

**UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC**

**FACULTAD DE INGENIERÍA**

**ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE MINAS**



**“COACHING BASADO EN PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA Y CULTURA  
DE SEGURIDAD MINERA EN LA EMPRESA JESÚS MANUEL VILLANUEVA S.A.C.  
MARCONA-2018”**

**TESIS**

**PRESENTADO POR:**

**BACH. ESTRADA SÁNCHEZ, MARY**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO  
DE MINAS.**

**ABANCAY- PERÚ**

**2019**



UNIVERSIDAD NACIONAL MICAELA BASTIDAS DE APURÍMAC  
FACULTAD DE INGENIERÍA  
ESCUELA PROFESIONAL DE INGENIERÍA DE MINAS



TESIS


“COACHING BASADO EN PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA Y CULTURA DE  
SEGURIDAD MINERA EN LA EMPRESA JESÚS MANUEL VILLANUEVA S.A.C.  
MARCONA-2018”

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE INGENIERO DE MINAS.

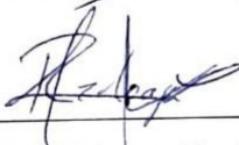
PRESENTADO POR: BACH. ESTRADA SÁNCHEZ, MARY

Sustentado y aprobado ante el jurado calificador.


Presidente:

  
Ing. Rodolfo Andrés Mattos Ojeda


Primer Miembro:

  
Dr. Pablo Rubén Zuloaga Candía

Segundo Miembro:

  
Ing. José Adolfo Cárdenas Catalán

Asesor:

  
Ing. Darío D. Sánchez Castillo

## **Dedicatoria**

Dedico y agradezco en esta tesis a Dios por la dicha de mostrarme el mundo, a mis padres Genaro Estrada, Mercedes Sánchez por estar a mi lado incondicionalmente, mis hermanos por el apoyo que me brindaron en este camino de lograr un espacio en este mundo competitivo

## **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a Dios por su inalcanzable paciencia y por seguir a mi lado, por su enorme amor por todos. Agradezco a mis padres por sus enseñanzas, fortalezas, anhelos y el amor que mostraron a su manera, simplemente los amo.

A mis hermanos por mostrar lo diversa que es la sangre, su valor reflejado en cada uno, gracias por formar parte de mi vida.

Agradezco a toda mi plana de docentes que por cada metodología de enseñanza que marcó en cada estudiante lo intensa que es la vida al salir de la universidad, gracias a todos por ser parte de mi vida y mis recuerdos.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

|  |    |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN.....                                  | 1  |
| RESUMEN .....                                      | 3  |
| ABSTRACT .....                                     | 5  |
| CAPÍTULO I.....                                    | 7  |
| PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....                    | 7  |
| 1.1. Descripción de la realidad problemática.....  | 7  |
| 1.2. Enunciado del Problema .....                  | 9  |
| 1.2.1. Problema general.....                       | 9  |
| 1.2.2. Problemas Específicos.....                  | 9  |
| 1.3. Objetivos .....                               | 9  |
| 1.3.1. Objetivo general .....                      | 9  |
| 1.3.2. Objetivos específicos.....                  | 9  |
| 1.4. Justificación de la Investigación .....       | 10 |
| 1.5. Delimitación .....                            | 11 |
| CAPÍTULO II.....                                   | 13 |
| MARCO TEÓRICO .....                                | 13 |
| 2.1. Antecedentes del estudio.....                 | 13 |
| 2.1.1. A Nivel Internacional .....                 | 13 |
| 2.1.2. Nivel Nacional.....                         | 17 |
| 2.2. Bases Teóricas.....                           | 19 |
| 2.2.1. Coaching .....                              | 20 |
| 2.2.1.1. Origen del Coaching .....                 | 20 |
| 2.2.1.2. Razones por las que nace el coaching..... | 21 |
| 2.2.1.3. Características del Coaching.....         | 22 |
| 2.2.1.4. Aplicaciones del Coaching .....           | 22 |
| 2.2.1.5. Tipos Coaching .....                      | 23 |
| 2.2.1.6. Elementos básicos de coaching.....        | 27 |

|   |    |
|---|----|
| 2.2.1.7. Proceso del Coaching.....  | 28 |
| 2.2.1.8. Beneficios del coaching.....   | 29 |
| 2.2.2. Programación Neurolingüística.....   | 31 |
| 2.2.2.1. Antecedentes teóricos de la PNL.....   | 33 |
| 2.2.2.2. Características de la Programación Neurolingüística (PNL).....               | 34 |
| 2.2.2.3. Estructuras de la Programación Neurolingüística.....                         | 35 |
| 2.2.2.4. Herramientas del Coaching: la Programación Neurolingüística.....             | 38 |
| 2.2.2.5. Aplicaciones de la Programación Neurolingüística (PNL).....                  | 39 |
| 2.2.2.6. Programación Neurolingüística y sus relaciones actuales.....                 | 40 |
| 2.2.3. Programación Neurolingüística en aporte el Coaching.....                       | 40 |
| 2.2.4. Rapport o Empatía.....   | 41 |
| 2.2.5. Feedback y Feedforward (Retroalimentación y Proceso de retroalimentación)..... | 42 |
| 2.2.6. Canales o estilos de aprendizaje.....  | 43 |
| 2.2.7. Cultura de Seguridad Minera.....   | 43 |
| 2.2.8. Cultura de Seguridad.....  | 52 |
| 2.2.8.1. Importancia de la seguridad.....   | 53 |
| 2.2.8.2. Factores que generan accidentes.....   | 54 |
| 2.2.8.3. Pirámide de Bird.....  | 54 |
| 2.2.8.4. Modelos de cultura de seguridad.....   | 55 |
| 2.2.8.5. Competencias de cultura de seguridad.....                                    | 57 |
| 2.2.9. Liderazgo y el Liderazgo de Seguridad.....                                     | 58 |
| 2.3. Definición de Términos.....  | 59 |
| A. Coach.....   | 59 |
| B. Coachee.....   | 60 |
| C. Coordinación o Sincronización.....   | 60 |
| D. Actitud.....   | 60 |
| E. Flexibilidad.....  | 61 |
| F. Capacitación y motivación.....   | 61 |

|   |    |
|---|----|
| G. Enfoque de Coaching .....  | 61 |
| H. Competencias en Liderazgo .....  | 62 |
| I. Metodología Coaching Programación Neurolingüística .....   | 62 |
| CAPÍTULO III .....  | 63 |
| DISEÑO METODOLÓGICO .....   | 63 |
| 3.1. Definición de variables .....  | 63 |
| 3.1.1. Variable 1: Coaching basado en Programación Neurolingüística.....  | 63 |
| 3.1.2. Variable 2: Cultura de seguridad minera.....   | 63 |
| 3.2. Operacionalización de variables .....  | 64 |
| 3.3. Hipótesis de la investigación.....   | 65 |
| 3.3.1. Hipótesis General .....  | 65 |
| 3.3.2. Hipótesis Específicas.....   | 65 |
| 3.4. Tipo y diseño de la Investigación.....   | 65 |
| 3.4.1. El tipo de investigación .....   | 66 |
| 3.4.2. El diseño de investigación.....  | 67 |
| 3.5. Método de investigación .....  | 67 |
| 3.6. Población y muestra .....  | 68 |
| 3.7. Procedimiento de la Investigación .....  | 69 |
| 3.8. Material de investigación .....  | 70 |
| 3.8.1. Pruebas de proceso de entrada y salida de la investigación .....   | 70 |
| 3.8.2. Instrumentos .....   | 70 |
| 3.8.3. Validez y confiabilidad del instrumento .....  | 70 |
| CAPÍTULO IV .....   | 74 |
| RESULTADOS .....  | 74 |
| 4.1. Descripción de los resultados.....   | 79 |
| 4.1.1. Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. .... | 79 |
| 4.1.2. Cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....                      | 80 |

|   |     |
|---|-----|
| 4.1.3. Test de Hemisferios del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. .... | 82  |
| 4.1.4. Test de percepción del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....  | 83  |
| 4.1.5. Comunicación para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....                                | 84  |
| 4.1.6. Liderazgo para la cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....                            | 86  |
| 4.1.7. Enfoque preventivo para la cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....                   | 87  |
| 4.2. Contrastación de Hipótesis. ....   | 88  |
| 4.2.1. Hipótesis general. ....  | 89  |
| 4.2.2. Hipótesis específicas. ....  | 91  |
| CAPÍTULO V. ....  | 100 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES. ....  | 100 |
| 5.1. Conclusiones. ....   | 100 |
| 5.2. Recomendaciones. ....  | 101 |
| Bibliografía. ....  | 102 |
| ANEXOS. ....  | 107 |





