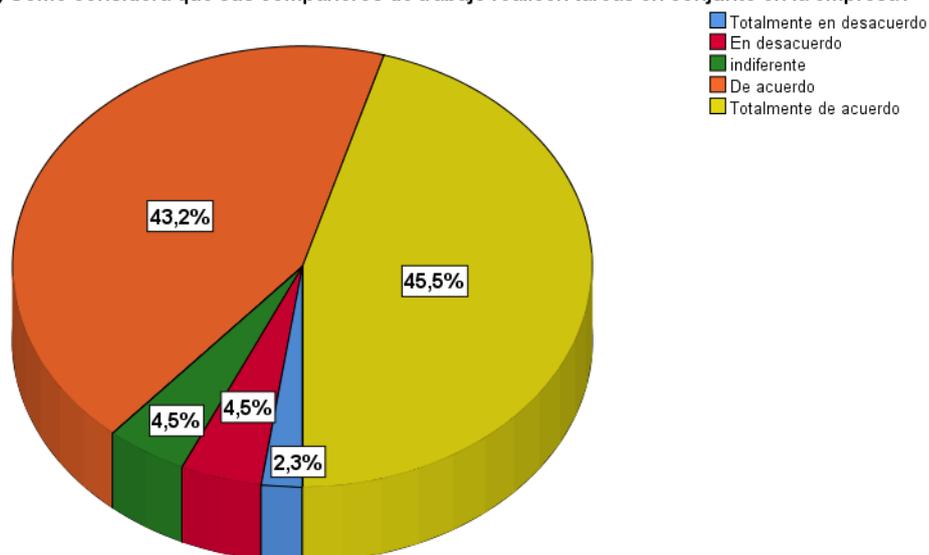


Figura A4-10. Frecuencia de la muestra para el reactivo 10.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 11

Para el reactivo N 11: **¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen actividades para la seguridad en la empresa?**. El 45,5% de las personas encuestadas afirman que está “De acuerdo”, mientras que el 36,4% manifiesta que está “Totalmente de acuerdo”, el 11,4% manifiesta que está “Indiferente”, el 4,5% manifiesta que está “En desacuerdo” y el 2,3% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-11.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 11*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	2	4,5	4,5	6,8
indiferente	5	11,4	11,4	18,2
De acuerdo	20	45,5	45,5	63,6
Totalmente de acuerdo	16	36,4	36,4	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

11. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen actividades para la seguridad en la empresa?

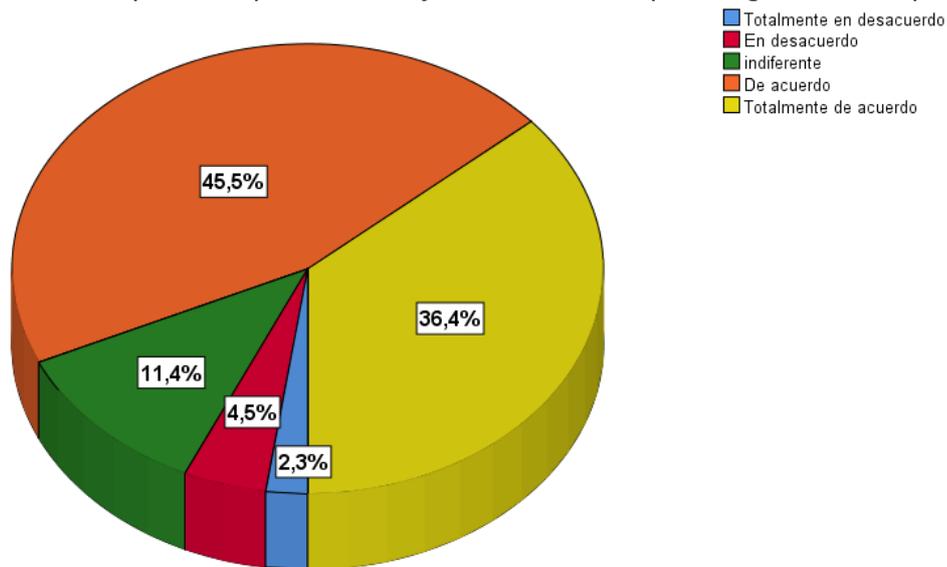


Figura A4-11. Frecuencia de la muestra para el reactivo 11.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 12

Para el reactivo N 12: ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo evalúen las medidas ejecutadas para la seguridad en la empresa?. El 38,6% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 34,1% manifiestan que están “De acuerdo”, el 18,2% manifiesta que está “Indiferente” y el 9,1% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-12.

