

UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA

Facultad de Ingeniería Administrativa e Ingeniería Industrial

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERÍA ADMINISTRATIVA



**“TÍTULO: IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGIA 5S PARA
POTENCIAR EL PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LA SEGURIDAD Y
SALUD OCUPACIONAL EN LAS SEDES ICPNA, LIMA METROPOLITANA
2022”**

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

AUTOR:

BACHILLER: NAMOC CORDERO Felipe Alexander

Para optar el título profesional de INGENIERO ADMINISTRATIVO

ASESOR:

Dr. Peña Huertas, José Gustavo

Lima, abril de 2022

INDICE

Índice de tablas	vi
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	ix
Abstract	x
Introducción	1
CAPITULO I GENERALIDADES DE LA EMPRESA.....	3
1.1. Datos generales.....	4
1.2. Nombre de la Empresa.....	4
1.3. Ubicación de la Empresa.....	5
1.4. Rubro o giro de la Empresa	5
1.5. Tamaño de la Empresa.....	6
1.6. Reseña Histórica de la Empresa.....	6
1.7. Organigrama de la Empresa.....	7
1.8. Misión, Visión y Política de la Empresa.....	8
1.9. Productos y clientes	9
1.10. Premios y Certificaciones	12
CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
2.1. Descripción de la realidad problemática	14
2.2. Formulación del Problema	20
2.2.1. Problema General.....	20

2.2.2. Problemas Específicos	20
2.3. Objetivo general y objetivos específicos	20
2.3.1. Objetivo general.....	20
2.3.2. Objetivos específicos	20
2.4. Delimitación del estudio	21
2.5. Justificación e importancia de la Investigación	21
2.5.1. Importancia de la Investigación	21
2.5.2. Justificación de la investigación	22
2.6. Alcance y Limitaciones.....	23
2.6.1. Alcance	23
2.6.2 Limitaciones.....	25
CAPITULO III MARCO TEÓRICO.....	25
3.1. Bases teóricas.....	26
3.1.1. El Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo	26
3.1.2. El Riesgo Laboral	29
3.2. Investigaciones.....	35
3.2.1. Investigaciones Nacionales	35
3.2.2. Investigaciones Internacionales	36
3.3. Marco conceptual.....	37
3.4. Marco legal	39

CAPITULO IV METODOLOGÍA	40
4.1. Tipos y nivel de investigación	41
4.1.1. Tipo	41
4.1.2. Nivel.....	41
4.2. Población y muestra	41
4.2.1. Población	41
4.2.2. Muestra	42
4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
4.3.1. Técnicas	43
4.3.2. Instrumentos.....	43
4.4. Procesamiento de Datos	44
CAPITULO V ANÁLISIS CRÍTICO Y PLANTEAMIENTO DE ALTERNATIVAS	45
5.1. Análisis crítico del problema	46
5.2. Determinación de alternativas de solución	51
5.3. Evaluación de alternativas de solución	53
CAPITULO VI PRUEBA DE DISEÑO	56
6.1. Justificación de la propuesta elegida.....	57
6.2. Desarrollo de la propuesta elegida	57
CAPITULO VII IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA.....	74
7.1 Cronograma de implementación	75
7.2. Propuesta económica de implementación	75

CAPITULO VIII CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	80
8.1 Conclusiones	81
8.2 Recomendaciones	83

Índice de tablas

Tabla N° 1 Población	42
Tabla N° 2 Técnicas e instrumentos	44
Tabla N° 3 Factores críticos	48
Tabla N° 4 Criterios	53
Tabla N° 5 Ponderación	53
Tabla N° 6 Matriz de selección de alternativas de solución.....	54

Índice de figuras

Ilustración 1 Logotipo de la empresa.....	4
Ilustración 2 Ubicación de la sede ICPNA en el distrito de Miraflores.	5
Ilustración 3 Rubro educativo y cultural del Instituto Cultural Peruano Norteamericano	6
Ilustración 4 Organigrama de la empresa	7
Ilustración 5 Programa de Inglés para niños.....	10
Ilustración 6 Programa de Inglés para Jóvenes-Adultos.....	10
Ilustración 7 Programa de Conversación a Distancia	11
Ilustración 8 Programa de metodología de enseñanza a niños	11
Ilustración 9 Programa de metodología de enseñanza de jóvenes-adultos	12
Ilustración 10 ABE (Asociación de Buenos Empleadores)	12
Ilustración 11 Diagrama de Ishikawa	19
Ilustración 12 Mejora continua	27
Ilustración 13 5S	32
Ilustración 14 Comité 5S	58
Ilustración 15 Ingreso a la sede con protocolos de bioseguridad	61
Ilustración 16 Toma de temperatura al ingreso	61
Ilustración 17 Ingreso mediante tarjeta.....	61
Ilustración 18 Ingreso mediante huella digital.....	62
Ilustración 19 Registro de ingreso y salida.....	62
Ilustración 20 Tarjeta roja.....	63
Ilustración 21 Método de clasificación.....	64

Ilustración 22 Ejemplo de organización	65
Ilustración 23 Modelo de orden de un ambiente	65
Ilustración 24 Ejemplo de esquema de un ambiente de limpieza	66
Ilustración 25 Descripción completa de un producto de limpieza y sus componentes.....	67
Ilustración 26 Ejemplos de productos de limpiezas básico	67
Ilustración 27 EPP	68
Ilustración 28 EPP 2	68
Ilustración 29 Proceso de limpieza	69
Ilustración 30 Imagen del antes de la aplicación de la metodología 5S	72
Ilustración 31 Imagen del después de la aplicación de la metodología 5S.....	72
Ilustración 32 Imagen del después de la aplicación de la metodología 5S.....	73

Resumen

El control y protocolos de bioseguridad ha cobrado mucha fuerza y atención dentro de la institución mediante su área de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) quienes se encargan de brindarnos la información, toma de acciones y los mecanismos necesarios para que, mediante el área de Servicios Generales como área operativa, ponga en práctica los procedimientos respectivos. La presente investigación posee como principal objetivo: Implementar la metodología 5S para potenciar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022. La metodología fue de tipo aplicada con un nivel descriptivo – aplicativo. La población fue de 12 personas a quienes se les aplicó una entrevista, que fue el instrumento de levantamiento de información. Los resultados obtenidos indican que el costo / beneficio obtenido luego de aplicar la propuesta es de 1.37, lo cual indica viabilidad. La conclusión lograda es que la nueva implementación de la 5S para la institución antes mencionada llega a ser beneficiosa.

Palabras clave: Control, bioseguridad, área de procesos generales, metodología 5S.

Abstract

The control and biosafety protocols have gained a lot of strength and attention within the institution through its area of Occupational Health and Safety and the Environment (SSOMA) who are responsible for providing us with the information, taking actions and the necessary mechanisms so that through the area of General Services as an operational area, implement the respective procedures. The main objective of this research is to implement the 5S methodology to enhance the occupational health and safety supervision process at the ICPNA headquarters, Metropolitan Lima 2022. The methodology was applied with a descriptive - application level. The population is a total of 12 and the applied technique was direct observation. The results obtained indicate that the cost / benefit obtained after applying the proposal is 1.37, which indicates viability. It was concluded that the new implementation of the 5S for the aforementioned institution becomes beneficial.

Keywords: Control, biosafety, general process area, 5S methodology.

Introducción

Dada la situación que se vive hoy en día, como consecuencia de la enfermedad pandémica mundial del coronavirus, los procesos de inspección y controles por parte del área de Estabilidad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) han tomado particular notoriedad e hincapié en las tareas diarias de supervisión y control de trabajo presencial, para conservar un constante y buen servicio enfocado hacia el comprador interno y externo.

En ese sentido, el trabajo de suficiencia profesional enfocado en el área de servicios del ICPNA, busca identificar los problemas que sobre salud y seguridad en el trabajo que se presenten, con la finalidad proponer una solución a través de implementar una metodología 5S .

El presente estudio consta de un total de 8 capítulos:

Capítulo I: Generalidades de la Institución, de la misma forma se desarrolla el marco institucional en donde es descrita la institución, su misión, visión, giro del negocio, estructura organizacional, entre otros aspectos importantes.

Capítulo II: Aquí se define el problema, la descripción, análisis, formulación del problema, objetivos, delimitación del estudio, justificación, alcances y limitaciones.

Capítulo III: Aquí se aprecia y desarrolla las bases teóricas, antecedentes, marco conceptual y legal.

Capítulo IV: Aquí se desarrolla la metodología que se desarrollará en la investigación.

Capítulo V: Aquí se desarrollará el análisis crítico.

Capítulo VI: En este apartado se desarrolla la justificación y el desarrollo de la

propuesta de sistema de control que se desarrollara (Metodología 5S).

Capitulo VII: Aquí se desarrolla la implementación de la propuesta y los resultados que se presentan y gráficos para mayor entendimiento.

Capitulo VII: Aquí se desarrolla las recomendaciones y conclusiones de la investigación.

CAPITULO I GENERALIDADES DE LA EMPRESA

1.1. Datos generales

Nombre de la empresa: INSTITUTO CULTURAL PERUANO NORTEAMERICANO.

RUC: 20122667660

Fecha de inicio de actividades: 02/06/1938

Tipo de Sociedad: Asociación

Estado de la Empresa: Activo

Actividad Económica: Asociación Cultural - Educativa

1.2. Nombre de la Empresa

“Instituto Cultural Peruano Norteamericano” con siglas ICPNA, (ver figura1), identificado con el RUC: 20122667660

Ilustración 1 Logotipo de la empresa



Fuente: La empresa

1.3. Ubicación de la Empresa

El Instituto Cultural Peruano Norteamericano (ICPNA) tiene como domicilio fiscal la Av. Angamos Oeste 120, Miraflores. (ver figura 2).

Ilustración 2 Ubicación de la sede ICPNA en el distrito de Miraflores.



Fuente: Google Maps (2020)

1.4. Rubro o giro de la Empresa

El Instituto Cultural Peruano Norteamericano tiene como rubros principales las actividades culturales y las actividades educativas como la enseñanza del idioma inglés.

Ilustración 3 Rubro educativo y cultural del Instituto Cultural Peruano Norteamericano



Fuente: Página web de la Empresa

1.5. Tamaño de la Empresa

El Instituto Cultural Peruano Norteamericano cuenta al período 2011-11, con un total de 1560 trabajadores entre personal administrativo y docente.

1.6. Reseña Histórica de la Empresa

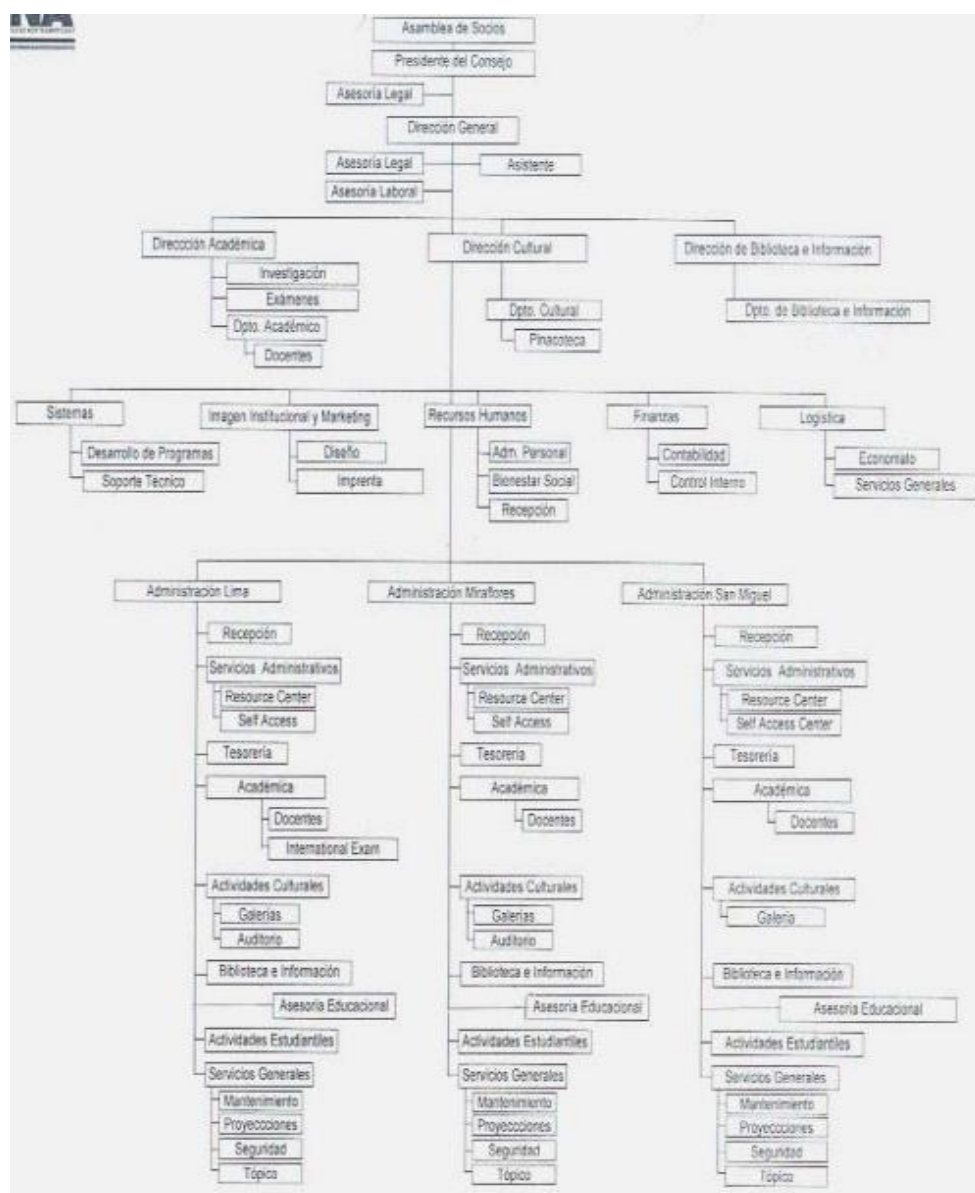
La institución fue fundada el 2 de junio de 1938. Actualmente cuenta con 6 sedes en el departamento de Lima y 6 sedes en provincias. Es decir, cuenta con 83 años de vida institucional y dentro de las actividades educativas cuenta principalmente con programas de inglés para niños y jóvenes-adultos y, de español para extranjeros que deseen aprender el idioma español.

Por otro lado, en cuanto a las actividades culturales, el Instituto Cultural Peruano Norteamericano enfoca sus actividades en las artes visuales y las artes escénicas, con lo cual está posicionado como una institución promotora y difusora

de actividades artísticas en sus diversos rubros. Para ello cuentan con dos auditorios ubicados en las sedes de Lima Centro y Miraflores y tres galerías para exposiciones y muestras artísticas ubicadas en las sedes de Lima Centro, La Molina, San Miguel y Miraflores.