## ÍNDICE DE TABLAS

|   |    |
|---|----|
| Tabla 1. Matriz de operacionalización de variables. ....  | 68 |
| Tabla 2. Población de los trabajadores de JEMAVIL S.A.C. ....   | 68 |
| Tabla 3: Muestra de trabajadores de la Empresa de JEMAVIL S.A.C. ....   | 69 |
| Tabla 4: Muestra de trabajadores de la Empresa de JEMAVIL S.A.C. ....   | 71 |
| Tabla 5: Muestra de trabajadores de la Empresa de JEMAVIL S.A.C. ....   | 72 |
| Tabla 6: Resultado del Alfa de Cronbach respecto al Coaching basado en Programación Neurolingüística. ....  | 72 |
| Tabla 7: Resultado del Alfa de Cronbach respecto a la Cultura de Seguridad Minera ....  | 73 |
| Tabla 8: Frecuencia y porcentaje de Género de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....  | 74 |
| Tabla 09: Frecuencia y porcentaje de Edad de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....   | 75 |
| Tabla 10: Frecuencia y porcentaje de Estado civil de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....   | 76 |
| Tabla 11: Frecuencia y porcentaje de Nivel de educación de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....   | 78 |
| Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....                                   | 79 |
| Tabla 13: Frecuencia y porcentaje de Cultura de seguridad minerade la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....   | 81 |
| Tabla 14: Frecuencia y porcentaje de Test de Hemisferios del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....           | 82 |
| Tabla 15: Frecuencia y porcentaje de Test de canales de percepción del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. .... | 83 |
| Tabla 16: Frecuencia y porcentaje de Comunicación para la cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. ....                                   | 85 |

|   |     |
|---|-----|
| Tabla 17: Frecuencia y porcentaje de Liderazgo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.....          | 86  |
| Tabla 18: Frecuencia y porcentaje de Enfoque preventivo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018..... | 87  |
| Tabla 19: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.....   | 89  |
| Tabla 20: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.....   | 91  |
| Tabla 21: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.....   | 93  |
| Tabla 22: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.....   | 94  |
| Tabla 23: Matriz de consistencia.....   | 108 |
| Tabla 24: Test para determinar la influencia del coaching basado en Programación Neurolingüística.....  | 110 |
| Tabla 25: Test para determinar el nivel de Cultura de Seguridad.....  | 111 |

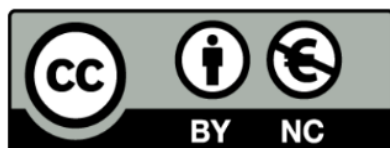
## ÍNDICE DE FIGURAS

|   |    |
|---|----|
| Figura 1. Componentes de los hábitos humanos. ....  | 25 |
| Figura 2. Aprendizaje de competencias.....  | 26 |
| Figura 3. Estructura del Coaching Empresarial.....  | 27 |
| Figura 4. Beneficios de la PNL. ....  | 31 |
| Figura 5. Elementos que influyen en el rendimiento eficaz. ....   | 36 |
| Figura 6. Tipos de metaprogramas. ....  | 38 |
| Figura 7. Pirámide de Bird .....  | 55 |
| Figura 8. Curva de Bradley.....   | 57 |
| Figura 9. Modelo de relación de aspectos de seguridad. ....   | 59 |
| Figura 10: Porcentaje de Genero de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00. ....  | 75 |
| Figura 11: Porcentaje de Edad de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00. ....  | 76 |
| Figura 12: Porcentaje de Estado civil de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00. ....  | 77 |
| Figura 13: Porcentaje de Nivel de educación de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00. ....  | 78 |
| Figura 14: Porcentaje de Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00.....                                     | 80 |
| Figura 15: Porcentaje de Cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00. ....   | 81 |
| Figura 16: Porcentaje de Test de Hemisferios del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00.....           | 83 |
| Figura 17: Porcentaje de Test de canales de percepción del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00..... | 84 |
| Figura 18: Porcentaje de Comunicación para la cultura de seguridad minera de la empresa ..  | 85 |

|   |     |
|---|-----|
| Figura 19: Porcentaje de Liderazgo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00. ....          | 86  |
| Figura 20: Porcentaje de Enfoque preventivo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00. .... | 88  |
| Figura 21: Coaching basado en Programación Neurolinguistica con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. ....                  | 90  |
| Figura 22: Coaching basado en Programación Neurolinguistica con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. ....                              | 92  |
| Figura 23: Coaching basado en Programación Neurolinguistica con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. ....                          | 94  |
| Figura 24: Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. ....                               | 96  |
| Figura 25: Base de datos Excel .....  | 112 |
| Figura 26: Aplicación del test de evaluación para la empresa JEMAVIL S.A.C-2018. ....   | 113 |
| Figura 27: Aplicación del test de evaluación para la empresa JEMAVIL S.A.C-2018. ....   | 114 |
| Figura 28: Aplicación del test de evaluación para la empresa JEMAVIL S.A.C-2018. ....   | 115 |
| Figura 29: Datos generales de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018.....   | 116 |
| Figura 30: Cuadro estadístico de incidentes de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018.....  | 117 |
| Figura 31: Cuadro estadístico de incidentes peligrosos de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018.....   | 118 |
| Figura 32: Cuadro de accidentes leves de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018.....  | 119 |
| Figura 33: Cuadro de accidentes incapacitantes de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018... ..  | 120 |
| Figura 34: Cuadro estadístico de seguridad de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018.....   | 121 |
| Figura 35: Análisis de los accidentes incapacitantes según código de clasificación la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018 .....   | 122 |

**“COACHING BASADO EN PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA Y CULTURA  
DE SEGURIDAD MINERA EN LA EMPRESA JESÚS MANUEL VILLANUEVA  
S.A.C. MARCONA-2018”**

**Esta publicación está bajo una Licencia Creative Commons**



## INTRODUCCIÓN

Actualmente, las empresas están en busca de nuevos mecanismos para incrementar su productividad y competitividad dentro del mercado, ante la variabilidad de las estadísticas de accidentes e incidentes en los últimos años es importante potenciar la Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional asegurando una continuidad y éxito organizacional teniendo como objetivo cero accidentes. Es por lo mencionado que la investigación desarrollada en comparar la relación en las herramientas propuestas y la Cultura de Seguridad siendo ambas un logro propuesto dentro de los objetivos y metas en las distintas organizaciones en nuestro sector en minería.

La relación toma en cuenta los estilos de aprendizaje del colaborador en función de ellos se definen las estrategias de enseñanza y se proponen las actividades de “coaching” en una plataforma interactiva de la programación neurolingüística con inmersión kinésico. La metodología es aplicable al dominio del área de psicomotricidad, y cuenta con estrategias de enseñanza que se adaptan al estilo de aprendizaje.

Por lo cual este estudio de investigación toma énfasis en ofrecer mecanismos que conciba desarrollar las capacidades de los trabajadores utilizando la metodología del coaching basado en la programación neurolingüística; por otro lado si relacionamos sobre la Cultura de Seguridad es tan importante como de disponer de equipos y procesos capaces de realizar correctamente las actividades requeridas, como la propia actitud de los trabajadores sobre todo teniendo como perspectiva la influencia para tener una buena cultura de seguridad en las empresas, modificando la estadísticas y por lo tanto efectividad en la producción, esta investigación estará ceñido como una investigación denominada “Coaching basado en Programación Neurolingüística y Cultura de Seguridad Minera en la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”, lo cual está estructurado en cinco capítulos como se detalla a continuación:

**En el Capítulo II:** considera el planteamiento de la problemática, formulación del problema, objetivos, justificación del estudio y delimitaciones.