Frecuencia de la muestra para el reactivo 12

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	4	9,1	9,1	9,1
indiferente	8	18,2	18,2	27,3
De acuerdo	15	34,1	34,1	61,4
Totalmente de acuerdo	17	38,6	38,6	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

12. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo evalúen las medidas ejecutadas para la seguridad en la empresa?

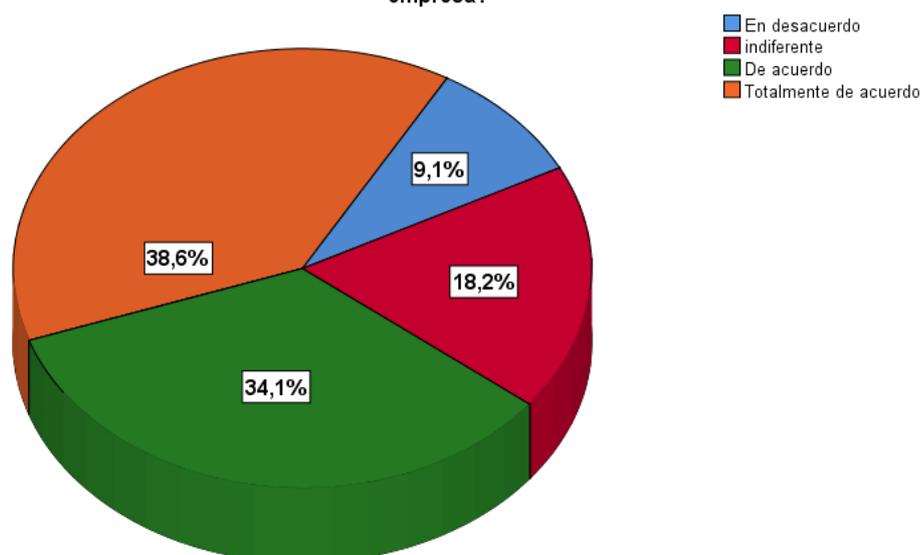


Figura A4-12. Frecuencia de la muestra para el reactivo 12.

### Estadísticos descriptivos para el reactivo 13

Para el reactivo N 13: ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen la evaluación del funcionamiento de seguridad en la empresa?. El 45,5% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 31,8% manifiesta que está “De acuerdo”, el 18,2% manifiesta que está “Indiferente” y el 2,3% manifiesta que está “En desacuerdo” y “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-13.

*Frecuencia de la muestra para el reactivo 13*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3	2,3
En desacuerdo	1	2,3	2,3	4,5
indiferente	8	18,2	18,2	22,7
De acuerdo	14	31,8	31,8	54,5
Totalmente de acuerdo	20	45,5	45,5	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

13. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen la evaluación del funcionamiento de seguridad en la empresa?

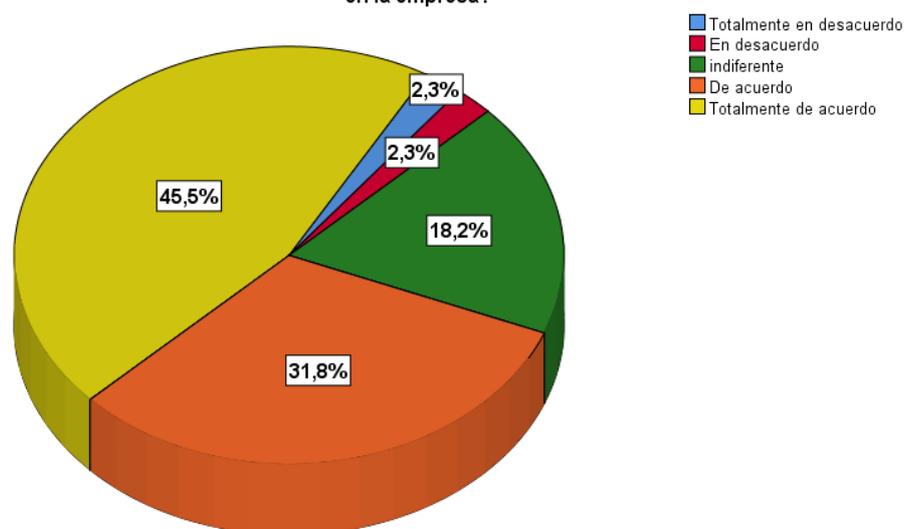


Figura A4-13. Frecuencia de la muestra para el reactivo 13.