1.7. Organigrama de la Empresa

Ilustración 4 Organigrama de la empresa



Fuente: Página oficial de ICPNA.

1.8. Misión, Visión y Política de la Empresa

Visión

“Ser el centro binacional líder a nivel global brindando servicios culturales y educativos a la comunidad con excelencia, innovación y calidez, comprometidos con el desarrollo de nuestros estudiantes y colaboradores”.

Misión

“Contribuir al desarrollo de la comunidad, promoviendo el intercambio cultural entre Perú y los Estados Unidos de América a través de la enseñanza de idiomas, servicios internacionales, red de bibliotecas y la difusión de actividades culturales, con servicios de calidad y el compromiso de los colaboradores hacia la satisfacción del cliente, la innovación y la eficiencia de los procesos”.

Política

“El ICPNA, tiene como política que su gestión se enfoque en evitar situaciones que afecten la integridad física y a la salud de sus colaboradores trabajando el ámbito preventivo del sistema”.

Además, es política institucional, establecer las directrices que propugnen a la mejora continua, considerándose principios básicos:

Identificación de peligros y análisis de riesgos

El ICPNA dispone de las medidas correspondientes para que, en las áreas de labores, sedes, oficinas y/o en eventos de sus clientes, se conozcan, evalúen, controlen o minimicen riesgos que atenten contra los colaboradores.

Difusión y accesibilidad

Garantizar el conocimiento y accesibilidad al SSST de sus trabajadores,

representantes y proveedores, garantizando el entendimiento y la adopción de nuestras políticas.

Gestión de los riesgos en seguridad y salud

Implementar programas de acciones preventivas y correctivas.

Competencias en seguridad

Establecer programas de capacitación para mejorar la competencia, formación y toma de conciencia en los trabajadores.

Cumplimiento legal

El ICPNA cumple con los compromisos voluntariamente suscritos y las legislaciones vigentes, y exigirá lo mismo a sus contratistas y proveedores.

Participación y consulta

Los trabajadores participan regularmente en la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

1.9. Productos y clientes

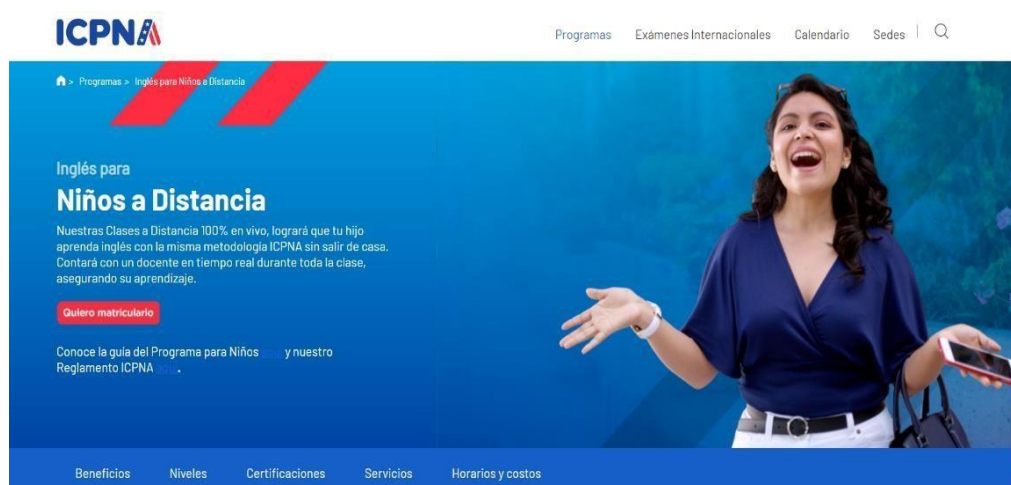
El Instituto Cultural Peruano Norteamericano está orientado a brindar principalmente, servicios culturales como actividades artísticas y visuales y servicios educativos como la enseñanza del idioma inglés mediante los programas para niños y jóvenes-adultos y el programa de español para extranjeros.

1.9.1. Programa Niños

Este programa se encuentra dirigido a niños que oscilan en edades de 6 a 13 años. El programa a su vez se encuentra dividido en dos niveles: el nivel Stage 1 para niños entre los 6 y 8 años y el nivel Stage 2 para niños entre los 9 y 13 años. Cuenta con los niveles de estudio: Kids, Juniors y Children. Con respecto a las

frecuencias de estudios, se cuenta con las frecuencias diaria, inter diaria y sabatina.

Ilustración 5 Programa de Inglés para niños

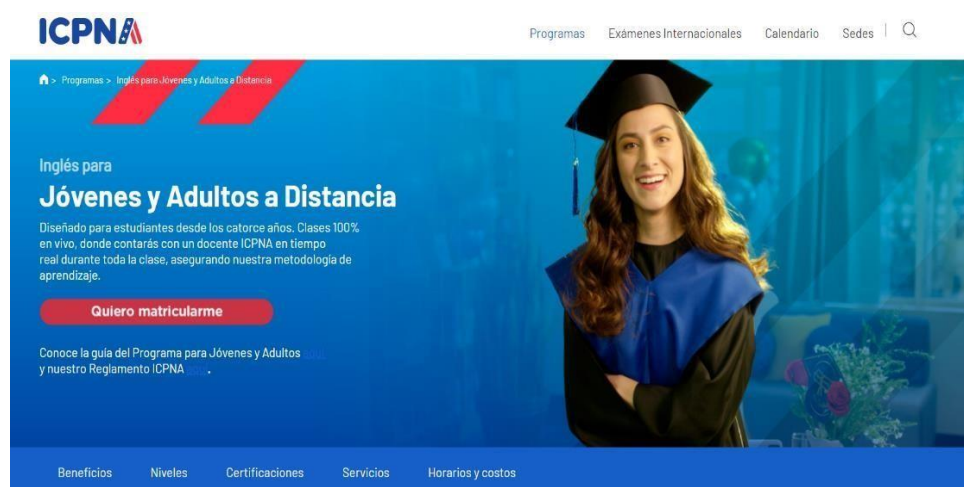


Fuente: Página web de la Empresa

1.9.2. Programa Jóvenes-Adultos

Se encuentra dirigido a jóvenes-adultos a partir de la edad de 14 años. Cuenta con los niveles básico intermedio y avanzado. Con respecto a las frecuencias de estudios, se cuenta con las frecuencias diaria, Inter diaria, sabatina y dominical.

Ilustración 6 Programa de Inglés para Jóvenes-Adultos



Fuente: Página web de la Empresa

1.9.3. Programa de Conversación a distancia

Está dirigido a jóvenes-adultos a partir de la edad de 14 años.

Ilustración 7 Programa de Conversación a Distancia

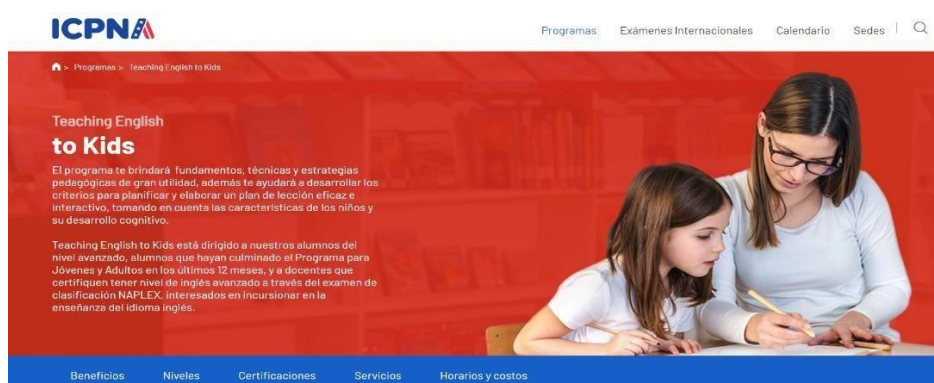


Fuente: Página web de la Empresa

1.9.4. Programa de Metodología de Enseñanza para niños

Este programa se encuentra dirigido a todos los estudiantes que culminan los tres niveles de estudios (básico, intermedio y avanzado) y desean acceder al programa de metodología de enseñanza de niños donde podrán desarrollar fundamentos, técnicas y estrategias pedagógicas de gran utilidad, ayudando al estudiante a desarrollar los criterios para planificar y elaborar un plan de lección eficaz e interactivo.

Ilustración 8 Programa de metodología de enseñanza a niños

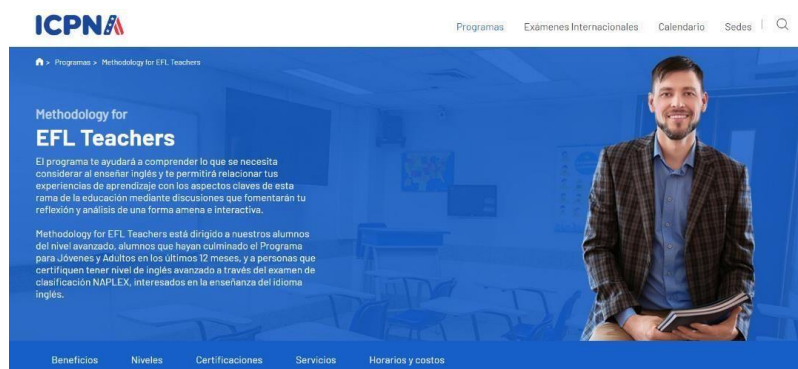


Fuente: Página web de la Empresa

1.9.5. Programa de Metodología de Enseñanza para Jóvenes-Adultos

Este programa se encuentra dirigido a todos los estudiantes que culminan los tres niveles de estudios (básico, intermedio y avanzado) y desean acceder al programa de metodología de enseñanza de jóvenes-adultos donde podrán desarrollar fundamentos, técnicas y estrategias pedagógicas de gran utilidad, ayudando al estudiante a desarrollar los criterios para planificar y elaborar un plan de lección eficaz e interactivo.

Ilustración 9 Programa de metodología de enseñanza de jóvenes-adultos



Fuente: Página web de la Empresa

1.10. Premios y Certificaciones

Acreditación internacional de la CEA – Commission on English Language Program Accreditation.

La certificación ABE (Asociación de Buenos Empleadores) por el cumplimiento de buenas prácticas laborales.

Ilustración 10 ABE (Asociación de Buenos Empleadores)



CAPITULO II PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1. Descripción de la realidad problemática

Como es de conocimiento general, debido a la situación actual en que vivimos, los procesos de inspección y controles por parte del área de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) ha tomado especial notoriedad y énfasis dentro de las labores cotidianas de supervisión y control de trabajo presencial por lo cual exige mantener un constante y buen servicio enfocado hacia el cliente interno y externo.

Los constantes cambios en las disposiciones y medidas dadas por el gobierno central a través de sus dependencias y ministerios (Ministerio de Salud, Ministerio de Trabajo, etc.) conlleva a que las medidas de control y supervisión deban ser estrictas y a su vez constantes, para ello las área de SSOMA como órgano supervisor y el área de Servicios Generales como órgano de ejecución, tienen el deber de trabajar de manera conjunta para mantener el adecuado control necesario de las actividades laborales presenciales para minimizar eventos de posibles contagios de covid-19 dentro del grupo de trabajadores que deben asistir alabores presenciales y/o semipresenciales en el actual contexto del covid-19.

Considerando que es objetivo el vigilar por la salud y seguridad del trabajador es que se está priorizando las medidas de supervisión de las labores que se realizan dentro de la infraestructura de las empresas y por ello es muy importante tener los formatos de control necesarios para poder llevar a cabo una buena supervisión conjunta entre las áreas responsables de la verificación correspondiente.

Situación mundial y nacional

A nivel mundial

En el ámbito mundial, el contexto de la pandemia covid-19 ha originado que todas las empresas deban de modificar sus protocolos de seguridad ya establecidos en muchos de los casos, esto conllevó a su vez ha incrementado sus costos operativos por este concepto. Al incrementarse los costos operativos en lo referente a equipos de protección personal (EPP) también requiere incrementar el proceso de control e inspección del uso adecuado de los equipos de seguridad para el personal que asiste a laborar de manera presencial a sus centros de labores.

En ese marco, los Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) ha cobrado una especial notoriedad en el contexto del covid-19 por cuanto se ha tenido que reorientar las acciones y políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo no sólo para los colaboradores operativos sino también para el personal administrativo de los centros de labores. Ello ha incrementado el consumo de EPP y por ende, los costos de operatividad de los centros de labores y con ello, los controles e inspecciones deben tener mayor énfasis.

“Desde el punto de la salud ocupacional (18), todo el personal de los equipos de salud del PNA debe tener el esquema de vacunación completo, EPP e insumos para higiene de manos, tamizaje de COVID-19, monitoreo sistemático de salud física y mental para el apoyo individual o del equipo, y acceso a servicios de salud para manejar los problemas y los riesgos detectados. (19) El apoyo debe incluir no solo conocimientos sobre sistemas de protección personal, sino también conocimientos básicos de salud y de seguridad ocupacional”.

“La definición de funciones y tareas deben tomar atención de los debidos cuidados para la protección de su salud, y el cumplimiento de las recomendaciones mínimas de salud y seguridad ocupacional. La inducción y la capacitación deben incluir un curso o entrenamiento básico de salud y seguridad ocupacional. Todo el personal del PNA debe poder cuidar de sí mismo y de los pacientes en forma adecuada.”

(“Recomendaciones para adaptar y fortalecer la capacidad resolutive del Primer Nivel de Atención (PNA) durante la pandemia covid-19” OPS setiembre 2020 p.20)

Como se puede apreciar, la pandemia ha reorientado las acciones y políticas en cuanto al tema de SST se refiere, por lo que se tuvo que incidir en mayor medida las labores de áreas como SSOMA (Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente) con capacitaciones e inspecciones continuas y Servicios Generales en su labor operativa de mantener la infraestructura adecuada a los requerimientos del contexto actual y mantenerse vigilantes por el cumplimiento de las normas y procedimientos llevando los controles necesarios para un buen control y respuesta ante alguna inspección laboral, de salud o auditoría.

A nivel nacional

En el ámbito nacional el ICPNA se ha regido de manera muy estricta a las disposiciones gubernamentales velando por el bienestar y salud de sus colaboradores manteniendo el vínculo laboral con todos sus trabajadores lo que permitió que ellos tengan principalmente una tranquilidad económica que les permitió afrontar el contexto de la pandemia. Pero a su vez, la institución sufrió repercusiones económicas por cuanto se dejó de atender a la población estudiantil de manera presencial y se tuvo que reorientar el enfoque de clases al modo virtual con lo cual el proceso de transición demandó una fuerte inversión

en tecnología y una recuperación lenta pero gradual de su población estudiantil y con ello recuperar la estabilidad económica para poder seguir cumpliendo sus obligaciones.