**En el Capítulo III:** Se considera el marco teórico, los antecedentes, el marco referencial y la definición de términos.

**En el Capítulo VI:** Se considera, el diseño metodológico, operacionalización de variables, hipótesis de la investigación, tipo y diseño de la investigación, población y muestra, procedimientos de la investigación, material de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, métodos de análisis de datos, la presentación de resultados de la investigación.

**En el Capítulo IV:** Está; la descripción de los resultados, contrastación de hipótesis y discusión de resultados.

**En el Capítulo V:** Se considera; las conclusiones, recomendaciones anexas y bibliografía respectiva.

## RESUMEN

La presente tesis tiene como el objetivo fundamental determinar la relación del Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad Minera en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018, ubicado organizacionalmente en el rubro de la Minería y sus distintas áreas de competencia.

Tras revisar los aportes de la investigación sobre los de Coaching y Programación Neurolingüística y su influencia positiva dentro del desarrollo de competencias y su efectividad en comunicación, trabajo en equipo, liderazgo en todos los sectores como objetivo, del cual se toma la misma importancia en el recurso humano tomando como punto de inicio la identificación de nivel de competencias.

La investigación fue de tipo no experimental, cuyo diseño fue descriptivo y correlacional de corte transversal; diseño que corresponde al enfoque cualitativo, la muestra está conformada por 31 trabajadores de la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. El instrumento utilizado fue el test de cuestionario de preguntas, se trabajó con los 14 ítems para la primera variable y la segunda variable se trabajó con 35 ítems planteados, la cual se validó por expertos en el tema de investigación y su confiabilidad del instrumento se midió con el modelo estadístico del alfa de Cronbach; siendo el coeficiente de 0.951 para la primera variable y para la segunda variable fue 0.994 siendo el coeficiente de muy favorable para la investigación, para el análisis de la información se utilizaron la estadística descriptiva e inferencial.

Los resultados se presentaron mediante tablas, figuras de frecuencia, porcentaje, esto permitió elaborar un conjunto de conclusiones y recomendaciones que consintió formular la investigación respecto al tema el Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

Teniendo como base el factor denominador al recurso humano, las actitudes y comportamientos que definen la Seguridad en el sector minero ubicada en las distintas áreas a desarrollarse; vale resaltar que las herramientas o técnicas aplicadas a mejorar al factor se lograría un cambio significativo en la Cultura de Seguridad Minera en una empresa con alto riesgo laboral como es el sector minero.



La conclusión principal es que existe una relación significativa y positiva entre el Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad Minera en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

**Palabras clave:** Coaching, Programación Neurolingüística y cultura de seguridad minera preventiva.

## ABSTRACT

The main objective of this thesis is to determine the relationship between coaching based on Neurolinguistic Programming and the culture of mining safety in the company Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018, organizationally located in the mining sector and its different areas of competence.

After reviewing the contributions of research on coaching and Neurolinguistic Programming and their positive influence within the development of skills and their effectiveness in communication, teamwork, leadership in all sectors as an objective, of which the same importance is taken in Human Resources, taking as a starting point the identification of competence level.

The research was non-experimental, whose design was descriptive and correlational of cross-section; design that corresponds to the qualitative approach. The sample is made up of 31 workers of the company Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. The instrument used was the questionnaire, the 14 items were worked on for the first variable and the second variable was worked on with 35 items raised, which was validated by experts in the field of research. The reliability of the instrument was measured with the statistical model of Cronbach's Alpha; being the coefficient 0.951, for the first variable and for the second variable was 0.994, being this coefficient very favorable for the investigation. For the analysis of the information, descriptive and inferential statistics were used.

The results were presented through tables, frequency figures, percentage, this allowed to elaborate a set of conclusions and recommendations that the research on the topic Coaching based on Neurolinguistic Programming with the culture of preventive safety in the company Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.

Based on the denominating factor, the human resource, the attitudes and behaviors that define safety in the mining sector located in the different areas to be developed; it should be noted that the tools or techniques applied to improve the factor would achieve a significant change in the culture of mining safety in a company with high occupational risk such as the mining sector.

The main conclusion was that there is a significant and positive relationship between coaching based on neurolinguistic programming with the mining safety culture at the company Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.

**Keywords:** coaching, neurolinguistic programming and preventive mining safety culture.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Sudamérica sigue siendo un mercado atractivo para la inversión minera, no obstante, se sostiene que para explotar plenamente su potencial se requiere de un desarrollo concertado del sector en toda esta parte del continente.

Nuestro país genera un significativo y progresivo avance en el sector minero debido a las inversiones minero metalúrgico y su evolución que genera un importante aporte en la economía peruana, sobre todo en términos de exportaciones, de inversión, en la producción total del País, y una cifra motivadora de generación de empleo (directo e indirecto).

Según el Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo el incremento de las inversiones mineras en el país va a favor con el empleo que se genera en este sector. Esta actividad empleó de manera directa el año 2017, en promedio, a 189,962 trabajadores, lo que significó un aumento del 10.5%, con respecto al promedio del año 2016, dato que indica en el sector a una fuerza laboral con potencial de desarrollar sus habilidades y conocimientos, por lo mismo que una gestión de desarrollo en el valor humano debe considerarse importante, debido a la actividad propiamente dicha está considerada legalmente de alto riesgo.

Por lo mismo que la diversidad de empresas tienen como compromiso legal plasmada en su gestión, así como en el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería

D.S. 024-2016-EM y su modificatoria D.S. 023-2017-EM parte de su objetivo principal se releja en el Artículo 1.- “El presente reglamento tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera. Para ello, cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y el Estado, quienes velarán por su promoción, difusión y cumplimiento”.

Como crecimiento empresarial y la necesidad permanente comunicacional en la organización, se solicita personal con la capacidad de ser líderes, en los diferentes estatus que compone la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C, es una empresa con desarrollo en el sector electromecánico, industrial y minero; competitivo en mantenimiento en plantas industriales, equipo pesado fijo, móvil y servicios generales a nivel local y nacional. Actualmente la empresa cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo como parte de su mejora continua la inclusión o adopción de nuevas herramientas de mejora en su Gestión acorde al cumplimiento de Leyes, normas, así mismo el potencial de su recurso humano como eje principal en el desarrollo de sus actividades y las alternativas para su re potenciamiento.

Los líderes que forman parte de las compañías en el país, son los factores determinantes para su potencialización además del desarrollo; lo mencionado nace por medio de un proceso que se denomina Coaching, el cual parece ser complicado, pero en realidad es simple y sencillo en su aplicación, permite ciertos beneficios para cualquier empresa ventajas competitivas, ya que al aplicarlo pueden lograr un poderoso liderazgo dentro de su campo.

Hoy en día el Coaching con Programación Neurolingüística es una técnica altamente eficaz que cambia los patrones de comportamiento emocional y mental con el fin de lograr con éxito lo que se planea hacer y deleitarse de una vida feliz según su aplicación en un aspecto personal y social.

Desde un punto de vista organizacional, son la mayor y más importante agrupación de personas, donde se persiguen objetivos empresariales que difícilmente se pueden alcanzar con la acción individual, por lo tanto, su mayor recurso son los individuos que la conforman, desde los directivos y gerentes, hasta los subordinados y/o obreros donde la acción conjunta está dirigida hacia el alcance de un logro o finalidad a una Cultura de Seguridad minera preventiva.

En el enfoque de una mejora continua, y una búsqueda de nuevas estrategias de intervención y aprendizaje orientado a fortalecer las capacidades del profesional en su gestión de Liderazgo dentro de la Organización, permitiéndole mayor destreza en la competencias implicadas, optimizando debilidades y potenciando sus fortalezas dentro de cualquier ámbito, desarrollando habilidades que permiten al Coachee alcanzar un mejor desempeño y apoyar el cumplimiento de los objetivos organizacionales, en este caso, afianzar una cultura de seguridad minera preventiva.