#### Estadísticos descriptivos para el reactivo 14

Para el reactivo N 14: ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen el cumplimiento de las medidas de seguridad en la empresa?. El 50,0% de las personas encuestadas afirman que está “Totalmente de acuerdo”, mientras que el 31,8% manifiesta que está “De acuerdo”, el 11,4% manifiesta que está “Indiferente” y el 6,8% manifiesta que está “Totalmente en desacuerdo”.

Tabla A4-14.

Frecuencia de la muestra para el reactivo 14

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido En desacuerdo	3	6,8	6,8	6,8
indiferente	5	11,4	11,4	18,2
De acuerdo	14	31,8	31,8	50,0
Totalmente de acuerdo	22	50,0	50,0	100,0
Total	44	100,0	100,0	

**Fuente:** Elaboración propia en base a resultados del cuestionario aplicado a la muestra de 44 empleados de la CNCH, en el año 2018.

14. ¿Cómo considera que sus compañeros de trabajo realicen el cumplimiento de las medidas de seguridad en la empresa?

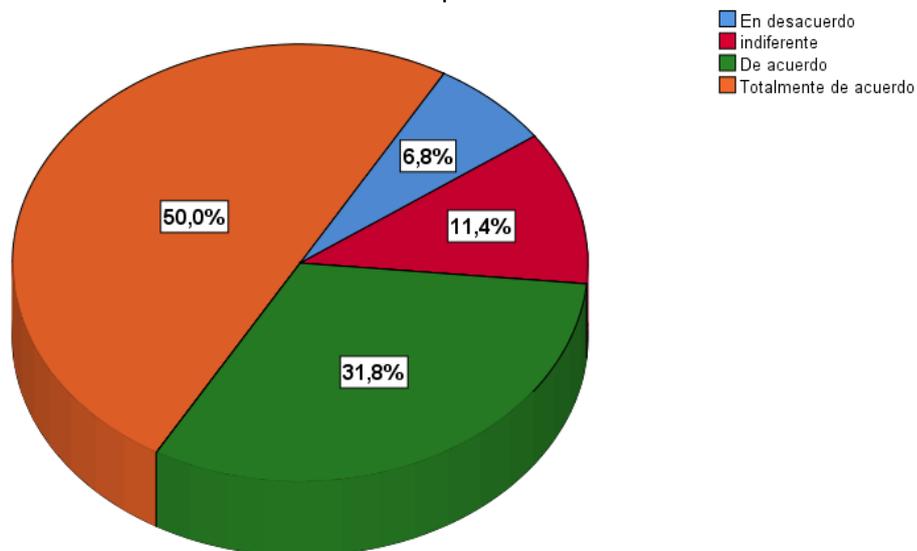


Figura A4-14. Frecuencia de la muestra para el reactivo 14.

### Prueba de hipótesis

#### Prueba de Hipótesis General

**Hipótesis General:** La implementación de los valores corporativos, mejorarán de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**Hipótesis Nula:** La implementación de los valores corporativos, no mejorarán de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**De los instrumentos:** La prueba de normalidad estableció el uso de las pruebas de  $r$  de Pearson y Chi cuadrado para determinar la zona de rechazo de la hipótesis nula con un nivel de confianza al 95% y valor de significancia  $\alpha=0,05$ . Valores de la zona de rechazo de la hipótesis nula para hipótesis general:  $r$  de Pearson con 42 grados de libertad en 0,305 puntos y Chi cuadrado con 9 grados de libertad en 16,919 puntos.

Tabla A4-15.

*Valores obtenidos de la prueba Chi-2 de la hipótesis general*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-2	42,304679	9	0,000003
N	44		
R	0,720065		3,5997E-8

En la hipótesis general, el valor de chi-2 es de 42,304679 puntos, mayor al valor referencial de 16,919 y por ser el valor de significancia de 0,000003 menor a 0,05, podemos afirmar que existe relación entre las variables. Asimismo, la correlación es 0,720065 puntos, lo cual es correlación positiva media a positiva considerable, con valor de significancia de 3,5997E-8 menor a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa. Por lo que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis general nula.

Respecto a la hipótesis general, se concluye que el Chi-2 es 42,304679 puntos mayor al valor de rechazo de relación y tener una correlación es 0,720065 puntos con correlación positiva media a positiva considerable, manifestamos que, de las 44 encuestas realizadas al personal de empleados de la CNCH, existen razones suficientes para rechazar la hipótesis general nula por lo que podemos inferir que “La implementación de los valores corporativos, mejorarán de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018”.