Luego de lograr estabilizarse en una nueva etapa de labores virtuales con sus alumnos y remota con sus trabajadores, conforme fueron brindadas las disposiciones gubernamentales de poder retornar a las labores presenciales, la institución enfocó sus acciones a fortalecer las medidas de seguridad y protocolos en las sedes de Lima lo cual generó una inversión económica considerable para poder brindar la seguridad que se requiere para los trabajadores en el actual contexto del covid-19. Por ello, las áreas de SSOMA y Servicios Generales han enfocado sus esfuerzos en lograr que las inspecciones y controles sean cada vez más seguros para minimizar los riesgos de contagios en los trabajadores que asisten a las sedes a realizar actividades presenciales.

Situación del área o de la oficina de la empresa ICPNA

El ICPNA se encuentra en un proceso paulatino de retorno a actividades presenciales por áreas y de acuerdo al plan de contingencia covid-19 que se va actualizando y aprobando por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo mesa mes se están reactivando algunas áreas para trabajo presencial. Para que ello transcurra correctamente y siguiendo los protocolos de seguridad implementados se cuenta con la labor operativa constante de las siguientes áreas:

Área de SSOMA: Se encarga de brindar y actualizar los protocolos que se deben de llevar para el ingreso a labores presenciales en sede. Brindan la información necesaria para la toma de acciones preventivas y/o correctivas en el contexto actual del covid-19, autorizaciones de ingreso y realizan inspecciones de

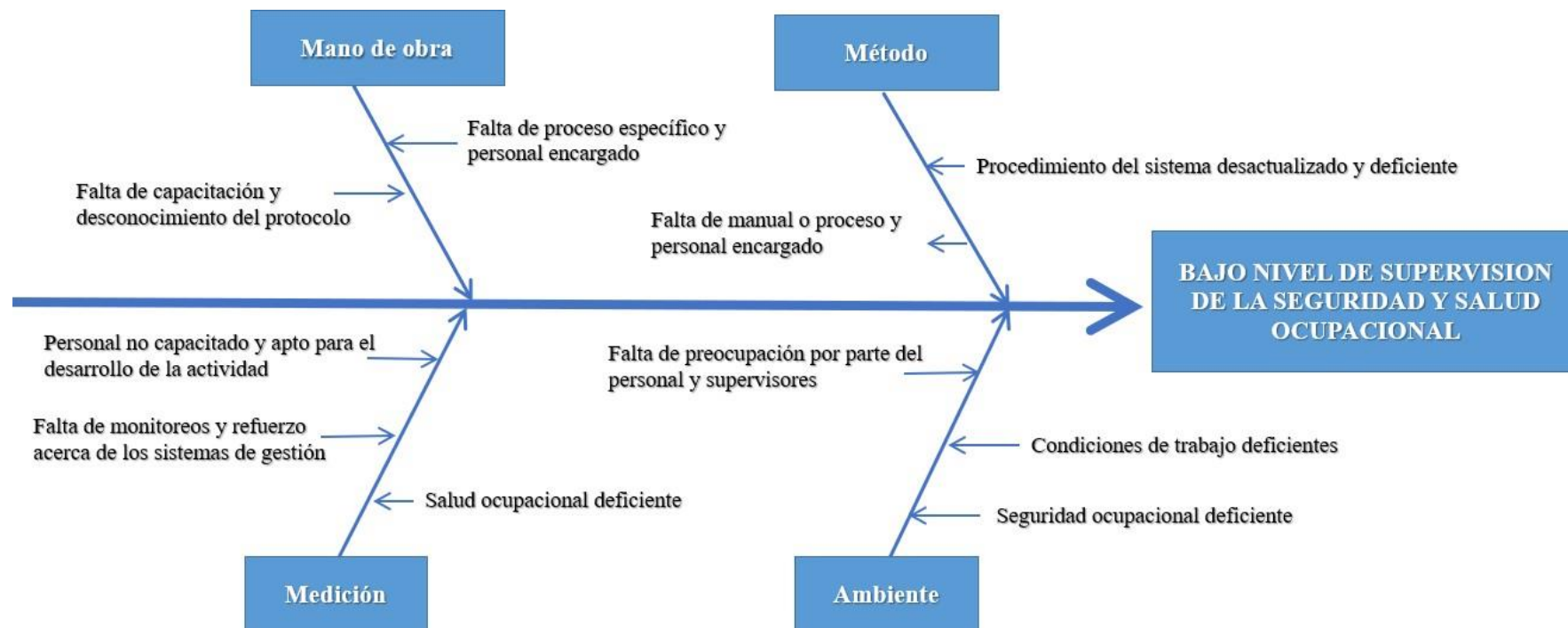
acuerdo con un cronograma entregado.

Área de Servicios Generales: Brinda el soporte operativo dentro de las sedes para el correcto funcionamiento de la infraestructura de las sedes, cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, supervisión del personal de mantenimiento para el cumplimiento de la limpieza programada, supervisar que el personal que labora en sede cuente con la documentación y autorización respectiva para el ingreso a laborar, cumplimiento de la presentación de la documentación correspondiente y uso de EPP del personal tercerizado y/o proveedor que viene a las sedes a realizar laborar de mantenimiento de acuerdo al cronograma de mantenimiento de infraestructura de las sedes, por ello, el área de Servicios Generales debe contar con los formatos de inspección necesarios y actualizarlos para cumplir con todos los controles correspondientes.

En base a esto podemos apreciar que los motivos principales de deficiencia en el control de la salud y seguridad en la instrucción en mención se debe a:

- Desconocimiento de los protocolos
- Sistema de gestión deficiente e ineficaz.
- Falta de monitoreo y control, entre otros.

Ilustración 11 Diagrama de Ishikawa



Fuente: Elaboración propia.

2.2. Formulación del Problema

2.2.1. Problema General

¿De qué manera la implementación de la metodología 5S permite potenciar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022?

2.2.2. Problemas Específicos

- ¿De qué manera la implementación de la metodología 5S permite potenciar la supervisión de la seguridad ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022?
- ¿De qué manera la implementación de la metodología 5S permite potenciar la supervisión de las condiciones de trabajo en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022?
- ¿De qué manera la implementación de la metodología 5S permite potenciar la supervisión de la salud ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022?

2.3. Objetivo general y objetivos específicos

2.3.1. Objetivo general

Implementar la metodología 5S para potenciar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022.

2.3.2. Objetivos específicos

- Aplicar las 5S para potenciar el proceso de supervisión de la seguridad

ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022.

- Implementar la metodología 5S para potenciar el proceso de supervisión de las condiciones de trabajo en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022.
- Implementar la metodología 5S para potenciar el proceso de supervisión de la salud ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022.

2.4. Delimitación del estudio

Áreas de Servicios Generales y del área de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente del ICPNA.

Delimitación espacial

Se desarrollará en las áreas de Servicios Generales de seis sedes; Lima Centro, Miraflores, San Miguel, La Molina, Lima Norte y Surco.

Delimitación temporal

Es el año 2022.

Delimitación social

Estará conformada por el personal de las áreas de Servicios Generales. Se trabajará respecto al tema de inspecciones de sede con las áreas que ya están realizando labores semipresenciales como los trabajadores de Biblioteca y del Museo de Grabado y Galería.

2.5. Justificación e importancia de la Investigación

2.5.1. Importancia de la Investigación

Debido a la alta densidad de la población de trabajadores de la institución

(personal administrativo y docente) y la población estudiantil (antes de la pandemia el promedio de alumnado por sede oscilaba entre 8 mil y 9 mil estudiantes, el tema de control y protocolos de bioseguridad ha cobrado notoria fuerza y atención dentro de la institución mediante su área de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA) quienes se encargan de brindarnos la información, toma de acciones y los mecanismos necesarios para que mediante el área de Servicios Generales como área operativa, ponga en práctica los procedimientos respectivos. Esto a su vez, demanda que el área de Servicios Generales cuente con los formatos y controles necesarios para cuando el área de SSOMA realice las inspecciones a las sedes. Esto también permitirá que el área de Servicios Generales cuenta con la documentación necesaria que respalde el buen manejo de las acciones de control y protocolos para de este modo evitar y/o minimizar los riesgos de posibles contagios en el contexto Covid-19 dentro de las instalaciones de las sedes Lima del ICPNA.

2.5.2. Justificación de la investigación

Justificación teórica

Se requiere y desea lograr una mejora en la calidad del servicio en las sedes Lima Metropolitana del Instituto Cultural Peruano Norteamericano mediante formatos y controles necesarios para las inspecciones que realiza el área de SSOMA al área de Servicios Generales, a su vez el uso de la metodología 5S apoya al mejoramiento de actividades de áreas específicas para un mejor desarrollo de estas.

Justificación práctica

Se espera que al ser implementado dentro de los controles del área de

Servicios Generales para las inspecciones SSOMA, permitirá encontrar los puntos altos (mantenerlos en ese nivel y los puntos bajos (priorizar la mejora continua de estos puntos) además de ello, permitirá contar con los documentos que justifiquen la implementación de mejoras en las cuales requiera contar con una inversión económica por parte de la institución.

Justificación metodológica

El presente trabajo podrá permitir desarrollar una metodología donde se puede mejorar mediante formatos de control, los protocolos y procedimientos de bioseguridad implementados por la institución a través del área de SSOMA y con esto lograr minimizar los riesgos de posibles contagios dentro de las instalaciones de la institución salvaguardando la integridad y salud de los trabajadores y personal operativo en las sedes ICPNA Lima Metropolitana, probada en la mejora de procesos y acciones de gestión en las empresas como son las 5S.

2.6. Alcance y Limitaciones

2.6.1. Alcance

Se tienen los siguientes alcances:

La mejora de control del área de Servicios Generales para potenciar la supervisión de la seguridad y salud ocupacional se centrará en ésta área con la participación del personal del área de SSOMA las cuales están en constante labor operativa dentro de las sedes de la institución buscando tener los controles y protocolos aplicados en su integridad al cuidado de los colaboradores y personal proveedor que realiza trabajos en sede.

La proyección que tiene la institución es realizar el retorno progresivo a las clases presenciales en las modalidades semipresencial y blended. Para ello requiere que se actualicen y mejoren la calidad de los procesos de inspección e implementación de controles con los cuales permita a la institución no sólo poder retornar a las actividades educativas presenciales, sino además de ello, brindar la seguridad a sus trabajadores y público en general que la institución se encuentra altamente comprometida con el cuidado de la salud de los asistentes presenciales.

2.6.2. Limitaciones

Se cuenta con procedimientos elaborados por el área de SSOMA con lo cual se van a agregar más documentaciones a las inspecciones, sin embargo, es necesario incrementar los formatos de control para el área de Servicios Generales que le permita tener un nexo de información con el área de SSOMA en las inspecciones y a su vez, contar con la documentación necesaria para futuras implementaciones o mejoras para potenciar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes ICPNA Lima Metropolitana 2022.

No se cuenta con el personal administrativo completo en sedes, el retorno a actividades presenciales sólo está por el momento, limitado a las actividades semipresenciales de las áreas de Biblioteca, Soporte Técnico, Museo de Grabado y Galería, SSOMA y Servicios Generales.

CAPITULO III MARCO TEÓRICO

3.1. Bases teóricas

Lo que se busca al implementar esta nueva metodología en las labores que realiza el personal del área de Servicios Generales de las sedes ICPNA Lima Metropolitana es potenciar las inspecciones periódicas programadas y no programadas que realiza el área de SSOMA a todas las sedes ICPNA Lima.

3.1.1. El Sistema de Gestión de la Salud y Seguridad en el Trabajo

Definición

Empecemos indicando que el Diccionario General de la Lengua española Vox32, define el término Sistema, en su tercera acepción, como: “Conjunto de cosas o partes coordinadas según una ley o que ordenadamente o relacionadas entre sí, contribuyen a determinado objeto o función”.

A su vez, precisa al término Gestión como la “acción o trámite que, junto con otros, se lleva a cabo para conseguir o resolver una cosa”.

Por lo tanto, “el sistema de gestión es un método planificado, documentado, verificable y mejorable destinado a administrar los peligros y riesgos asociados a la gestión de la empresa”. (Paredes, 2017)

Por último, la Real Academia Española, con respecto al término “salud” es el estado normal del trabajador en el quehacer de sus funciones laborales.

En este marco conceptual, la Organización Internacional del Trabajo (OIT 2011), define al Sistema de la Salud y Seguridad en el Trabajo, como un conjunto de herramientas lógicas, asociados con dicha actividad (OIT ,2019).

Componentes

Los componentes del Sistema de Gestión y de la Salud y Seguridad en el

Trabajo (SGSST) son los siguientes:

Control

Para Salgado y Calderón (2014) el control se apoya en verificar si todo pasa acorde al programa adoptado.

Mejora de control

Gutiérrez (2018) menciona que la optimización continua en el asunto de control es una forma de mejorar y potenciar el desarrollo en todos los niveles operativos usando todos los recursos humanos y de capital accesibles, debido a que logre ser un plan dedicado a servir a la gerencia para poder lograr una amplia competitividad y productividad, brindará el apoyo respectivo para mejorar las debilidades y afianzar las fortalezas de la organización, lo que posibilita la oportunidad de mejorar su productividad y competitividad en el mercado en el cual se desenvuelve la organización.

Ilustración 12 Mejora continua



Fuente: OIT 2019.

Política

Compromete a la organización y a los colaboradores, estableciéndose por escrito (Chávez ,2010; OIT, 2019).

Organización: Estrategias

Son aquellas estrategias implicadas en el desarrollo del sistema. También toma en cuenta la normativa aplicable a la organización (Chávez 2010).

Planificación y aplicaciones prácticas y procesos.

Se relaciona con la estructura administrativa para la implantación del sistema a través del suministro de los recursos necesarios (Chávez 2010). Este proceso involucra las diversas áreas interesadas.

Evaluación y acción correctiva/preventiva.

Consiste en monitorear el desempeño del sistema de gestión, utilizándose registros que demuestren que opera efectivamente. Contempla igualmente la auditoría para su revisión y evaluación (Chávez 2010).

Mediciones de control

Muñoz y Castro (2016) menciona que cuando uno mide quiere medir o analizar el sistema de gestión y el procedimiento puede desarrollarse de bastantes formas, las más comunes llegan a ser planes anuales de trabajo o de capacitaciones, a comodidad de la entidad.

Para nuestro caso se aplicó la segunda opción, la que es un programa de

capacitaciones.