## **1.2. Enunciado del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cómo se relaciona el Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad minera en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

- ¿Qué relación existe entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”?
- ¿Qué relación existe entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”?
- ¿Qué relación existe entre Coaching basado en Programación Neurolingüística y en el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”?

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación del Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad minera en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Determinar la relación que existe entre el Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”.
- Determinar la relación existente entre el Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”.
- Determinar la relación existe entre el Coaching basado en Programación Neurolingüística y el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”.

#### **1.4. Justificación de la Investigación**

En el análisis estadístico de Seguridad y compendio ilustrativo de accidentes en el sector de mediana y gran minería durante el 2017 de acuerdo al portal del Ministerio de Energía y Minas concluye que el mayor número de accidentes mortales (31) corresponden al personal de las empresas contratistas mineras que representa el 75.61% y al personal del titular minero (10) representa el 24.39%, en otras cifras se representa en las empresas contratistas de cada 136,974 trabajadores/31 accidentes mortales = 4,419, es decir, ocurre un accidente mortal por cada 4,419 trabajadores.

Según el análisis anterior se resume que el personal de las empresas contratistas mineras tiene mayor probabilidad de accidentarse, reduciendo las recomendaciones de tomar mayor atención en la supervisión de los trabajadores nuevos que ingresan a la unidad minera y que se encuentran en la etapa de entrenamiento y a los que ya se encuentran ejecutando sus tareas asignadas; utilizar las estadísticas de seguridad que procesan en las oficinas de las gerencias del programa de seguridad y salud ocupacional de cada unidad minera como una herramienta de apoyo para controlar y prevenir los incidentes y accidentes; tomando las medidas de control necesarias de acuerdo a las condiciones.

Como base del reflejo del dato estadístico el avance de las tecnologías así como la evaluación del recurso humano en sus distintas cualidades se plantea técnicas y herramientas valiosas dentro de las estructuras funcionales de las empresas, permitiéndole a la organización no sólo generar un clima de trabajo óptimo, sino también motivar a los integrantes en la organización, orientarlos para su desarrollo, comprometerlos con su trabajo, promover los objetivos y metas empresariales, entre muchos otros beneficios.

Es un desafío mantener el liderazgo en las organizaciones en un mercado competitivo y cambiante, las empresas deben aprovechar al máximo cada recurso y reducir costos para llegar a ser rentables. Considerando temas actuales de gran importancia en el aporte del éxito comunicacional.

Esta investigación pretende, analizar las herramientas, técnicas como el Coaching basado en Programación Neurolingüística (PNL) relacionado a la Cultura de Seguridad minera, sistema altamente eficaz que se consideran fundamentales para el liderazgo el cual cambia los patrones y hábitos en el comportamiento emocional y mental que es necesario para lograr resultados que logren enriquecer su comportamiento.

Esta idea de llevar a cabo esta investigación del Coaching basado en Programación Neurolingüística (PNL) como proceso de mediación y aprendizaje orientado a ampliar y fortalecer las competencias del Profesional en su gestión de Liderazgo dentro de la organización, permitiéndoles desarrollo de habilidades, potenciar fortalezas, competencias en Liderazgo, logrando afianzar una Cultura de Seguridad minera.

Por tanto, surge el interés de brindarles a la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C, un instrumento novedoso, de alto contenido pragmático, fundamentado en las estrategias del Coaching basado en Programación Neurolingüística (PNL), las cuales les permita ser más conscientes de lo que ocurre en su mente y su entorno, creando un ambiente de confianza, autocontrol y cooperación mutua para entablar una comunicación efectiva entre colaboradores y la empresa. Por consiguiente, la metodología a usar en la práctica de la gestión de una Cultura de Seguridad minera sea más eficiente y exitosa.

## **1.5. Delimitación**

### **a) Delimitación espacial**

El contexto de la investigación se desarrolla en una Empresa del sector privado minero. El estudio se realiza en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018, cuyo ámbito ubicado en el distrito de Marcona, de la provincia de Nazca, Región de Ica.

### **b) Limitación pedagógica**



Las limitaciones importantes que se encontraron al realizar la investigación se puede mencionar los escasos y falta de bibliografía a nivel local y contextualizado por lo que acudimos a trabajar con bibliografía nacional e internacional.

Escasa bibliografía referente al tema de investigación en ámbitos académicos como universidades e institutos superiores pedagógicos.

**c) Delimitación Social, Económica**

Desconocimiento del tema por parte del trabajador, supervisión y gerencia. El financiamiento del presente estudio es por parte del interesado.

**d) Delimitación temporal**

El estudio se realizó desde el 10 de abril al 30 de diciembre del 2018

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes del estudio

##### 2.1.1. A Nivel Internacional

(FALLA VELASQUEZ, 2012) De los objetivos específicos planteados se puede concluir: Las técnicas a ser usados para evaluar los diferentes factores de riesgos propios de las actividades mineras de prospección y exploración en campo se basan en la observación.

Los trabajos de minería son considerados de alto riesgo, por lo que sus diferentes actividades deben ser analizadas y contempladas en su totalidad, en tal virtud se definió en la propuesta del modelo de gestión un procedimiento para la identificación de los riesgos laborales, numeral 3 de la Gestión Administrativa en su parte 3.2.1 Análisis de Riesgos.

El rol fundamental de los directivos y jefes, en temas de Seguridad y Salud Ocupacional, juega un papel importante en la prevención de accidentes, por lo cual se planteó en la misma propuesta del modelo de gestión en el numeral 4 de la Gestión del Talento Humano, lo cuatro niveles de responsabilidades.

En Seguridad y Salud Ocupacional se disponen de diversas técnicas para la evaluación de riesgos. El análisis de los resultados de las encuestas y de los factores de riesgo encontrados proporciona un marco de referencia para el desarrollo del Modelo de Gestión de Seguridad Industrial para las actividades mineras en las fases de Prospección y Exploración.

(CIFUENTES GONZÁLEZ, 2009) En el resumen indica el estudio técnico estadístico orientado a la implantación para su posterior desarrollo y aplicación de programas de seguridad minera integrada, aplicada a la minería del Bierzo en donde se estudian y desarrollan los elementos del programa como investigación de accidentes, inspecciones planeadas y generales de las condiciones de riesgo, formación del personal a todos los niveles, colaboración de departamentos de compra e ingeniería, planes de emergencia; se desarrollan las directrices del programa política de deseos de la gerencia de la empresa. Definición de función y responsabilidades de todas las líneas de mando. Controles uniformes y continuos del programa de seguridad integrada de los departamentos y comités de seguridad. Establecimiento de normas de procedimiento. Necesidad absoluta de la sistemática del programa. Se acompañan estudios actuales ambientales de la Minería del Bierzo.

(PATIÑO DE GYVES, 2014), De las conclusiones se pudo rescatar lo siguiente: Debido a los accidentes, enfermedades, muertes laborales e impactos al medio ambiente que ocasiona una gestión inadecuada de la seguridad y salud ocupacional al interior de las empresas productoras de fertilizantes, se seleccionó una empresa y sus respectivas plantas de producción en el municipio de Cajeme, con fines de analizar su gestión y evaluar el clima de seguridad.

La gestión y el clima de seguridad no habían sido estudiados en este sector productivo, el cual es de alta importancia para la región. El desarrollo de esta investigación se basó en responder a los siguientes objetivos:

- 1) Identificar cuáles son los factores organizacionales y normativos que determinan la gestión de la seguridad y salud ocupacional.
- 2) Determinar el nivel de cumplimiento normativo en cada planta de producción
- 3) Evaluar el clima de seguridad de los trabajadores de cada planta.

En la hipótesis de la investigación se planteó que la gerencia de la empresa formula una política de seguridad y salud ocupacional. Así mismo, se aseguró que la gestión está limitada por recursos humanos y financieros y que solo se fundamenta en un mínimo cumplimiento normativo. Sin embargo, los hallazgos llevan a concluir lo siguiente:

1. Los factores internos que limitan la gestión se relacionan con la falta de una política de seguridad por parte de la empresa. Sin embargo, los recursos financieros no se encuentran limitados.