### **Prueba de Hipótesis Específica 1**

**Hipótesis Específica 1:** La implementación del valor corporativo innovación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**Hipótesis Nula:** La implementación del valor corporativo innovación, no mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**De los instrumentos:** La prueba de normalidad estableció el uso de las pruebas de r de Pearson y Chi cuadrado para determinar la zona de rechazo de la hipótesis nula con un nivel de confianza al 95% y valor de significancia  $\alpha=0,05$ . Valores de la zona de rechazo de la hipótesis nula para hipótesis general: r de Pearson con 42 grados de libertad en 0,305 puntos y Chi cuadrado con 9 grados de libertad en 16,919 puntos.

Tabla A4-16.

*Valores obtenidos de la prueba Chi-2 de la hipótesis específica 1*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-2	41,939493	9	0,000003
N	44		
R	0,632257		0,000004

En la hipótesis específica 1, el valor de chi-2 es de 41,939493 puntos, mayor al valor referencial de 16,919 y por ser el valor de significancia de 0,000003 menor a 0,05, podemos afirmar que existe relación entre las variables. Asimismo, la correlación es 0,632257 puntos, lo cual es correlación positiva media a positiva considerable, con valor de significancia de 0,000004 menor a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa. Por lo que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis específica nula.

Respecto a la hipótesis específica 1, se concluye que el Chi-2 es 41,939493 puntos mayor al valor de rechazo de relación y tener un valor correlación de 0,632257 puntos siendo correlación positiva media a positiva considerable, inferimos que, de las

44 encuestas realizadas al personal de empleados de la CNCH, existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica nula por lo que “La implementación del valor corporativo innovación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018”.

### **Prueba de Hipótesis Específica 2**

**Hipótesis Específica 2:** La implementación del valor corporativo confianza, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**Hipótesis Nula:** La implementación del valor corporativo confianza, no mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**De los instrumentos:** La prueba de normalidad estableció el uso de las pruebas de r de Pearson y Chi cuadrado para determinar la zona de rechazo de la hipótesis nula con un nivel de confianza al 95% y valor de significancia  $\alpha=0,05$ . Valores de la zona de rechazo de la hipótesis nula para hipótesis general: r de Pearson con 42 grados de libertad en 0,305 puntos y Chi cuadrado con 9 grados de libertad en 16,919 puntos.

Tabla A4-17.

*Valores obtenidos de la prueba Chi-2 de la hipótesis específica 2*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-2	39,219991	9	0,000011
N	44		
R	0,673284		5,5062E-7

En la hipótesis específica 2, el valor de chi-2 es de 39,219991 puntos, mayor al valor referencial de 16,919 y por ser el valor de significancia de 0,000011 menor a 0,05,

podemos afirmar que existe relación entre las variables. Asimismo, la correlación es 0,673284 puntos, lo cual es correlación positiva media a positiva considerable, con valor de significancia de 5,5062E-7 menor a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa. Por lo que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis específica nula.

Respecto a la hipótesis específica 2, se concluye que el Chi-2 es 39,219991 puntos mayor al valor de rechazo de relación y tener un valor correlación de 0,673284 puntos siendo correlación positiva media a positiva considerable, inferimos que, de las 44 encuestas realizadas al personal de empleados de la CNCH, existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica nula por lo que “La implementación del valor corporativo confianza, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018”.

### **Prueba de Hipótesis Específica 3**

**Hipótesis Específica 3:** La implementación del valor corporativo orientación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**Hipótesis Nula:** La implementación del valor corporativo orientación, no mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**De los instrumentos:** La prueba de normalidad estableció el uso de las pruebas de r de Pearson y Chi cuadrado para determinar la zona de rechazo de la hipótesis nula con un nivel de confianza al 95% y valor de significancia  $\alpha=0,05$ . Valores de la zona de rechazo de la hipótesis nula para hipótesis general: r de Pearson con 42 grados de libertad en 0,305 puntos y Chi cuadrado con 9 grados de libertad en 16,919 puntos.

Tabla A4-18.

*Valores obtenidos de la prueba Chi-2 de la hipótesis específica 3*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-2	38,817414	9	0,000012
N	44		
R	0,704389		9,5162E-8

En la hipótesis específica 3, el valor de chi-2 es de 38,817414 puntos, mayor al valor referencial de 16,919 y por ser el valor de significancia de 0,000012 menor a 0,05, podemos afirmar que existe relación entre las variables. Asimismo, la correlación es 0,704389 puntos, lo cual es correlación positiva media a positiva considerable, con valor de significancia de 9,5162E-8 menor a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa. Por lo que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis específica nula.