Supervisión y Seguimiento

Rivera y Paucar (2021) señala que para que un proceso continúe mejorando debe aplicarse una supervisión constante, la cual ayuda a revisar cuáles son los puntos o áreas en la que no se está tomando el debido protocolo que se establece, de la misma forma el seguimiento prolongado beneficia al análisis de los resultados que se obtienen constantemente.

Julián Pérez Porto y Ana Gardey (Publicado 2008. Actualizado 2021) definen que la supervisión es la acción y efecto de supervisar, es ejercer la inspección de un trabajo realizado por otra persona. Se entiende que quien realiza la inspección se encuentra en una situación de superioridad jerárquica al encontrarse en la facultad de determinar si la acción supervisada es correcta o no. Entre las características que debe tener un supervisor son las siguientes:

- Tener experiencia en el área que supervisa
- Autoridad y liderazgo para dirigir un área o grupo de personas
- Conocimiento del trabajo a realizar
- Conocimiento de sus responsabilidades
- Habilidad para instruir (adiestrar, capacitar al personal bajo su mando)

3.1.2. El Riesgo Laboral

Según Creus (2006, p. 35), señala que los riesgos profesionales son “el conjunto de enfermedades y los accidentes que pueden darse como consecuencia

del trabajo. La palabra riesgo indica la probabilidad de una ocurrencia o evento tal como una caída, una descarga eléctrica”

Desde esta perspectiva y ampliando los conceptos antes expresados, Díaz (2010, p. 74) establece que la prevención de riesgos laborales, como “actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en su sistema de gestión, comprometiendo tanto al conjunto de actividades como a todos sus niveles jerárquicos, y deben proyectarse en los procesos técnicos, en la organización del trabajo y en las condiciones en que éste se preste”.

Riesgos de seguridad en el trabajo

Algunos ejemplos son los siguientes:

- Superficies calientes.
- Pisos resbalosos.
- Escaleras inseguras.
- Trabajo en las alturas.

Metodología 5S

Jara (2017) menciona que el método de la 5S, es denominado por la primera letra del nombre que, en japonés, se designa cada una de las cinco etapas, es una técnica de Gestión Japonesa, basada en cinco principios simples ya que el movimiento de la 5S's es una concepción enfocada a la orientación hacia la calidad total. De la misma forma las 5S ofrece una metodología para alcanzar mejoras en la organización del lugar de trabajo mediante la formación de hábitos de orden y

limpieza.

En este mismo contexto Nava, León, Toledo y Kido (2017) señala que la táctica de las 5S es un criterio sencillo que constantemente los individuos no le brindan la suficiente trascendencia, no obstante, una organización limpia y segura posibilita orientar las zonas de trabajo a las próximas metas: Ofrecer contestación a la necesidad de potenciar y mejorar el ambiente de trabajo, supresión de despilfarros hechos por el desorden, falta de limpieza, contaminación, etcétera. Buscar la reducción de mermas por la calidad, tiempo de contestación y precios con la mediación del personal en el cuidado del lugar de trabajo, y aumento de la moral por el trabajo. Facilitar y producir las condiciones para incrementar la vida eficaz de los grupos, debido a la inspección persistente de parte de los técnicos quienes operan la maquinaria.

A su vez, Pérez y Quintero (2017) menciona que la calidad involucra mejorar permanentemente la efectividad y eficiencia de la organización y de sus ocupaciones, y estar continuamente pendiente de las necesidades del comprador y a sus quejas o muestras de insatisfacción. Si se planifican, depuran y controlan los procesos de trabajo, incrementará la función de la organización y su rendimiento, es por esto que la metodología 5S se divide en:

Ilustración 13 5S

Fuente: <https://www.google.com/search>

Seguridad y salud ocupacional en el trabajo

Carrera et al. (2019) señalan que el generar una cultura de estabilidad implica, no solamente a los expertos en materia de salud y estabilidad ocupacional, sino a los trabajadores y con igual trascendencia a las superficies administrativas y gerenciales. De allí que, en diversas publicaciones expertos, como la regla ISO 45011:2018, o los diferentes decretos promulgados por el Ministerio de Colaboraciones Laborales en el Ecuador, se menciona la necesidad del funcionamiento de asuntos de salud y estabilidad ocupacional de forma transversal en toda la organización. O sea, todo parte a partir de las gerencias, que son las encargadas de dedicar los recursos necesarios, pasa por las supervisiones, que son las voces que llevan los requerimientos hasta las gerencias, y terminan con la parte

operativa que viven la cultura de estabilidad y salud en sus ocupaciones cotidianas, sin embargo, como agentes activos, llevando sus recomendaciones y sus visualizaciones hacia los supervisores o técnicos.

Seguridad de las condiciones de trabajo

En este contexto, Vela, Cornejo y Benavides (2020) indican que, en el desarrollo de su tarea, el personal que labora se expone a condiciones que están incidiendo en su salud de manera positiva o negativa. Dichas condiciones implican las propiedades de la organización del trabajo, el ambiente y su ámbito inmediato, que tienen la posibilidad de ser considerados como componentes de peligros físicos, químicos, psicosociales, mecánicos, locativos, entre otros. Por esto, se establecen condiciones de estabilidad y salud en el trabajo, en relación con la utilización de medidas que permitan borrar o minimizar el peligro de padecer heridas o mal en la salud, o males materiales en grupos, máquinas o infraestructura de las empresas. Del mismo modo, implican la administración de la salud de los trabajadores, así como ocupaciones y recursos preventivos en las empresas. Por esto, un trabajador con correctas condiciones de trabajo, estabilidad y salud fortalece la identificación con los lineamientos de su organización, su motivación y su productividad. Por otro lado, si el trabajador cuenta con precarias condiciones, observaremos afectada, además de estos puntos, su salud, lo que produce un alto precio social.

Seguridad en la supervisión y utilización de maquinaria o equipos

Asfahl y Rieske (2010) señalan que los elaboradores de maquinaria deberían mantener el control de y revisar todo aviso de avería, evento arriesgado, percance y patología relacionadas con la maquinaria en cuestión u otra de propiedades semejantes, así como toda medida correctiva que se haya adoptado para el control

de los peligros inaceptables detectados, a fin de evadir que vuelvan a producirse. Los elaboradores y diseñadores deberían usar la información recopilada sobre los accidentes y las patologías con el objeto de mejorar la estabilidad de la maquinaria. Los productores deberían informar a los diseñadores y consumidores de las deficiencias graves que están afectando a la estabilidad y la salud que hayan encontrado en el diseño o en la utilización de la maquinaria, así como de las medidas que tienen que adoptarse. Entre dichas medidas podría figurar la evacuación de los productos.

Lo explicado en el párrafo anterior hace hincapié en que no solo es cuestión de un buen uso o mantenimiento por parte de la empresa o trabajadores al usar una maquinaria específica, sino que también la responsabilidad recae en un porcentaje en el fabricante, ya que es responsabilidad de ellos brindar un producto en óptimas condiciones y brindar la información pertinente para el uso y mantenimiento.

3.2. Investigaciones

3.2.1. Investigaciones Nacionales

Lozano Cari, Ronald (UNI 2016), en su tesis “Herramientas para la supervisión de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el sector construcción aeroportuaria” para optar el título de Ingeniero, resalta que un sistema SSOMA tiene como objetivo asegurar el funcionamiento del sistema de gestión de seguridad y salud de la empresa. En ese contexto, el estudio incluirá procedimientos, registros, controles y buenas prácticas en el sistema de supervisión para prevenir accidentes, y cuidar el medio ambiente”.

Se propone que para una adecuada supervisión y correcto funcionamiento de este sistema se incluya procedimientos, registros, controles y buenas prácticas, así como también propone mostrar la importancia de tener un sistema de supervisión de Seguridad y Salud en la prevención de accidentes.

Carpio Díaz, Marcia Nathaly (PUCP 2017), en su tesis “Análisis y Evaluación de Riesgos y Propuesta de mejora en seguridad y salud en el trabajo en una empresa textil” para optar el grado de Ingeniero Industrial manifiesta que el estudio realizó un análisis de riesgos en una planta de corte enfocada exclusivamente a la exportación de prendas de vestir. Para ello se usaron la “Evaluación General de Riesgos”, cuya información obtenida sirvió para realizar las matrices IPER de cada área crítica y para poder identificar las propuestas de mejora más significativas y que permitan la reducción y/o eliminación en gran medida de los riesgos encontrados. Se propuso la utilización de formatos para una mejor organización. Los resultados muestran una disminución de los niveles de riesgo ergonómico, de los tiempos de ejecución de las operaciones y en la disminución de descansos médicos.

En su tesis nos indica que dentro de las cuatro etapas que cuenta la

investigación, en la cuarta etapa pudo clasificar las propuestas más significativas que le permitirían poder evaluar la disminución o eliminación los riesgos encontrados. Dentro de ello, propuso la creación de unos formatos con el propósito de tener una mejor organización para el cumplimiento de un cronograma a implementar.

3.2.2. Investigaciones Internacionales

Salazar Pereira, Julio Enrique (U. de Chile 2019), en su tesis **“Diseño de un modelo corporativo de gestión documental para Metro de Santiago”** indica que, tuvo como objetivo buscar soluciones para que la empresa cuente con un proceso de gestión documental para terminar con las deficiencias en la administración de la documentación de valor de la organización. Para ello, se realizó un diagnóstico de la situación actual, estudiándose la madurez de los procesos documentales en entidades gubernamentales y en organizaciones de ferrocarriles en el mundo. Se concluyó que la solución es el diseño de los procesos de gobierno y gestión de la documentación corporativa. Finalmente, la metodología de validación consistió en entrevistar a usuarios importantes del proceso piloto. Se concluyó que, con la solución propuesta, se mejora el proceso estudiado”.

En el estudio se resalta la importancia del nivel de madurez de los procesos documentales para conocer las oportunidades de mejora y encontrar las soluciones adecuadas y los diseños apropiados para una buena gestión.

Briones Paublich, Héctor Oswaldo (U. de Chile 2014), en su tesis **“Institucionalidad para la gestión del mantenimiento vial: caso chileno”** sostiene que se busca establecer y fundamentar los lineamientos que optimicen y fortalezcan la gestión del mantenimiento vial. El estudio tuvo un enfoque cualitativo de nivel exploratoria/descriptiva y se utilizó el análisis bibliográfico y entrevistas en profundidad para obtener información, el mismo que se aplicó a altos directivos del

mantenimiento vial. Los resultados señalaron que la empresa carece de una visión y la misión sobre qué mantener. En ese marco se concluyó que la institucionalidad, se genera en base a las necesidades organizacionales para cumplir con su misión.

La presente tesis de postgrado nos habla de la importancia del análisis de la información que se recaba nos brinda la oportunidad determinar las metas y cumplir con las expectativas y con ello ayuda mucho en la toma de decisiones y alcance de objetivos.

3.3. Marco conceptual

Competitividad

Capacidad para desarrollar ventajas competitivas frente a sus competidores. Generalmente se basa en una ventaja competitiva.

Proceso

Un proceso es una cadena de acciones que se llevan a cabo para lograr un fin determinado. Se trata de un concepto amplio el cual es aplicable a muchos ámbitos, a la empresa, a la química, a la informática, a la biología, a la química, entre otros.

Reproceso

Acción tomada sobre un producto no conforme para que cumpla con los requerimientos establecidos. Al contrario que el reproceso, la reparación puede afectar o cambiar partes del producto no conforme

Satisfacción del cliente

Percepción del cliente sobre el grado en que se han cumplido los requisitos.

Según Philip Kotler et al. (2011), define la satisfacción del cliente como la

sensación de placer o decepción de una persona que resulta de comparar el rendimiento o resultado percibido de un producto frente a sus expectativas.

Salud

Se considera a la salud como un estado de bienestar social, físico y mental y no solamente respecto a la ausencia de enfermedades o afecciones.

Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo

Consiste en el desarrollo lógico y por etapas, sustentado por la mejora continua donde se debe incluir la política, la organización, la planificación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora continua con el objetivo de prevenir incidentes o accidentes laborales y mejorar la calidad de las labores en una determinada área de trabajo.

Inspecciones de Seguridad y Salud en el trabajo

Es una herramienta que se basa en el análisis de manera visual de una determinada área o lugar de labores donde se busca que las actividades sean realizadas de manera óptima y de acuerdo con los estándares saludables y seguras. Con ello se busca la mejora de los procesos y espacios laborales apropiados y encontrar las oportunidades de mejora en ellas.

Usuario

Un usuario o grupo de usuario, es aquel o aquellos individuos que utilizan de manera habitual un producto, o servicio independientemente del sector en que se encuentra este producto.

3.4. Marco legal

Respecto al marco legal, todo proceso de diseño e implementación de formatos de inspección y control, se sujetan a revisión y análisis tomando en cuenta la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo su Reglamento.

Entre los artículos relacionados con el marco legal del proceso de diseño e implementación de formatos de inspección y control se encuentran el artículo 28 referido a los registros del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, el artículo 39 el cual se refiere a los objetivos de la planificación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo y el artículo 41 referido a los objetos de la supervisión (Ley 29783 de Seguridad y Salud en el trabajo publicado en el diario El Peruano, artículos 28, 39 y 41).

CAPITULO IV METODOLOGÍA

4.1. Tipos y nivel de investigación

4.1.1. Tipo

Es de tipo aplicada, que según (Garcés, 2000, P.70) tiene como objetivo alcanzar cambios específicos a través de conocimientos. Se centra en la solución de la problemática.

El estudio posee un enfoque cuantitativo, para Monje, C. (2011) este tipo de enfoque propone la unidad en la ciencia, o sea, que el cómo se usa la metodología única, que viene a ser la ciencia exacta y natural, cumple como finalidad el obtener una explicación a las interrogantes proponiendo una serie de regulaciones, esto para hallar los motivos del comportamiento social, ya que este tipo de investigación debe justificarse con una observación directa, análisis y resultados.

4.1.2. Nivel

De acuerdo con los objetivos del presente trabajo, el estudio cumple con las características de una investigación a nivel descriptivo aplicativo.

Monje, C. (2011) menciona que se clasifica como un estudio observacional de base individual que suele tener un doble propósito: descriptivo y analítico.

En el mismo marco la investigación es cuasi experimental y según Fernández et al. (2014) busca probar una hipótesis manipulando una variable independiente.