2. La mayoría de las prácticas implementadas en las plantas son influenciadas por factores externos: proveedores y dependencias gubernamentales locales. Sin embargo, la presencia de la comunidad e instituciones bancarias no fueron consideradas como factores que influyen en acciones relacionadas a la seguridad por parte de la empresa.

(MUÑOZ DÍAZ, 2014), Resume en observar y analizar cómo se percibe, por los estudiantes universitarios del área de la Comunicación, la influencia de la recepción de Coaching en el desarrollo de carrera de los empleados.

Existen aproximaciones teóricas desde el campo de la Economía, la Psicología y la Sociología que explican en qué consiste el fenómeno de la Movilidad laboral, pero según las opiniones de los individuos se creará en la promoción laboral o no. Es ahí donde el Coaching puede ser decisivo ayudando a la eliminación de creencias limitantes de los individuos para que éstos progresen según sus capacidades innatas y adquiridas.

(GADD, y otros, 2002), Menciona una revisión de la literatura donde se resume que la cultura puede ser visto como un concepto que describe los valores corporativos compartidos dentro de una organización que influye en las actitudes y comportamientos de sus miembros. Cultura de la seguridad se considera una parte de la cultura general de la organización y es visto como que afecta a las cualidades y creencias de los miembros en términos de rendimiento de salud y seguridad.

En el Reino Unido ha habido un alejamiento de la medición de la seguridad a partir de datos retrospectivos como los incidentes con pérdida de tiempo hacia las evaluaciones de predicción del clima de seguridad de la organización o lugar de trabajo. Hasta la fecha se han desarrollado una serie de escalas.

En la literatura se puso de manifiesto que la gestión fue la influencia clave de la cultura de seguridad de una organización. Una revisión de la literatura clima de seguridad reveló que la percepción de las actitudes y comportamientos de la dirección hacia la seguridad, la producción y las cuestiones tales como la planificación de los empleados, etc. disciplina fue la medida más útil del clima de seguridad de una organización. La investigación indicó que los diferentes niveles de la administración pueden influir en la salud y seguridad de diferentes maneras, por ejemplo, los gerentes y supervisores a través de la comunicación por la forma en que interactúan con bastantes trabajadores (THOMPSON, y otros, 1998). Por lo tanto, el área clave para cualquier intervención de

la política de salud y seguridad de una organización debe ser compromiso y acciones hacia la seguridad de la administración.

(FERNÁNDEZ MUÑOZ, 2010), se resume de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, no ha cumplido las expectativas generadas, puesto que la siniestralidad laboral en España ha aumentado de forma considerable. Parece haber un incumplimiento generalizado de la misma y una escasez de prácticas y actividades preventivas por parte de las empresas. En definitiva, existe una ausencia de cultura preventiva, atribuible a la creencia generalizada de que las inversiones preventivas son un coste adicional para las empresas sin oportunidad de beneficio. Sin embargo, varios autores consideran que, si éstas son implantadas junto con una adecuada gestión de la seguridad y salud laboral, pueden tener influencias positivas en los resultados empresariales, mejorando su productividad, su calidad o su capacidad de innovación.

No se ha proporcionado una definición unánimemente aceptada, no existen consensos sobre los indicadores de la misma y escasos trabajos se han emprendido para analizar la relación entre la cultura de seguridad y los resultados organizacionales. Bajo este contexto, se plantea la realización de esta Tesis Doctoral, con el objetivo de analizar los factores integrantes de la cultura de seguridad laboral en las empresas y ofrecer evidencia empírica acerca del efecto positivo que sobre los resultados económicos de las empresas puede tener un programa de seguridad y salud laboral planificado, coordinado e integrado en la gestión general de la empresa, basado en un fuerte compromiso de la dirección y en la participación efectiva de los trabajadores, con el fin de sensibilizar a las empresas sobre la conveniencia económica del mismo.

(JIMÉNEZ SERNA, 2008), se menciona la antropología lingüística y cultural es una disciplina de la antropología, se encarga de estudiar la pluralidad de lenguas que son habladas por diferentes sociedades; al igual que la etnografía de la comunicación, la sociología del lenguaje, la etno-metodología, el análisis de la conversación, el interaccionismo simbólico y la sociolingüística. Éstas están encargadas de los usos lingüísticos con las características culturales de cada una de las sociedades y de las personas, teniendo en cuenta la clase social, el género y la edad.

Basándose en los datos obtenidos a través de todas sus investigaciones, Bandler y Grinder elaboraron el sistema que hoy es utilizado como “sistema genérico de aprendizaje o como terapia: Programación Neurolingüística, o con su sigla PNL.

Programación consiste en el proceso de organización de los componentes del sistema con el fin de alcanzar resultados específicos; Neuro representa la tesis de que todo comportamiento (Weerth, R., 1992: 54) es el resultado de unos procesos neurofisiológicos, y Lingüística manifiesta que, a través del lenguaje y los sistemas de comunicación, los procesos nerviosos son representados, ordenados y secuenciados en forma de modelos. Estos investigadores tenían claro que el éxito de la terapia no dependía tanto de ésta en sí, sino más bien, de los terapeutas que aplicaban dicho método, pues aquellos que tenían éxito con sus pacientes, poseían unas facultades comunicativas lo que les permitía desarrollar más fácilmente nuevos comportamientos y estrategias en su terapia.

(APONTE, y otros, 1998). El objetivo principal de la investigación fue: “Comprobar si mejora la comunicación entre la gerencia de primera línea y los empleados de las organizaciones mediante la implantación de un programa de entrenamiento en comunicación basado en la Programación Neurolingüística”. Las autoras concluyen no sólo que existe una necesidad por parte de los gerentes de primera línea de desarrollar habilidades que mejoren su comunicación, sino además que la aplicación de un programa de entrenamiento de Programación Neurolingüística realizado a dichos gerentes, le ofrece a corto plazo dichas herramientas comunicacionales.

### 2.1.2. Nivel Nacional

(SÁNCHEZ ARONE, 2018). De las conclusiones se tiene que: **Primero** se estima por conveniente manifestar que la empresa investigada cuenta con controles idóneos en la prevención de riesgos laborales y su sistema de seguridad y salud en el trabajo se alinea a los criterios de la norma OHSAS 18001 y la ley de seguridad y salud en el trabajo, en ese extremo la empresa tiene declaradas la siguiente: Política de negativa al trabajo inseguro, ello demuestra una clara postura con relación a la prevención de los riesgos laborales, sin embargo en la sede de Lima se advierte algunas oportunidad de mejora en la subcategoría de ergonomía y psicosocial. Es por tal razón que se propone mejoras en el sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

(DELGADO COLQUE, 2016). Se menciona que la finalidad de la reducción, prevención, control, de la evaluación del comportamiento seguro de los trabajadores y consolidar una cultura de seguridad, El tipo de método utilizado fue el descriptivo – aplicativo, la población y muestra fue todo el personal de mina, sin excepción, en las

cuales están comprendidos los perforistas, geología, carguío y transporte, servicios auxiliares, supervisión y otros, Las técnicas para la recolección de la información fue la observación y la encuesta estructurada.

De las conclusiones se pudo rescatar los siguientes:

- El programa de observadores de seguridad (POS) dio resultados óptimos en la Compañía Minera Raura S.A; ya que tenía en los comportamientos seguros como línea base el 50%, así de esa manera cumplió con el objetivo que el programa se propuso llegando el % de los comportamientos seguros al 90 % dicho porcentaje implica que es más seguro las operaciones mineras tanto subterránea y superficial y a su vez el Programa de Observadores de Seguridad es un equipo de todas las contratas de la unidad minera.
- POS también se aplica en las unidades de la Compañía Minera Raura S.A que de la misma manera dio resultados óptimos ya que no hubo accidentes graves ni fatales puesto que todo el personal dio resultados positivos con la implementación de esa misma manera participaron todas las contratas de la unidad minera. El Programa de Observadores de Seguridad también se difundió en la unidad minera de Pucamarca.
- Los actos comportamientos riesgosos y seguros se observaban según las cartillas tanto para superficie y subterráneo que los mismos trabajadores llenan las cartillas luego es entregado a los encargados para luego llenarlos en base de datos y así mismo graficarlos en excel las tendencias del mejoramiento.