Respecto a la hipótesis específica 3, se concluye que el Chi-2 es 38,817414 puntos mayor al valor de rechazo de relación y tener un valor correlación de 0,704389 puntos siendo correlación positiva media a positiva considerable, inferimos que, de las 44 encuestas realizadas al personal de empleados de la CNCH, existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica nula por lo que “La implementación del valor corporativo orientación, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018”.

#### **Prueba de Hipótesis Específica 4**

**Hipótesis Específica 4:** La implementación del valor corporativo pasión, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**Hipótesis Nula:** La implementación del valor corporativo pasión, no mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**De los instrumentos:** La prueba de normalidad estableció el uso de las pruebas de r de Pearson y Chi cuadrado para determinar la zona de rechazo de la hipótesis nula con un nivel de confianza al 95% y valor de significancia  $\alpha=0,05$ . Valores de la zona de rechazo de la hipótesis nula para hipótesis general: r de Pearson con 42 grados de libertad en 0,305 puntos y Chi cuadrado con 9 grados de libertad en 16,919 puntos.

Tabla A4-19.

*Valores obtenidos de la prueba Chi-2 de la hipótesis específica 4*

	Valor	gl	Sig. asintótica
Chi-2	53,79523 8	9	2,0648E-8
N	44		
R	0,797750		8,9819E-11

En la hipótesis específica 4, el valor de chi-2 es de 53,795238 puntos, mayor al valor referencial de 16,919 y por ser el valor de significancia de 2,0648E-8 menor a 0,05, podemos afirmar que existe relación entre las variables. Asimismo, la correlación es 0,797750 puntos, lo cual es correlación positiva considerable a positiva muy fuerte, con valor de significancia de 8,9819E-11 menor a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa. Por lo que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis específica nula.

Respecto a la hipótesis específica 4, se concluye que el Chi-2 es 53,795238 puntos mayor al valor de rechazo de relación y tener un valor correlación de 0,797750 puntos siendo correlación positiva considerable a positiva muy fuerte, inferimos que, de las 44 encuestas realizadas al personal de empleados de la CNCH, existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica nula por lo que “La implementación del valor corporativo pasión, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018”.

### **Prueba de Hipótesis Específica 5**

**Hipótesis Específica 5:** La implementación del valor corporativo colaboración, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**Hipótesis Nula:** La implementación del valor corporativo colaboración, no mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018.

**De los instrumentos:** La prueba de normalidad estableció el uso de las pruebas de r de Pearson y Chi cuadrado para determinar la zona de rechazo de la hipótesis nula con un nivel de confianza al 95% y valor de significancia  $\alpha=0,05$ . Valores de la zona de rechazo de la hipótesis nula para hipótesis general: r de Pearson con 42 grados de libertad en 0,305 puntos y Chi cuadrado con 9 grados de libertad en 16,919 puntos.

Tabla A4-20.

*Valores obtenidos de la prueba Chi-2 de la hipótesis específica 5*

	Valor	gl	Sig. asintótica (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	42,712675	9	0,000002
N de casos válidos	44		

R de Pearson	0,665546	8,2535E-7
--------------	----------	-----------

---

En la hipótesis específica 5, el valor de chi-2 es de 42,712675 puntos, mayor al valor referencial de 16,919 y por ser el valor de significancia de 0,000002 menor a 0,05, podemos afirmar que existe relación entre las variables. Asimismo, la correlación es 0,665546 puntos, lo cual es correlación positiva media a positiva considerable, con valor de significancia de 8,2535E-7 menor a 0,05, es decir que la correlación es directa y significativa. Por lo que existen razones suficientes para rechazar la hipótesis específica nula.

Respecto a la hipótesis específica 5, se concluye que el Chi-2 es 42,712675 puntos mayor al valor de rechazo de relación y tener un valor correlación de 0,665546 puntos siendo correlación positiva media a positiva considerable, inferimos que, de las 44 encuestas realizadas al personal de empleados de la CNCH, existen suficientes razones para rechazar la hipótesis específica nula por lo que “La implementación del valor corporativo colaboración, mejorará de manera directa y significativa la seguridad industrial en el proceso productivo en la CNCH, Lima, 2018”.