4.2. Población y muestra

4.2.1. Población

Es el conjunto de argumentos que conceden con precisas descripciones (Fernández et al., 2014)

En ese marco, la población a considerar en el presente estudio son las personas del área de Servicios Generales de las seis sedes del ICPNA en Lima

Metropolitana en el período de un mes de acuerdo con el cronograma de inspecciones programadas por el área de Seguridad y Salud Ocupacional y Medio Ambiente (SSOMA). La cantidad de personas sería =12 como máximo debido a que bajo el contexto del Covid-19 muchas áreas están restringidas de asistir a laborar de manera presencial por lo cual el número de trabajadores en modo presencial es muy reducido y no asisten diariamente, sólo de acuerdo con el cronograma semipresencial que le indiquen sus gerencias.

Tabla 1 Población

POBLACIÓN			
ÁREA	PUESTO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Servicios Generales	Jefe de Servicios Generales	1	9.09%
	Coordinador de Servicios Generales	1	9.09%
	Supervisores de Servicios Generales	7	54.55%
SOOMA	Coordinadora SSOMA	1	9.09%
	Supervisores SSOMA	2	18.18%
Total General		12	100.00%

Fuente: Elaboración propia

4.2.2. Muestra

Hernández et al. (2014, p. 175), la define como parte de la población que tiene características similares y a quien se le aplica el instrumento de recolección de datos.

En este caso, la muestra será de 12 personas.

4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

4.3.1. Técnicas

Observación directa

Es una técnica con la cual se va a realizar una visualización minuciosa del área de Servicios Generales para que, con ello, poder recolectar la información necesaria que nos ayudará a encontrar las deficiencias que se estarían presentando en el área de Servicios Generales con respecto a la falta de formatos de inspección y control necesarios para las inspecciones que realiza el área de SSOMA de la institución.

Características de la Observación Directa

Debe ser consciente, sistemática, objetiva. Asimismo, deben ser registradas comprobadas y ratificadas.

Análisis documental

Se considera esta técnica debido a que en el proceso se analizará una serie de documentos y protocolos propias de la institución, lo cual nos ayudará para poder sustentar, y analizar a más detalle la implementación de una nueva metodología.

4.3.2. Instrumentos

Se utilizará la técnica de observación directa, donde se observarán y analizarán las actividades de los operarios en su día a día y generar medidas preventivas y de control (IPERC).

Tabla N° 2

Técnicas e instrumentación

TÉCNICA	INSTRUMENTOS	FUENTE
Observación Directa Análisis Documental	Check List - IPERC Documentos brindados por la institución	Supervisor SST

Fuente: Elaboración propia.

4.4. Procesamiento de Datos

Las informaciones recopiladas estarán siendo procesados en Excel, ello nos servirá para poder realizar los reportes, agrupar información, creación de formatos para las inspecciones del área de SSOMA y de control las cuales son el principal objetivo del presente trabajo para la implementación de la propuesta de mejora.

CAPITULO V ANÁLISIS CRÍTICO Y PLANTEAMIENTO DE ALTERNATIVAS

5.1. Análisis crítico del problema

Se ha priorizado y actualizado a través del área de SSOMA, el control, supervisión y protocolos, de las labores que se realizan dentro de la institución, para proteger a los colaboradores presenciales en sede. Para ello es muy importante tener los formatos de control necesarios para poder llevar a cabo una buena supervisión conjunta entre las áreas responsables de la verificación correspondiente. Sin embargo, se ha podido identificar que existe una deficiencia que relaciona al área de SSOMA y Servicios Generales, pues ante el requerimiento del cumplimiento de los protocolos, por el área de SSOMA el área de Servicios Generales no lleva un control de la información de forma continua, no quedando registrado la documentación propia del área de Servicios Generales.

Como se ha observado en el capítulo Nro. 2 se realizó el Diagrama de Ishikawa para determinar la falta de un control documentario que acredite y subsane esta deficiencia al momento de realizar la inspección de las sedes con el área de SSOMA. Por ello, la herramienta que se utilizará es el Diagrama de Pareto el cual nos ayudará a determinar cuáles son los problemas que deben abordarse primero. (Tabla N°, Figura N°)

Diagrama de Pareto

Luego de realizar la descripción de las causas en el Diagrama de Ishikawa, se ha procedido a realizar la jerarquización de las causas para saber en qué problemas debemos enfocarnos según su prioridad, y en base a ello proponer las alternativas.

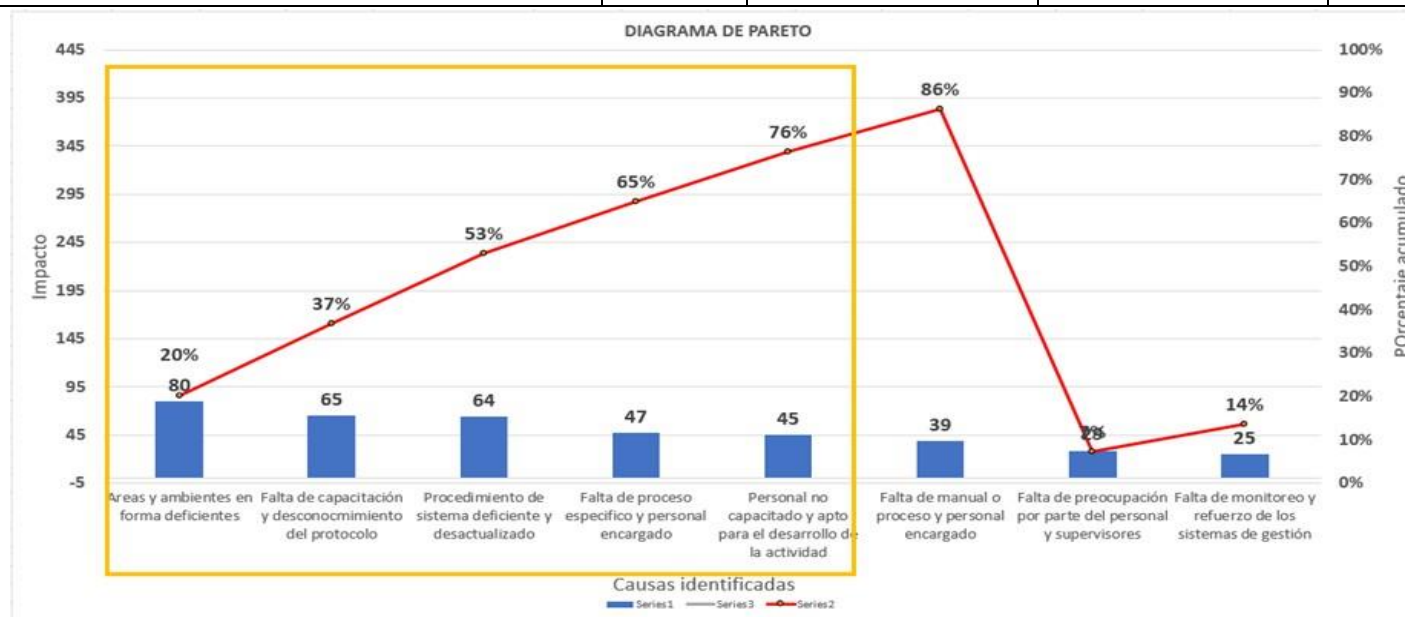
Factores críticos

- Falta de capacitación y desconocimiento de protocolos.
- Falta de proceso específico y personal encargado.
- Falta de manual o proceso y personal encargado
- Procedimiento de sistema deficiente y desactualizado
- Personal no capacitado y apto para el desarrollo de la actividad.
- Falta de monitoreo y refuerzo de los sistemas de gestión.
- Falta de preocupación y supervisión deficiente por parte del personal y supervisores de áreas y ambientes

Tabla N° 3

Factores críticos

Letra	Causas identificadas	Impacto	% Frecuencia relativa del impacto	% Frecuencia Acumulada de impacto	Categoría	%
C	Áreas y ambientes en forma deficientes	80	20.30%	20%	A	56%
A	Falta de capacitación y desconocimiento del protocolo	65	16.50%	37%	A	
D	Procedimiento de sistema deficiente y desactualizado	64	16.24%	53%	A	
B	Falta de proceso específico y personal encargado	47	11.93%	65%	A	
E	Personal no capacitado y apto para el desarrollo de la actividad	45	11.42%	76%	A	
H	Falta de manual o proceso y personal encargado	39	9.90%	86%	A	
G	Falta de preocupación por parte del personal y supervisores	29	7.36%	7%	B	11%
F	Falta de monitoreo y refuerzo de los sistemas de gestión	25	6.35%	14%	B	
Total		394	100.00%			



Análisis

De acuerdo con los resultados obtenidos en el cuadro de factores críticos, se ha podido identificar ocho (8) importantes factores que afectan el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA Lima Metropolitana, siendo las áreas y ambientes en forma deficientes, las que tienen mayor incidencia con un 20.3%, seguidos de la falta de capacitación y desconocimiento del protocolo con un 16.50%. En tercer lugar, se encuentra el Procedimiento de sistema deficiente y desactualizado con el 16.24%. De estos tres el primero de ellos tiene un impacto del 80% en el proceso de supervisión, mientras que los otros dos tienen un impacto de 65% y 64% respectivamente.

De igual manera se puede observar que las primeras seis (6) causas, representan el 56% del total, que tienen el mayor impacto en el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA Lima Metropolitana, mientras que los dos últimos sólo representan el 11%.

Este contexto indica que, para mejorar este proceso de supervisión, es necesario implementar medidas correctivas en las seis primeras causas, pero poniendo mayor énfasis en las tres primeras, que son las que tienen mayor impacto en la solución del problema

5.2. Determinación de alternativas de solución

- Primera alternativa: Sistema de Gestión de Calidad.

Según Oscar Claret González Ortiz lo define como la estrategia en

que una organización desarrolla la gestión empresarial en todo lo que respecta con la calidad de sus productos y servicios y los procesos para que estos sean producidos. Todo ello está constituido de la estructura organizacional, la documentación del sistema, los procesos, y los recursos necesarios para el logro de los objetivos de calidad, cumpliendo con lo requerido por el cliente. Los modernos sistemas de calidad se enfocan principalmente, en el modo de como se hacen las cosas, así como porqué se hacen, especificando por escrito el cómo se realizan los procesos y teniendo los registros correspondientes que lo demuestren. Esto no solamente se enfoca en que las cosas se realizaron de acuerdo con lo planteado, sino también con la efectividad y resultados que brinda el sistema.

Comprendiendo que un Sistema de Gestión de la Calidad es todo un proceso estructurado que tiene como objetivo final un producto con la calidad y requerimientos que necesita el cliente para lograr la satisfacción total. Todo ello conlleva a una adecuada planificación de los procesos a seguir manteniendo una política de mejora continua.

El Sistema de Gestión de la Calidad es una herramienta empleada en las empresas para que puedan lograr un alto estándar de calidad con el fin de lograr satisfacer a los clientes.

Un Sistema de Gestión de la Calidad puede lograr una gestión integral del desempeño de la organización, con ello, se logrará no sólo un producto de alta calidad y estándar, sino también permitirá lograr detectar falencias y soluciones adecuadas a lo encontrado.

La desventaja es el tiempo y el costo que se requiere para la

implementación del Sistema de Gestión, la necesidad de organizar una planificación de capacitaciones para todo el personal de la organización, esto conlleva a su vez a un esfuerzo adicional de los colaboradores comprometiéndose con la organización para poder alcanzar los objetivos planteados por la organización.

- Segunda alternativa: Metodología de las 5 “S”

Según Luís Socconini y Marco Barrantes es un sistema que ayuda a organizar, limpiar y tener segura el área de trabajo.

- Seiri (Seleccionar)
- Seiton (Organizar)
- Seiso (Limpiar)
- Seiketsu (Estandarizar)
- Shitsuke (Seguimiento)

Entre las muchas ventajas de esta metodología se encuentran una mejor organización de las empresas, los buenos hábitos que acarrearán en los colaboradores es similar a una iniciativa que busca captar la atención e imitación de las actividades por ello, la implementación y operatividad de la metodología no genera un alto costo de inversión, se puede capacitar a un grupo pequeño de colaboradores y ellos comenzarán a replicar los buenos hábitos para que sean imitados por el resto de los colaboradores y ello a su vez, no demanda un tiempo prolongado de implementación.

La desventaja de esta metodología de las 5 “S” sería lograr mantener el hábito en los colaboradores y en la propia organización debido a que al ser algo repetitivo podría generar una rutina en los trabajadores y

con ello, si se presentara algún tipo de cambio o diferencia dentro de los ambientes de trabajo, los colaboradores podrían tener dificultades para notarlo y proceder a la aplicación de alguna de las 5 “S” para solucionar lo presentado

- Tercera alternativa: Ciclo de Deming

Según Francisco J. Miranda González et al., se enfoca en optimizar las actividades de la empresa mediante cuatro etapas planteadas. Luego de la última etapa, la organización comienza nuevamente, haciendo autoevaluación constante para identificar las oportunidades de mejora en cada proceso.

También permite reevaluar los procesos una forma cíclica, para medir el progreso de la organización. Presenta las siguientes etapas:

- Plan (Planificar)
- Do (Hacer)
- Check (Verificar)
- Act (Actuar)

Con relación a las ventajas se encuentran:

- La mejor continua de los procesos
- Aumentar la productividad

Entre las desventajas tenemos:

- No se adaptan a imprevistos que se presenten en el proceso.
- Puede generar la lentitud en la solución de incidentes.

5.3. Evaluación de alternativas de solución

Se evalúan usando una matriz, la cual nos ayudará a encontrar la alternativa apropiada. Para ello, se considera los siguientes criterios:

Tabla N° 4

Criterios

CRITERIOS
Alineamiento a la estrategia
Solución de la problemática
Tiempo de implementación
Costo de implementación
Facilidad de implementación
Posibilidad de logro o éxito

Fuente: Elaboración Propia

Por otro lado, se tomará en cuenta la siguiente ponderación para la evaluación correspondiente:

Tabla N° 5

Ponderación

PONDERACIÓN	
MUY BUENO	2
BUENO	1
REGULAR	0

Fuente: Elaboración Propia

El puntaje referenciado tiene la siguiente significación: cero (0) significaría que el puntaje indica que es regular y la herramienta no sería la apropiada para la mejora, uno (1) indicaría que la herramienta es buena para la mejora planteada y dos (2) nos indicaría que la herramienta es excelente

para la propuesta de mejora planteada y se puede ajustar a los criterios planteados en la tabla anterior.