(GISELLA MALDONADO, 2013). Se indica que se logró demostrar las dos hipótesis planteadas al inicio del estudio; la primera “El Coaching con la Programación Neurolingüística influye positivamente en el desarrollo de competencias de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo e integridad en los directivos de ESIYS” la que fue evidenciada al aplicar la segunda evaluación de desempeño y analizar datos obtenidos después de 2 meses de la aplicación del Programa: “Siguiendo nivel de Desempeño”.

Con los resultados obtenidos en la primera evaluación de desempeño, se diseñó el programa de capacitación que permitió desarrollar el nivel de competencias claves en los directivos de ESIYS; basado en el enfoque de coaching con PNL. Cabe mencionar, que después de aplicar el enfoque esencial de esta investigación, Influencia positiva del coaching con PNL, no solo se logró mejorar los niveles de desarrollo de las

competencias claves, sino que adicionalmente generó un mejor clima laboral, mejores niveles de comunicación y desempeño; generando mayor motivación entre los directivos y colaboradores de ESIYS; consecuentemente, estas mejoras contribuirán al alcance del objetivo organizacional porque se cuenta con gente más comprometida y reconocida bajo el slogan mejores personas producen mejores resultados.

(SANTODOMINGO OCHOA, y otros, 2010). Se resalta en la investigación sobre un modelo de Coaching orientado al liderazgo y desempeño, como herramienta para mejorar las capacidades y competencias del grupo de Ingenieros de mantenimiento de una empresa de transmisión eléctrica, demostró que existen variables como el liderazgo, Gestión del Conocimiento y Competencias, que aún no están bien fortalecidas dentro de la organización, indicando que a pesar de existir altos grados de compromiso por parte del grupo empresarial para la construcción de alternativas que fortalezcan las dimensiones, es de notar que se deben incrementar los esfuerzos y que se debe hacer un análisis profundo enfocado en la ampliación de las herramientas que brinda la organización empresarial y restructuración de los perfiles personales de los empleados que ocupan los puestos de control dentro del Departamento de Gestión del Mantenimiento de la Gerencia de Producción de una empresa de transmisión eléctrica.

(CARRIÓN LAVALLE, 2017). Establece las siguientes conclusiones: En los últimos tiempos, las organizaciones han atravesado profundos procesos de cambios: mercados muy competitivos, economías inestables, cambios tecnológicos trascendentes, entre otros factores, donde el mantenerse vigente de manera competitiva, eficaz y eficiente es realmente de excelentes. Si a todo esto le adicionamos el componente de afectividad y estrés que se vive –, este reto se vuelve más difícil y azaroso, donde el éxito de la misma dependerá del directivo que la lidere.

Por otro lado, desarrollar las capacidades de liderazgo no es un arte fácil –es una excelencia–, que sólo lo puede lograr un verdadero líder. Un líder que sepa que es imposible obtener lo mejor de una persona o equipo, si no toma en consideración las emociones de los mismos.

La importancia del coaching como una importante herramienta para determinar, en primer lugar, la situación real en la que se encuentra este directivo –, en cuanto a su desempeño y gestión del negocio.

## 2.2. Bases Teóricas



## 2.2.1. Coaching

(MURADEP L., 2009) Hace ahínco en que la palabra coach se comprende literalmente como carruaje y por asociación, transporte. En cuanto a su etimología al hablar del coach se refiere a aquella persona que realiza el trabajo de transportar a alguna persona de un sitio a otro.

El coaching es una herramienta que es útil para eliminar barreras y trascender ante los límites. Con él se logra accionar conscientemente, se generan hábitos, valores, creencias, historias y juicios, a fin de facilitar los sistemas de cambio que capacitan al entrenado para la toma de decisiones y el accionar que le permitirá mejorar como persona.

Técnica aplicada de importancia y útil en cuanto a la retroalimentación constante, a través de la cual se puede alinear un mejor futuro, hablando tanto en términos personales como organizacionales. Hablar de Coaching es hablar de un método de aprender que tiene sus cimientos en un sistema que incluye observar, accionar y alcanzar resultados.

Coach, es la habilidad de acompañar al coacheado en el proceso de cambio de hábitos y sistema de vida, la capacidad para producir nuevas oportunidades que lo lleven a reconocerse a sí mismo además del ambiente en que desempeña sus labores de forma distinta a la que antes empleaba, con lo cual logra nuevas oportunidades. Este sistema es un facilitador para la toma de decisiones, lo referente a accionar, el alcance de metas, la superación de límites, formas de interactuar y el acertado modo de vivir como seres humanos.

### 2.2.1.1. Origen del Coaching

(DILTS R, 2004) Define como orígenes del coaching el término inglés “coach” procede de la palabra inglesa medieval coche, que significaba “vagón o carruaje”. De hecho, la palabra sigue transmitiendo ese significado en nuestros días. Un “coach” es literalmente un vehículo que lleva a una persona o un grupo de personas de un origen a un destino deseado... La acción de coach a su vez definida como “entrenar intensamente (tanto por medio de instrucción como de demostración)”.

Así pues, el coaching viene centrándose históricamente en la mejora determinada actuación de comportamiento. El coach eficaz de tales características (“instructor de

voz”, “formador de actores”) observa el comportamiento de la persona, y luego le da consejos e indicaciones acerca de cómo mejorar en situaciones y contextos específicos. Ello implica promover el desarrollo de la capacidad de comportamiento de esa persona a través de una cuidadosa observación y de la correspondiente interacción.

### 2.2.1.2. Razones por las que nace el coaching

Donde la decisión de cambiar de una persona o una organización es precedida por una cadena de resultados insatisfactorios, de los que no puede detectarse el origen. Admitiendo que algo no funciona en el nivel de afectividad que podría tener. La emocionalidad predominante es de descontento, insatisfacción y desesperanza, y predomina la convicción de que por más que se intente hacer algo distinto, se cae siempre en el mismo círculo que obliga a repetir conductas indeseadas y a alejarse de los resultados deseados y obtenibles. Este es el momento de pedir coaching.

(PAYERAS J., 2004), textualmente asegura que éste surge con motivo de la incapacidad por parte de muchos gerentes de tomar las decisiones, definir prioridades y otros. El problema cada vez es mayor y más difícil de gestionar dentro de la empresa, por lo cual el gerente necesita feedback (Retroalimentación) constante para poder recuperar la seguridad que le producen día a día, con motivo que el jefe constantemente se plantea cuestiones tales como conocer si el método en cómo ejerce el liderazgo es o no el indicado, cómo encuentra un nuevo sentido a la vida profesional, al trabajo. A continuación, se mencionan algunas de las razones más frecuentes por las que surge el coaching:

- El estrés, en general, cada día es mayor. Las circunstancias cambiantes generan demasiados conflictos ya sean de poder, de comunicación, de valores y otros. Según el autor, el hecho de coexistir con toda esa turbulencia estresa al ser humano, y el coaching es un instrumento realmente eficaz para este tipo de situaciones.
- La soledad profesional es otra poderosa razón, señala que el gerente por lo general no asiste a cursos, con frecuencia necesita de un lugar en el cual reflexionar de forma participativa dentro de la organización, puesto que su estatus está por encima de otras cosas, aunque afortunadamente esta manera de entender el rol

varía. El coaching es también para estas situaciones una metodología muy adecuada.