Tabla N° 6

Matriz de selección de alternativas de solución

MATRÍZ DE SELECCIÓN DE ALTERNATIVAS DE SOLUCIÓN			
CRITERIOS	ALTERNATIVAS		
	Metodología 5 "S"	Sistema de Gestión de la Calidad	Ciclo de Deming
Alineamiento a la estrategia	1	2	2
Solución de la problemática	2	2	2
Tiempo de implementación	2	0	2
Costo de implementación	2	0	1
Facilidad de implementación	2	1	1
Posibilidad de logro o éxito	2	2	2
TOTAL	11	7	10

Fuente: Elaboración Propia

De acuerdo con el resultado obtenido en la tabla de la matriz que selecciona las alternativas de solución, se puede concluir que la mejor alternativa sería la Metodología de las 5“S” entendiendo que sería la mejor herramienta para solucionar la propuesta de la mejora planteada. En la tabla nos indica que tiene un menor costo de implementación, un tiempo menor de implementación, facilidad para la implementación y muchas posibilidades de logro. Esta herramienta no requiere muchos recursos para

su aplicación y lograr la difusión entre los colaboradores como un proceso que se convierta en un hábito.

CAPITULO VI PRUEBA DE DISEÑO

6.1. Justificación de la propuesta elegida

Del cuadro anterior, se puede deducir la prioridad de crear un Comité 5 S, encargado entre otras funciones de definir las responsabilidades de los que lo componen. Asimismo, se encarga del diseño y coordinación de las etapas de capacitación, evaluación e implementación.

6.2. Desarrollo de la propuesta elegida

Las actividades preliminares a realizar son:

- Sensibilización de la gerencia
- Estructura del comité
- Capacitación
- Identificación de responsabilidades
- Propuesta de Implementación
- Desarrollo de la Implementación 5S

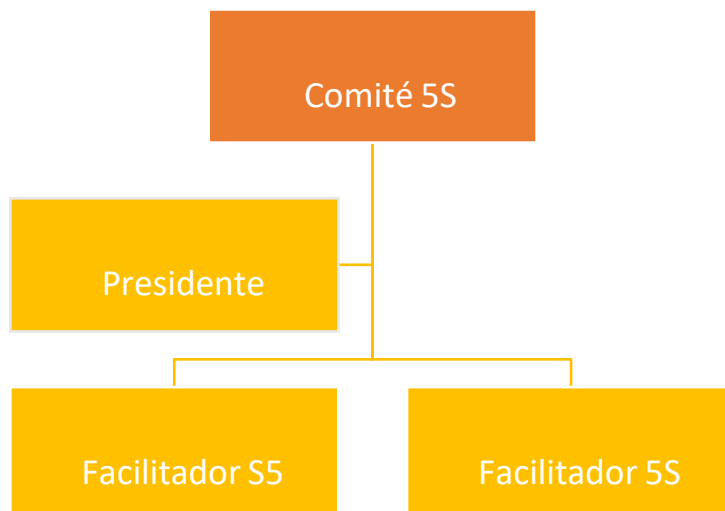
6.2.1. Sensibilización de la gerencia

Es de suma importancia que la gerencia se encuentre comprometida con la implementación de la herramienta 5S, a fin de que le de soporte al proyecto. Esto permitiría que el desarrollo de la implementación se enfoque en lograr que los trabajadores de la empresa sientan el compromiso de adquirir esta rutina como parte de las labores cotidianas de su área de labores.

6.2.2. Comité de la aplicación de la Metodología de las 5S

Esta determinado por la siguiente estructura:

Ilustración 14 Comité 5S



Fuente: Elaboración propia

6.2.3. Capacitación al líder y personal involucrado

Los primeros días se realizan capacitaciones para que los involucrados se familiaricen más con la metodología. La capacitación fue dada en el interior de la organización.

6.2.4. Elaboración de las responsabilidades

Responsabilidad	Encargado	Tareas
Planificar	Presidente 5S	Elaboración de los planes para el desarrollo del proyecto
Hacer	Facilitadores 5S	Realizar las actividades de la implementación de la Metodología de las 5S.
Verificar	Presidente 5S	Realizar las debidas inspecciones del cumplimiento de los planes elaborados. Propicia la medición de lo ejecutado frente a lo planeado.

Actuar	Presidente 5S	Generar el cumplimiento de las normas establecidas. Acciones de mejoramiento
--------	---------------	------------------------------------------------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

6.2.5. Propuesta de implementación

Objetivos

- Mejoramiento del área de servicios generales.
- Crear un área de trabajo segura, productiva y confiable.
- Aumento de la productividad.
- Implementación de la cultura de limpieza.

Conformación de equipos

Equipo			
ÁREA	PUESTO	CANTIDAD	PORCENTAJE
Servicios Generales	Jefe de Servicios Generales	1	9.09%
	Coordinador de Servicios Generales	1	9.09%
	Supervisores de Servicios Generales	6	54.55%
SOOMA	Coordinadora SSOMA	1	9.09%
	Supervisores SSOMA	2	18.18%
Total General		11	100.00%

Fuente: Elaboración propia

Capacitación acerca de la metodología 5S

Como bien es sabido antes de desarrollar cualquier tipo de proceso o sistema nuevo en una entidad, primero se debe informar y capacitar a los trabajadores sobre este nuevo proceso, ya que es de vital relevancia estar seguros de que el personal conocerá el nuevo procedimiento, protocolo y ejecución de las labores.

En base a esto según el cronograma que se aplicará para el desarrollo de la metodología 5S la capacitación durará 1 semana en total, en donde se le explicará al personal sobre los nuevos procedimientos, luego de ello se les aplicara una breve evaluación para poder saber el nivel de retención que han tenido con respecto a esta nueva metodología.

Semana 02			Horas totales
Capacitación	Día 01	Capacitación de la 1ra S	3
	Día 02	Capacitación de la 2da S	6
	Día 03	Capacitación de la 3ra S	3
	Día 04	Capacitación de la 4ta S	3
	Día 05	Capacitación de la 5ta S	3

Fuente: Elaboración propia

6.2.6. Desarrollo de la implementación 5S

De acuerdo con los directivos del ICPNA, se acordó que, para potenciar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes de Lima Metropolitana, se aplicará la herramienta 5S.

Seiri (Clasificar)

Para la primera S con respecto a las labores que desarrolla el área de servicio generales, al ingreso del personal tanto de la institución como del personal terciario encargado de la limpieza, el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, uso de mascarilla para trabajadores internos y terciarios, la correcta implementación del uso de los EPP en caso de los encargados de la limpieza en toda el área y mantenimiento general es obligatorio.

En base a esto, al momento del ingreso la persona al momento de ingresar

deberá presentar tanto la indumentaria respectiva y su identificación, esto con la finalidad de tener un registro de las personas que ingresan a la sede respectiva y la manera en que están entrando.

Ilustración 15 Ingreso a la sede con protocolos de bioseguridad



Fuente: <https://www.google.com/search>

Ilustración 16 Toma de temperatura al ingreso



Fuente: <https://www.google.com/search>

De la misma forma el registro para tener conocimiento del personal que ingresa tanto interno como terciario.

Ilustración 17 Ingreso mediante tarjeta



Fuente: <https://www.google.com/search>

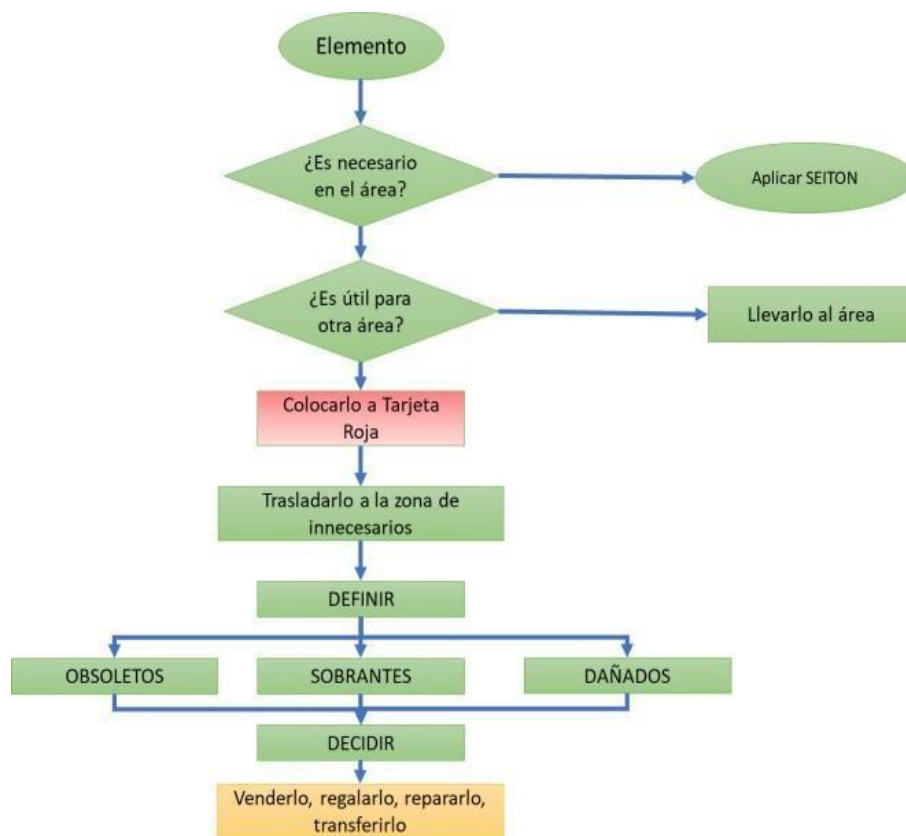
Para poder aplicar la primera S en base a la limpieza del área por parte de empresa terciarias requiere un primer análisis para poder ver que materiales se usan en el área y cual no, es por ello que en el área de servicios generales debe hacerse una clasificación de los instrumentos que deben permanecer en el área y de los que no, para ello se usa también la implementación de la tarjeta roja para clasificar instrumentos.

Una vez identificado los instrumentos que serán necesarios se separa de los que no pertenecen a dicho ambiente, para ello se marcará con una tarjeta roja y se reubicará en el área designada en caso sea necesario.

Ilustración 20 Tarjeta roja

Diagrama de una tarjeta roja de 15 cm de altura y 7 cm de ancho. La tarjeta es roja con texto y líneas blancas. Incluye campos para 'No.', 'Fecha', 'Area', 'Item', 'Cantidad', 'ACCION SUGERIDA' (con opciones: Agrupar en espacio separado, Eliminar, Reubicar, Reparar, Reciclar), 'Comentario' y 'Fecha p/concluir acción'. Hay una perforación en la parte superior.

Fuente: <https://www.google.com/search>

Ilustración 21 Método de clasificación

Fuente: <https://www.google.com/search>

Seiton (Ordenar)

En este apartado se procede a ordenar los instrumentos que se llegaron a elegir en la S anterior, para ello se debe tener un mapeo del área de trabajo para así poder saber en donde irá cada objeto y el orden específico que tendrá, esto para que todas las personas que laboran aquí tengan conocimiento de en donde estará ubicado cada objeto.

Ilustración 22 Ejemplo de organización



Fuente: <https://www.google.com/search>

Ilustración 23 Modelo de orden de un ambiente



Fuente: <https://www.google.com/search>

En el caso del personal terciario encargado de la limpieza y el orden, ellos cuentan con un sistema o plano en donde va ubicado toda la instrumentación para cada ambiente que se va a ordenar.

Ilustración 25 Descripción completa de un producto de limpieza y sus componentes

INFORMACIÓN	
Ingrediente Activo Alcohol Etilico al 70% v/v	Propósito Antiséptico
Modo de Uso Aplique una pequeña cantidad en la palma de la mano y frote sus manos hasta sentir las secas	
Advertencias Mantener alejado de fuentes de calor, fuego o flamas. Mantener fuera del alcance de los niños. Evitar el contacto con los ojos. En caso de contacto lavar con abundante agua. No ingerir. En caso de ingesta accidental, llame al o consulte a un médico. En caso de reacción adversa suspender su uso.	
Composición Alcohol, agua, alcohol isopropílico, glicerina, trietanolamina, fragancia (Parfume), acetato de acetato, CL 42000	
Otra información Puede decolorar ciertas telas o superficies. Almacenar a temperatura inferior a 43 °C. Utilizar antes de la fecha de vencimiento indicada en el envase.	
Elaborado y empaquetado por: Dirección, Comuna, País... Distribuido por: Dirección, Comuna, País... Producto Origen (País de Origen)	
Servicio Atención Consumidor 600 600 80 90	
Registro ISP (Código) N° 403C-9999	
E: 1805111-A V: 05/2020 11:30 h	

c) Listado cualitativo de la fórmula completa que señale sus ingredientes, según la Nomenclatura Internacional de Ingredientes Cosméticos (INCI), en el orden decreciente de sus concentraciones.

h) Modo de empleo, indicaciones, advertencias y precauciones sobre su uso, según proceda.

j) Precauciones de almacenamiento y conservación, cuando fuere necesario.

g) Nombre o razón social y dirección del titular y, cuando no coincida, también las del fabricante o importador según el caso, con indicación del país donde fue fabricado el producto;

i) Número de registro aprobado por el Instituto determinado según la letra f) del artículo 25º, precedido de la sigla individualizadora "I.S.P."

e) Código o clave de la partida o serie de fabricación.

d) Período de vigencia mínima o fecha de expiración

Fuente: <https://www.google.com/search>

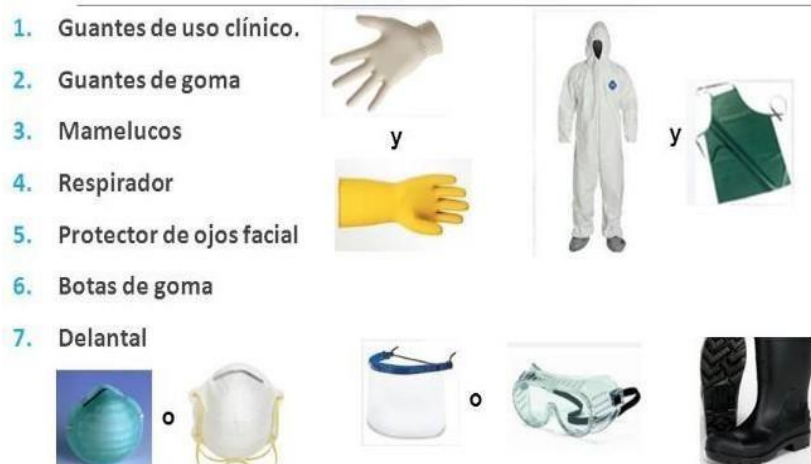
Ilustración 26 Ejemplos de productos de limpiezas básico



Fuente: <https://www.google.com/search>

El monitoreo constante del uso de EPP al momento de desarrollar esta labor es importante, es por ello que la persona que desarrolla esta tarea en todo momento deberá estar con su equipo de protección personal respectivo.

Ilustración 27 EPP



Fuente: <https://www.google.com/search>

Ilustración 28 EPP 2

CAP. 03 - USO DE ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Uso de elementos de protección personal (EPP) 03

Los EPP deben ser suministrados por los responsables de la finca. Capacite a su personal sobre su uso adecuado.