### 2.2.1.3. Características del Coaching

(MONROY NAVARRO, 2015). Según la investigación se considera:

- **Concreta.** Se refiere a un enfoque especial en el cambio del comportamiento humano. El lenguaje que utiliza el coach es principalmente directo y motivador para aquellos que son los que se someten al proceso de entrenamiento.
- **Interactiva.** Cuando se habla de un tipo de proceso como éste en el que existe conversaciones de importancia se genera un intercambio de información, también una serie de cuestionamientos con sus respectivas respuestas, por ende, existe un intercambio de ideologías y pensamientos, que se da con el absoluto involucramiento de las partes que intervienen.
- **Responsabilidad compartida.** En pro de la mejora continua del desempeño, se hace necesario que tanto coach como subordinados sean responsables de tal enunciado, por medio del trabajo en equipo y el desarrollo de sus actividades desde el rol que juega cada uno.
- **Forma específica.** En esencia para que esto se realice hay dos factores que son necesarios: El objetivo que persigue la conversación se define claramente y acorde al desarrollo de la misma se presenta la fase inicial en la que se provee suficiente información y la segunda fase se enfoca en los puntos específicos, es decir que conforme evoluciona los participantes alcanzan el objetivo planteado.
- **Respeto,** El coach que es el responsable de aplicar este sistema a su vez es comunicador en todo tiempo de la importancia del respeto que se debe expresar a la persona que recibe el coaching.

Para un coaching exitoso se debe construir una visión de liderazgo que genere una inspiración para al equipo y a su vez le ayude al logro de las metas trascendentales. Hay ciertas expresiones de vital importancia en el proceso, como por ejemplo aquella que asevera *“ser el líder representa la satisfacción total de los clientes”*, ésta y algunas otras deberían convertirse en la visión inspiradora de liderazgo, lo cual de alguna forma motivan al desarrollo, lo que genera la efectividad del coaching.

### 2.2.1.4. Aplicaciones del Coaching

(MURADEP L., 2009), menciona que la base del coaching es el análisis de las relaciones internas a la empresa. Por tanto, si se pierde el enfoque, ya no es coaching sino un proceso distinto. Con frecuencia el coaching empieza de manera individual, pero con el tiempo casi siempre pasa a ser colectivo y tiene como base al equipo.

Para que el coaching sea posible tener en cuenta que la cultura de la organización, pues es posible que se deban modificar elementos en la forma de proceder actual, en lo que se refiere al estilo de liderazgo, la comunicación, el modelo racional y otros.

Por tanto, es importante dar a conocer las aplicaciones del coaching en las distintas áreas en que esta herramienta se utiliza:

- Liderar equipos. No es misión del coach externo dar al cliente un taller sobre trabajo en equipos. Sin embargo, sí puede trabajar con él sobre cuáles son los límites y resistencias más frecuentes de los miembros del equipo, por una parte, y por otra cuáles son las deficiencias que el cliente manifiesta con respecto a sacar el máximo rendimiento posible del mismo. El líder de hecho no existe sin un equipo.
- Aprender a escuchar y a leer la organización. Con frecuencia, los estilos de liderazgo, se lee a la organización y a las personas que la componen de forma muy sesgada. Más que escuchar y leer lo que sucede, es que las personas se dejan llevar por percepciones que se asemejan más o menos a la forma individual de ver las cosas.
- Análisis de ciertas promociones. La mejor forma de enfocar una promoción es a través de la descripción de un perfil de competencias y una evaluación profunda de los candidatos, ciertas promociones y a ciertos niveles difícilmente se puede hacer así, ya que en determinado nivel de estatus es difícil aplicar algunos tipos de metodologías. El directivo tiene sus ideas y percepciones acerca de algunos candidatos, pero puede que no sean objetivas y es la razón a la que obedece su nombre.

#### 2.2.1.5. Tipos Coaching

Es importante mencionar los tipos de *Coaching* o mejor su clasificación. Tomando como base (CASADO J, y otros, 2003), afirma que existen dos tipos básicos de

*Coaching* y que dependiendo de la posición del *Coachee*, sus tareas y responsabilidades se realizará uno u otro.

En esta clasificación se encuentra lo que se puede llamar *Coaching para el desarrollo del liderazgo* y *Coaching para la mejora del desempeño*. El enfoque que José Manuel les da, va más hacia la implementación de uno u otro según su posición o cargo dentro de las organizaciones. Así como en el primero el objetivo sería trabajar funciones específicas del oficio de dirección para mejorar en ellas con el *coachee*, en el segundo tipo, el de performance, sería trabajar cualquier tipo de habilidad, por ejemplo, la mejora de la organización, el tiempo en las presentaciones en público, trabajo en equipo, gestión de reuniones, etc. Por lo que también un directivo puede recibir *coaching para la mejora del desempeño*.

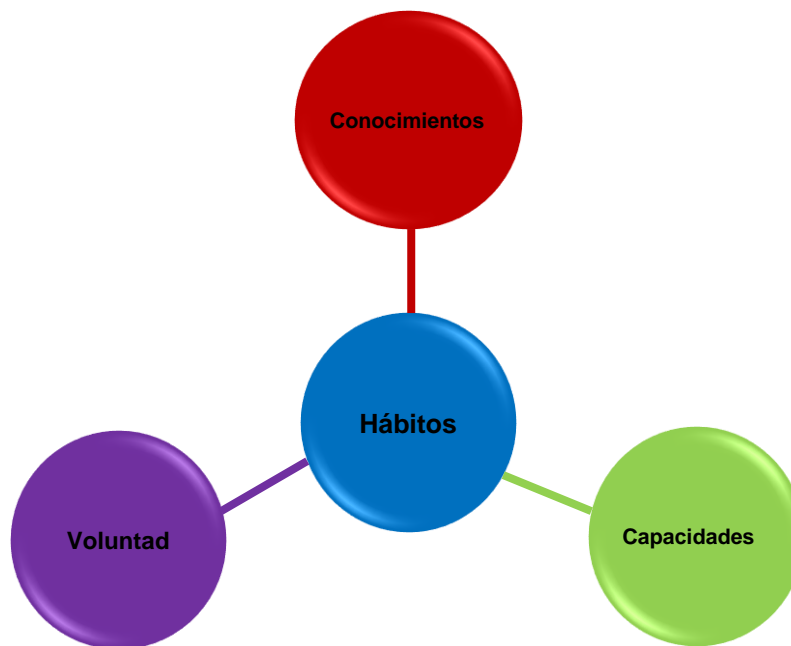
#### **A. *Coaching para el desarrollo del liderazgo***

El *coaching* busca influir en las personas concientizándolos sobre sus debilidades y aspectos de mejora con el fin de influir positivamente sobre los demás buscando el cambio de hábitos y formas de hacer. Al hablar de desarrollo del liderazgo, y no en formación de directivos, este tipo de *coaching* se encuentra en la primera, ya que mientras por formación se entiende como, mejorar los conocimientos principalmente técnicos “hard skills”, como finanzas, marketing, producción, logística, etc., en el desarrollo del liderazgo se focaliza más en aspectos intangibles o “soft skills”, como lo son la comunicación, flexibilidad/adaptabilidad, confianza en uno mismo, resolución de conflictos, entre otras; ya que son éstas las que realmente influyen en el comportamiento de las personas y que más ayudan a realizar la estrategia de la empresa.

Es un proceso de descubrimiento del potencial personal para maximizar su desempeño. En el cual el *Coach* crea relaciones de capacitación hacia su *coachee*, en otras palabras, consiste más en ayudar a aprender. De igual forma ayuda a complementar las fortalezas de conocimiento técnico que el directivo pueda tener con la consecución de conductas más efectivas.

El cambio de hábitos no es tarea fácil, ya que se debe comenzar por romper pequeños detalles, hasta que el directivo se dé cuenta de que puede mejorar, para terminar, rompiéndolo todo logrando una evolución y mejora como persona y directivo.

El hábito es el punto de intersección entre los conocimientos, capacidades y la voluntad. Por lo cual se debe de trabajar en los tres, si se quiere modificar un hábito y generar nuevos comportamientos.



*Figura 1. Componentes de los hábitos humanos*

Fuente: Tesis de grado: “El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa”-2013

La metodología del *coaching para el desarrollo del liderazgo*, la cual aplica para los otros tipos de *coaching* se basa en la experiencia y vivencia del día a día del *coachee* a través de una constante interacción entre ambas partes.