Se debe evitar compartir guantes, sombreros, máscaras, gorros, cachuchas, entre otros, debido a que son objetos en los que puede permanecer el virus.

Gorro

Gafas

Overol o bata

Botas

Tapabocas

Guantes

El uso de guantes no reemplaza el lavado constante de las manos. Cambie los guantes cada vez que estén visiblemente sucios.

Finalizadas las actividades de limpieza, se deben lavar con agua y jabón las botas, gafas, guantes, overoles o batas y desechar los tapabocas.

TAPABOCAS:
El uso de tapabocas será habitual para todos los recolectores, en especial cuando sea necesaria la interacción entre personas. Úselo cubriendo nariz y boca, deséchelos diariamente o cada vez que estén húmedos en una bolsa plástica y en un lugar específico de la finca, independiente del resto de los desechos y protegidos de la manipulación de animales. Se les debe dar disposición final, asegurando que ninguna persona entre en contacto con ellos por el alto riesgo de contagio.

Todos (niños, niñas, adolescentes y adultos) en las fincas cafeteras deben portar protección respiratoria. Una opción alternativa es hacerla con una pañoleta y dos bandas elásticas. En este caso debe ser cambiada diariamente o cuando esté humedecida, debe lavarse a diario con agua y jabón por parte de su dueño y secada al sol.

Fuente: <https://www.google.com/search>

Para un mejor orden en el proceso de limpieza se propone lo siguiente.

Ilustración 29 Proceso de limpieza



Fuente: <https://www.google.com/search>

Se utilizará un formato de orden y limpieza para tener conocimiento de quien desinfecto esa área la última vez y el tiempo de duración de la limpieza.

Programa de orden y limpieza			
Área			
Tarea	Responsables		Hora de entrada /salida
	Turno		
	Mañana	Tarde	
Limpieza de oficinas			
Limpieza de pasadizos			
Limpieza de baños			
Limpieza de salones			
Acomodación de sillas			
Recojo de basura de los tachos			
Firma			

Fuente: Elaboración propia

Check list de cronograma de limpieza	Mes / año																														
Responsable:	L	M	MI	J	V	S	L	M	MI	J	V	S	L	M	MI	J	V	S	L	M	MI	J	V	S	L	M	MI				
Tareas	1	2	3	4	5	6	8	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	22	23	24	25	26	27	29	30	31				
Limpieza de oficinas																															
Limpieza de pasadisos																															
Limpieza de baños																															
Limpieza de salones																															
Acomodación de sillas																															
Recojo de basura de los tachos																															

Fuente: Elaboración Propia

Seiketsu (Estandarizar)

Las conformidades de las actividades se sustentan en la aplicación de un check

list de las 3 primeras “S”:

INSTITUTO CULTURAL PERUANO NORTEAMERICANO (ICPNA)	Área: Servicios Generales	Evaluación inicial	Fecha						
Lista de chequeo									
5S	Punto de revisión	Puntuación							
		0	1	2	3	4	5		
Seiri (Clasificar)	Identificación de rotación de inventario								
	Clasificación de ítems								
	Tratamientos de elementos								
	Puntaje total								
Seiton (orden)	Áreas marcadas								
	Ítems ordenados								
	Lugar definido de herramientas								
	Puntaje total								
Seiso (Limpiar)	Pisos								
	Ambiente								
	Limpieza habitual								
	Puntaje total								
Seiketsu (Estandarización)	Mantenimiento de las 3S anteriores								
	Procedimientos								
	Control visual								
	Puntaje total								
Shitsuke (Disciplina)	Ambiente adecuado								
	Evaluación del ambiente								
	Reglamentos cumplidos								
	Puntaje total								

Fuente: Elaboración Propia

El encargado del área es el desarrollara dicho cuadro para así tener un análisis constante para tener una mejora constante.

Shitsuke (Disciplinar)

Propone crear hábitos de mejora en los trabajadores, para lo cual se aplica los siguiente: crear valores y normativa para los trabajadores, puntualidad, honestidad, respeto entre otros.

Publicación de fotos del pasado y presente

Para que los trabajadores recuerden mantener su área limpia y ordenada. La responsable de esta etapa es la propietaria. Se toma como ejemplo, la clasificación y reubicación de productos de pintura y disolventes ubicados en el sótano 3 de la sede ICPNA La Molina donde se utilizó 2 de las 5S de la metodología: Seiri (Clasificar) y Seiton (Ordenar) reubicándose los materiales en una zona dentro del perímetro de la sede donde está protegido ventilado y con riesgo mínimo que pueda causar algún tipo de daño a la institución. Se presenta las evidencias fotográficas del antes y después de la aplicación de la metodología.

Ilustración 30 Imagen del antes de la aplicación de la metodología 5S



Ilustración 31 Imagen del después de la aplicación de la metodología 5S



Ilustración 32 Imagen del después de la aplicación de la metodología 5S



Presupuestado de la implementación 5S (resumen)

Recursos	Monto
Humano	S/ 1,249.75
Material	S/ 503.70
Total	S/ 1753.45

Fuente: Elaboración Propia

Para poder implementar dicha metodología se debe desarrollar un gasto económico y como vemos representado en el cuadro este sería el total necesario para poder realizarlo.

CAPITULO VII

IMPLEMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

7.1 Cronograma de implementación

Está compuesto por 4 etapas; la reunión de planificación, capacitación, evaluación e implementación que se realizan en un tiempo estimado de 8 semanas, según detalle:

➤ Cronograma de actividades

A continuación, se presenta el cronograma de actividades a realizar luego de desarrollar y explicar la propuesta elegida.

Fases	Actividades	Semana 01	Semana 02	Semana 03	Semana 04	Semana 05	Semana 06	Semana 07	Semana 08
Reunión de planificación	Plantear objetivos								
	Concientizar al personal								
	Generar el equipo de trabajo								
Capacitación	Capacitación de la 1ra S								
	Capacitación de la 2da S								
	Capacitación de la 3ra S								
	Capacitación de la 4ta S								
	Capacitación de la 5ta S								
Evaluación	Evaluar al personal								
Implementación	Aplicar la 1ra S								
	Aplicar la 2da S								
	Aplicar la 3ra S								
	Aplicar la 4ta S								
	Aplicar la 5ta S								

Fuente: Elaboración propia

7.2. Propuesta económica de implementación

La implementación de la propuesta elegida, la metodología de las 5 “S” para mejorar el control del área de Servicios Generales para potenciar el proceso de supervisión en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022, nos permitirá mantener los controles necesarios que nos permitirá una reducción de las observaciones que puedan ser encontradas en las supervisiones del área de SSOMA, nos permitirá llevar un mejor control de la infraestructura de las sedes y el óptimo funcionamiento de las diferentes áreas y equipos para brindarles una eficiente calidad de servicio a los clientes internos y clientes externos ante un posible retorno a las actividades de clases

presenciales. Para poder implementar la metodología elegida, se presenta el siguiente cuadro de la propuesta económica y las fases a realizar para el inicio de las actividades relacionadas con la implementación de la propuesta.

Fases	Actividades	Recursos humano				Recursos materiales			
		Nombre	Costo	Tiempo (h)	Total	Nombre	Costo	Cantidad	Total
Reunión de planificación	Plantear objetivos	Jefe del área	S/ 7.00	2	S/ 14.00	Impresiones	S/ 0.20	10	S/ 2.00
	Concientizar al personal	Coordinador del área	S/ 4.00	2	S/ 8.00	Lapiceros	S/ 0.50	6	S/ 3.00
	Generar el equipo de trabajo	Coordinador SSOMA		2	S/ 0.00	Tableros	S/ 0.50	3	S/ 1.50
Capacitación	Capacitación de la 1ra S	Jefe del área	S/ 7.00	1	S/ 7.00				
		Coordinador del área	S/ 4.00	1	S/ 4.00				
		Coordinador SSOMA		1		Impresiones acerca de la 1ra S	S/ 0.10	10	S/ 1.00
	Capacitación de la 2da S	Jefe del área	S/ 7.00	2	S/ 14.00				
		Coordinador del área	S/ 4.00	2	S/ 8.00				
		Coordinador SSOMA		2		Impresiones acerca de la 2da S	S/ 0.10	10	S/ 1.00
	Capacitación de la 3ra S	Jefe del área	S/ 7.00	1	S/ 7.00				
		Coordinador del área	S/ 4.00	1	S/ 4.00				
		Coordinador SSOMA		1	S/ 0.00	Impresiones acerca de la 3ra S	S/ 0.10	10	S/ 1.00
	Capacitación de la 4ta S	Jefe del área	S/ 7.00	1	S/ 7.00				
		Coordinador del área	S/ 4.00	1	S/ 4.00				
		Coordinador SSOMA		1		Impresiones acerca de la 4ta S	S/ 0.10	10	S/ 1.00
	Capacitación de la 5ta S	Jefe del área	S/ 7.00	1	S/ 7.00				
		Coordinador del área	S/ 4.00	1	S/ 4.00				
		Coordinador SSOMA		1		Impresiones acerca de la 5ta S	S/ 0.10	10	S/ 1.00
Evaluación	Evaluar al personal	Jefe del área	S/ 7.00	0.25	S/ 1.75				
		Coordinador del área	S/ 4.00	0.25	S/ 1.00				
		Coordinador SSOMA		0.25		Cuestionario	S/ 0.10	10	S/ 1.00
Implementación	Aplicar la 1ra S	Jefe del área	S/ 7.00	1	S/ 7.00	Papel	S/ 0.20	15	S/ 3.00
		Coordinador del área	S/ 4.00	24	S/ 96.00	Organizadores	S/ 1.20	10	S/ 12.00
		Coordinador SSOMA		2		Lapiceros	S/ 0.50	3	S/ 1.50
	Aplicar la 2da S	Jefe del área	S/ 7.00	24	S/ 168.00	Señalizaciones	S/ 1.00	3	S/ 3.00
		Coordinador del área	S/ 4.00	24	S/ 96.00	papel	S/ 0.20	5	S/ 1.00
		Coordinador SSOMA		24		Organizadores	S/ 1.20	4	S/ 4.80
	Aplicar la 3ra S	Jefe del área	S/ 7.00	24	S/ 168.00	Productos para limpieza de interiores	S/ 6.00	10	S/ 60.00
		Coordinador del área	S/ 4.00	24	S/ 96.00	EPP	S/ 3.50	40	S/ 140.00
		Coordinador SSOMA		24		Productos desinfectantes	S/ 8.00	30	S/ 240.00
	Aplicar la 4ta S	Jefe del área	S/ 7.00	24	S/ 168.00	Impresión de formatos	S/ 0.10	10	S/ 1.00
		Coordinador del área	S/ 4.00	24	S/ 96.00	Folder	S/ 0.40	15	S/ 6.00
		Coordinador SSOMA		24		Lapiceros	S/ 0.50	5	S/ 2.50
	Aplicar la 5ta S	Jefe del área	S/ 7.00	24	S/ 168.00	Carteles	S/ 0.90	4	S/ 3.60
		Coordinador del área	S/ 4.00	24	S/ 96.00	Imágenes de antes y después	S/ 0.70	4	S/ 2.80
		Coordinador SSOMA		24		Papel	S/ 0.20	50	S/ 10.00
Total					S/ 1,249.75	Total			S/ 503.70

Costo – beneficio

La implementación de la propuesta elegida, la metodología de las 5 “S” contará con un costo de implementación (el cual anteriormente ya se describió) y en base a esto y a la utilidad que posee la institución y así podemos analizar el beneficio que esta implementación generará.

Motivo	Tiempo de demoraantes de implementación (horas)	Tiempo luego de implementación(horas)	Gasto luego de implementación	Ahorro de horas (anual)	Ahorro en indumentariaS/.	Costo por hora S/.	Ahorro al año S/.
Desarrollo de actividad	288	240	-	576	-	3.5	2,016.00
Artículos de limpieza	-	-	140.00	-	140.00	-	140.00
EPP	-	-	240.00	-	240.00	-	240.00
							2,396.00

Fuente: Elaboración propia

Fórmula para hallar el costo / beneficio

$$B/C = A$$

B= Beneficio obtenido

C= Costo de aplicación

A= Resultados de Costo/Beneficio

$$S/. 2396.00 / 1,753.45 = 1.37$$

Si **B/C ≥ 1** la propuesta es económicamente Aceptable.

Si **B/C < 1** la propuesta no es económicamente Aceptable.

7.2.1 Evaluación y beneficios de la propuesta de solución

Permitió alcanzar algunos beneficios que potencian el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes ICPNA, en Lima Metropolitana.

Así tenemos que, como resultado de implementación de la referidaherramienta, hubo un mejor aprovechamiento del espacio. Ello, tuvo efecto además en la reducción del tiempo en la supervisión que lleva a cabo la oficina de Servicios Generales.

Se identificaron, asimismo, bienes deteriorados.

De otro lado, se estima una reducción de la rotación de trabajadores que podría llegar a un 5% en el mediano plazo, al mejorarse el clima laboral.

Otros beneficios son la mejor percepción de la empresa frente a sus clientes y proveedores y la capacidad que tendrían los trabajadores de buscar la mejora continua.

CAPITULO VIII
CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

8.1 Conclusiones

Primera

La implementación de la metodología 5S, permite, a través de la ejecución de las actividades planeadas, potenciar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sedes ICPNA, en Lima Metropolitana. Esta implementación permitirá afianzar no sólo en los trabajadores de las áreas de mantenimiento y servicios generales, sino también en trabajadores de otras áreas, la identificación de objetos, materiales o mueblería en general que requieren algunas de las aplicaciones de las 5S como por ejemplo se logró realizar durante el presente año en curso la baja de muchos activos que se encontraban acumulados en una zona denominada “regalitos” con lo cual se logró un orden general en el área mencionada y con ello que la institución pueda iniciar el retiro de estos activos de baja a través del área correspondiente.

Segunda

La aceptación de nuevos formatos, por parte de los trabajadores en el marco de la implementación de las 5S, contribuiría, según los trabajadores en la mejora de la seguridad ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022. Los formatos nos permitirán crear una rutina de trabajo en los trabajadores de las áreas de mantenimiento, servicios generales y las vinculadas a las áreas en mención lo que va a permitir mejorar la calidad de las áreas de labores de las distintas áreas de las sedes Lima Metropolitana.

Tercera

El compromiso que muestran los trabajadores con el desarrollo de la implementación de las 5S se reflejará en la mejora continua de la salud ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022 ya que se podría lograr

una buena práctica de mantención de sus áreas de labores y a su vez, poder mejorar la capacidad de detección de elementos en los cuales se requiera aplicar la totalidad de la metodología de las 5S o algunas de ellas, ello permitirá lograr progresivamente un alto estándar de calidad en las áreas de labores dentro de la sede ICPNA Lima Metropolitana gracias al compromiso y las buenas costumbres que conllevan estas prácticas de los trabajadores de la institución

8.2 Recomendaciones

Primera

La Alta Dirección debe establecer políticas de identificación de los trabajadores con el ICPNA, a fin de que la implementación de la metodología 5S contribuya a mejorar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en el corto plazo. Por ello el reforzamiento continuo y la persistencia para que esta implementación de la metodología se pueda mantener a través del tiempo el bienestar y beneficio de los propios trabajadores de la institución.

Segunda

Implementar nuevos formatos en el marco de la metodología de las 5S, a fin de mejorar la seguridad ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022. Permitirá mejorar y/o ser de apoyo a los procesos ya establecidos de inspección en las sedes Lima Metropolitana 2022

Tercera

Potenciar mediante incentivos diversos, el compromiso de los colaboradores con la implementación de la metodología de las 5S, a fin de mejorar la salud ocupacional en las sedes ICPNA, Lima Metropolitana 2022. Lo que se tiene que lograr progresivamente es que los compromisos con la implementación de esta herramienta de mejora sean adoptados por los trabajadores de la institución para potenciar los procesos de supervisión de la seguridad y salud ocupacional en las sede ICPNA Lima Metropolitana 2022.

ENTREVISTA 1

- 1.- Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe una ausencia de capacitación y desconocimiento de protocolos que permitan mejorar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional.
2. Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe falta de personal capacitado y apto para contribuir a la mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional.
3. Considera usted, que en las sedes del ICPNA, no existe un manual de actividades que contribuya a mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional.
4. Considera usted, que la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, son deficientes.
- 5.- Considera usted, que el personal y supervisores de las sedes del ICPNA, cumplen una labor deficiente en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional.
- 6.- Considera usted, que los formatos elaborados en el presente estudio para mejorar la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, son los adecuados.

REFERENCIAS

- Asfahl, C. y Rieske, D. (2010). *Seguridad industrial y administración de la salud*. (6ª ed.). PEARSON.
- Briones, H. (2014). *Instituciones para la gestión del mantenimiento vial: Caso Chileno*. [Tesis de grado, Universidad de Chile].
https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117104/cf-briones_hp.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cabaleiro, V. (2010). *Prevención de riesgos laborales. Guía básica de información a los trabajadores en prevención de riesgos laborales*. (1ª ed.). Editorial IdeasPropias.
- Carpio, M. (2017). *Análisis y evaluación de riesgos y propuesta de mejora en seguridad y salud en el trabajo en una empresa textil*. Tesis de titulación profesional, PUCP].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8290>
- Carranza, C. (2016). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Nacional de Ingeniería].
<http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/5838>
- Carrera, R. et al. (2019). *Seguridad y salud ocupacional*. (1ª ed.). Ediciones Grupo Compás.
- Chávez, V. (2010). *Sistema de información para el control, seguimiento y mantenimiento del equipamiento hospitalario*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Ricardo Palma].
https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/44/chavez_vh.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Creus, S. (2006). *Gestión de la prevención. CEAC técnico formación*. Ediciones CEAC.
- Díaz, P. (2010). *Prevención de riesgos laborales. PCPI Seguridad y salud laboral*. (2ª ed.) Editorial Paraninfo.
- Garcés, H. (2000). *Investigación Científica*. (1ª ed.). Ediciones Abya – Yala.
- Gutiérrez, F. (2018). *Plan de mejora continua para la optimización del proceso de producción en el rubro gráfico de la empresa EXIVEN Peru S.A.C, San Borja – 2016*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Autónoma del Perú].

<https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/562/FRECIA%20GUTIERREZ%20OCANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). Mc Graw Hill.
- Jara, M. (2017). EL método de las 5S: Su aplicación. *Artículo de reflexión*. 7(1), 167 – 179.
<https://biblat.unam.mx/hevila/ResnonverbaGuayaquil/2017/vol7/no1/10.pdf>
- Juran, J. et al. (1993). *Manual de control de la calidad*. (2ª ed.). Editorial REVERTÉ.
- Kotler, P. (2011). *Marketing turístico*. (5ª ed.). PEARSON.
- Krajewsk, L.; Ritzman, L. y Malhotra, M. (2008). *Administración de operaciones*. (8ª ed.). PEARSON.
- Lozano, R. (2016). *Herramientas para la supervisión de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el sector de construcción aeroportuaria*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Nacional de Ingeniería].
<http://cybertesis.uni.edu.pe/handle/uni/5178>
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. [Archivo PDF]. Universidad SurColombia. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>
- Muñoz, A. y Castro, Y. (2016). Medidas de control de tuberculosis en una institución de salud de Bogotá D.C. *Rev. Fac. Nac. Salud Pública*. 34(1), 38 – 47.
<https://doi.org/10.17533/udea.rfnsp.v34n1a05>
- Nava, I. et al. (2017). Metodología de la aplicación 5'S. *Revista de Investigaciones Sociales*. 3 (8), 29 – 41.
https://www.ecorfan.org/republicofnicaragua/researchjournal/investigacionessociales/journal/vol3num8/Revista_de_Investigaciones_Sociales_V3_N8_3.pdf
- OIT. (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo*. (1ª ed.). Organización internacional del trabajo.
- Paredes, J. (2017). *Sistema de gestión interna, aplicado a la subsecretaría de vivienda y urbanismo, del Minvu*. [Tesis de grado, Universidad de Chile].
<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/144467/Sistema-de-gesti%c3%b3n-interna-aplicado-a-la-subsecretar%c3%ada-de-Vivienda-y-Urbanismo-del-MINVU.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pérez, V. y Quintero, L. (2017). Metodología dinámica para la implementación de 5's en el área de producción de las organizaciones. *Revista Ciencias Estratégicas*.

- 25(38), 411 – 423. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939009.pdf> Rivera, J. y Paucar, R. (2021). *Sistema de control de la normativa sanitaria y pronóstico de eventos aplicado a la industria de bebidas*. [Tesis de titulación profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/655456>
- Pérez Porto, Julián y Gardey, Ana (Publicado 2008, Actualizado 2021). Definición de: Definición de Supervisión <https://definicion.de/supervision/>
- Salazar, J. (2019). *Diseño de un modelo corporativo de gestión documental para metro de Santiago*. [Tesis de grado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175039/Dise%c3%b1o-de-un-modelo-corporativo-de-gesti%c3%b3n-documental.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sandoval, H. (2018). *Sistema de control integrado para la gestión de seguridad y salud ocupacional en proyectos mineros de CODELCO*. [Tesis de grado, Universidad de Chile]. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/168112/Sistema-de-control-integrado-para-la-gesti%c3%b3n-de-seguridad-y-salud-ocupacional-en-proyectos-mineros.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Valdivia, E. (2014). *La supervisión como actividad primordial en el desarrollo profesional del IQI*. [Tesis de titulación profesional, Instituto Politécnico Nacional]. <https://tesis.ipn.mx/bitstream/handle/123456789/17310/25-1-16716.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vela, I.; Cornejo, J. y Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 37(1):32 – 41. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v37n1/1726-4642-rins-37-01-32.pdf>

ENTREVISTA

Resultados de la entrevista sobre formatos

Con relación a la implementación de nuevos formatos en el marco de la metodología de las 5S, el total de personas entrevistadas manifestaron estar de acuerdo con dicha implementación, siempre y cuando vengan acompañados del asesoramiento al área SSOMA. Consideran también que, se pueden adaptar apropiadamente a los procesos de labores del personal asignado a los trabajos de mantenimiento y limpieza en las sedes ICPNA con lo cual podrían lograr una labor positiva en el trabajo en cuanto a ser más ordenados y organizados en las actividades que se realizan dentro de las sedes.

6/6/22, 11:32

IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA 5S PARA POTENCIAR EL PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LA SEGURIDAD Y S...

IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA 5S PARA POTENCIAR EL PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS SEDES ICPNA, LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

En la presente encuesta queremos saber su opinión con respecto a la posibilidad de que se pueda implementar la metodología 5S en las sedes ICPNA Lima Metropolitana.

¿Cuál es su nombre y apellido?

Jose William Portocarrero Contreras

¿Cuál es su cargo actual en la empresa?

Supervisor de Servicios Generales

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe una ausencia de capacitación y desconocimiento de protocolos que permitan mejorar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

No, tenemos una área especializada en SSOMA que capacita al personal.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe falta de personal capacitado y apto para contribuir a la mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

No, dado a que el personal es capacitado regularmente.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, no existe un manual de actividades que contribuya a mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

Si, es un buen punto de oportunidad de mejora

¿Considera usted, que la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, son deficientes? Explique brevemente su respuesta. *

No, cumplimos con los estándares de seguridad y con la normativa

¿Considera usted, que el personal y supervisores de las sedes del ICPNA, cumplen una labor deficiente en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

No, los supervisores están capacitados en salud y seguridad ocupacional

¿Considera usted, que los formatos elaborados en el presente estudio para mejorar la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, podrían ser los adecuados? Explique brevemente su respuesta. *

Si, mejorarian el control en temas de SSOMA.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA 5S PARA POTENCIAR EL PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS SEDES ICPNA, LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

En la presente encuesta queremos saber su opinión con respecto a la posibilidad de que se pueda implementar la metodología 5S en las sedes ICPNA Lima Metropolitana.

¿Cuál es su nombre y apellido?

Miguel Villegas

¿Cuál es su cargo actual en la empresa?

Supervisor de SS GG.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe una ausencia de capacitación y desconocimiento de protocolos que permitan mejorar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

No, ya que contamos con el RISST, Política de SST y capacitaciones.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe falta de personal capacitado y apto para contribuir a la mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

No, ya que el personal es capacitado y cuenta con experiencia en el tema.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, no existe un manual de actividades que contribuya a mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

Existe, varios documentos, pero no un manual.

¿Considera usted, que la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, son deficientes? Explique brevemente su respuesta. *

No, no son deficientes mas sería bueno incluir a SSOMA de manera operativa en los diferentes trabajos que se realizan.

¿Considera usted, que el personal y supervisores de las sedes del ICPNA, cumplen una labor deficiente en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

No, sin embargo las múltiples actividades de las sedes impiden estar en toda la jornada para observar el 100 % del trabajo.

¿Considera usted, que los formatos elaborados en el presente estudio para mejorar la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, podrían ser los adecuados? Explique brevemente su respuesta. *

Podrían ser siempre y cuando vengan acompañados del asesoramiento del área SSOMA.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

Google Formularios

IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA 5S PARA POTENCIAR EL PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS SEDES ICPNA, LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

En la presente encuesta queremos saber su opinión con respecto a la posibilidad de que se pueda implementar la metodología 5S en las sedes ICPNA Lima Metropolitana.

¿Cuál es su nombre y apellido?

José Carlos Durante Almendáriz

¿Cuál es su cargo actual en la empresa?

Jefe de Infraestructura y Servicios Generales

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe una ausencia de capacitación y desconocimiento de protocolos que permitan mejorar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

Considero que el personal está suficientemente capacitado, pero se puede capacitar aún mejor.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe falta de personal capacitado y apto para contribuir a la mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

Considero que el personal está suficientemente capacitado, pero se puede capacitar aún mejor.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, no existe un manual de actividades que contribuya a mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

No se cuenta con un manual de Actividades pero contamos con procesos y cronogramas establecidos.

¿Considera usted, que la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, son deficientes? Explique brevemente su respuesta. *

Considero que se hace un buen trabajo junto con SSOMA.

¿Considera usted, que el personal y supervisores de las sedes del ICPNA, cumplen una labor deficiente en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional? Explique brevemente su respuesta. *

Considero que cumplen buena labor pero hay que reforzar permanentemente la parte de SSOMA.

¿Considera usted, que los formatos elaborados en el presente estudio para mejorar la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, podrían ser los adecuados? Explique brevemente su respuesta. *

Podrían ser de utilidad.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google

Google Formularios

IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA 5S PARA POTENCIAR EL PROCESO DE SUPERVISIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LAS SEDES ICPNA, LIMA METROPOLITANA, AÑO 2022

En la presente encuesta queremos saber su opinión con respecto a la posibilidad de que se pueda implementar la metodología 5S en las sedes ICPNA Lima Metropolitana.

¿Cuál es su nombre y apellido?

¿Cuál es su cargo actual en la empresa?

Área de Servicios Generales

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe una ausencia de capacitación y desconocimiento de protocolos que permitan mejorar el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explicar brevemente su respuesta. *

No, si existe una capacitación y conocimiento de protocolos, pero lo que se requiere es un constante recordatorio para así potenciar adecuadamente los procesos ya implementados en la institución.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, existe falta de personal capacitado y apto para contribuir a la mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explicar brevemente su respuesta. *

No, si existe personal capacitado y apto para mejorar y potenciar las supervisiones y sus procesos pero lo que si se requiere es una constancia en mantener los procesos de supervisión de la seguridad y salud ocupacional.

¿Considera usted, que en las sedes del ICPNA, no existe un manual de actividades que contribuya a mejora del proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional? Explicar brevemente su respuesta. *

Si existe un manual de actividades sobre el proceso de supervisión de la seguridad y salud ocupacional, lo que se requiere es lograr una constancia y rutina positiva que contribuya a la mejora de los procesos de supervisión de la seguridad y salud ocupacional.

¿Considera usted, que la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, son deficientes? Explicar brevemente su respuesta. *

No, la seguridad y salud ocupacional en las sedes ICPNA son eficientes, sólo que mejorando constantemente los procesos con una rutina adecuada se puede potenciar aún mas la eficiencia.

¿Considera usted, que el personal y supervisores de las sedes del ICPNA, cumplen una labor deficiente en lo que respecta a la seguridad y salud ocupacional? Explicar brevemente su respuesta. *

No, los supervisores y el personal en general de las sedes del ICPNA cumplen una gran labor y eficiente en los temas de seguridad y salud ocupacional. Lo que si se requiere es lograr una rutina de labores positiva para que se potencie los procesos de la seguridad y salud en el trabajo en el ICPNA.

¿Considera usted, que los formatos elaborados en el presente estudio para mejorar la seguridad y salud ocupacional en las sedes del ICPNA, podrían ser los adecuados? Explicar brevemente su respuesta. *

Si, de acuerdo a lo revisado en los formatos **se pueden adaptar apropiadamente a los procesos de labores del personal asignado a los trabajos de mantenimiento y limpieza en las sedes ICPNA con lo cual podrán lograr una labor positiva en el trabajo en cuanto a ser mas ordenados y organizados en las actividades que se realizan dentro de las sedes.**