Al igual que en cualquier otro tipo de aprendizaje, en éste se transita por las diferentes etapas que permitan conseguir la llamada Competencia Inconsciente. Para ello, el primer paso a realizar es la identificación de los aspectos a mejorar ya que el directivo o *coachee* ha aprendido de manera autodidacta, sin saber ciertamente si lo está haciendo bien o mal, se encuentra en una situación de Incompetencia Inconsciente.

El primer paso se lleva a cabo mediante herramientas de diagnóstico que permitan ubicar al *coachee* en situación de Incompetencia Consciente, es decir, que tome conciencia de sus puntos fuertes y débiles. Estas herramientas por lo general son cuestionarios realizados por los principales colaboradores y personas allegadas al *coachee*. Las herramientas pueden ser, entrevistas si son necesarias, o una evaluación 360, las cuales aporten y midan información que permita realizar un buen *feedback*.

Posterior a la aplicación de dichas herramientas y después del análisis de los datos, se inician las sesiones de *feedback*. Allí se analizan y contrastan las opiniones entre lo que el *coachee* cree que es, y lo que arrojaron los cuestionarios de diagnóstico, que al final es la percepción y opinión de los demás sobre él.

Todo ello, con el fin de alcanzar las últimas dos etapas en el proceso de cambio personal. Llegando primero a la Competencia Consciente, es decir, que él hace las cosas más o menos bien, pero antes las piensa y tiene en cuenta lo que ha aprendido sobre el cómo hacerlo. Para sí finalmente, con la práctica y disciplina, alcanzar la Competencia Inconsciente, la cual le permitirá realizar su trabajo de forma óptima sin que ello le suponga un esfuerzo adicional, tener interiorizado lo que aprendió sin tener que pensarlo, sino realizándolo automáticamente.



Figura 2. Aprendizaje de competencias

Fuente: Tesis de grado: “El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa”-2013

### ***B. Coaching para la mejora del desempeño***

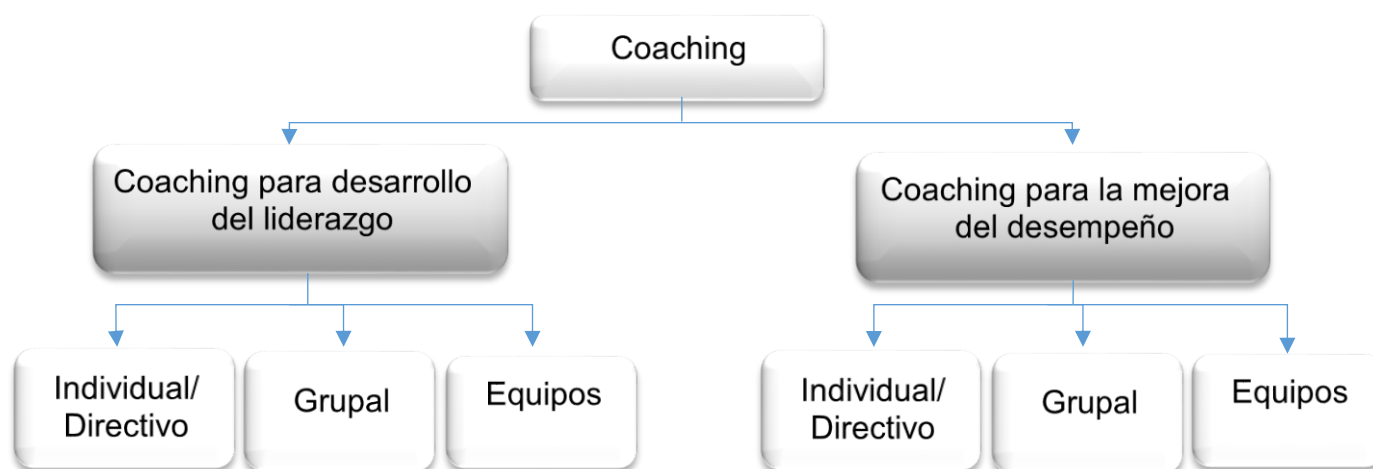
Este tipo de *coaching* tiene las mismas bases o proceder del explicado en el apartado anterior. Por lo cual no se detendrá en su explicación.

Sin embargo, la diferencia clave radica en el objetivo en sí que persigue. Mientras el anterior busca mejorar las habilidades y hábitos del oficio de directivo propiamente, éste, el de “*performance*” tiene como objetivo identificar

aquello que no está permitiendo un buen desempeño y cambiarlo, o en su defecto, mejorar y potenciar aquellos que ya se tienen con el fin de ser más efectivos y óptimos.

### ***División del Coaching***

Es importante precisar un poco más sobre los tipos de *coaching* y su división. El siguiente esquema expone de una manera más clara como es dicha división. Ésta fue hecha según los conocimientos e investigaciones hechas por los miembros.



*Figura 3. Estructura del Coaching Empresarial.*

Fuente: Tesis de grado: “El coaching como herramienta para el desarrollo de los recursos humanos en la empresa”-2013.

Como se observa, ambos tipos de *coaching* se pueden aplicar tanto a nivel individual, directivo, grupal y de equipos. Por ello la aplicación del mismo depende de los objetivos que se quieren lograr con él.

#### **2.2.1.6. Elementos básicos de coaching**

(MONROY NAVARRO A, 2015) Entre las características también se encuentran los elementos del coaching y estos son los siguientes:

- Valores. El coaching se basa en aquellos principios que estableció y discutió con anterioridad de lo contrario, se transforma en poco menos que en la presentación de un grupo de trucos.



- Resultados. En la práctica del coaching se persigue el alcance de ciertos resultados con base a mejorar el desempeño de la persona o grupo en una manera continua.
- Disciplina. Se convierte en uno de los fundamentos del porqué existe el coaching, para lograr metas de mejoramiento, para producir las condiciones básicas como aprender, desarrollar y usar las capacidades críticas, así mismo manejar de manera correcta una conversación de coaching, el coach debe disciplinarse.
- Formación Previa. Para iniciar conversaciones de coaching ciertas, son necesarios los entrenamientos. No es suficiente el conocimiento intuitivo o memorizar ideas y conceptos, pues esto no es garantía de que se lleve a cabo conversaciones que se orienten en mejorar el desempeño.

### 2.2.1.7. Proceso del Coaching

(LIZZATI D, 2008), habla en su libro *"Coaching herramienta de administración moderna"*, del Coaching como un proceso de interacción por medio del que un entrenador respalda o apoya a la persona que lo recibe con el afán de lograr mejoras en sí mismo. El entrenador colabora con dicha persona para que logre ciertas metas establecidas previamente, por medio del uso de sus propios recursos y capacidades en una manera eficiente. Refiere que es una modalidad educativa en la cual existe una combinación del desarrollo cognitivo y la transferencia al trabajo.

La iniciativa de recurrir al Coaching puede surgir de la organización o del propio entrenado. En cualquiera de los dos casos suele haber un motivo general o misión.

En el coaching individual, la superación de problemas particulares de desempeño, el desarrollo de ciertas competencias, la preparación para afrontar nuevas e importantes responsabilidades o desafíos especiales, el aprovechamiento del potencial y otros.

En el caso del coaching grupal, mejorar la productividad de las reuniones, el incremento de la participación en la toma de decisiones, el desarrollo del trabajo en equipo, la superación de barreras defensivas, la resolución de conflictos y otros.

El proceso de coaching suele comprender los pasos siguientes.

- Establecimiento de la relación entre el entrenador y la persona entrenada. Es ahí donde debe quedar clara la misión del coaching y sus reglas de juego, por ejemplo,

en cuanto a la confidencialidad de la información. Además, es fundamental establecer una base de confianza y respeto mutuos.

- Diagnóstico de las necesidades del coachee. El coach ayuda al coachee a identificar y analizar sus problemas en el marco de la misión establecida. En este paso es común que el coach induzca al coachee a reformular el problema original, a que reconozca cuál es el verdadero problema.
- El desarrollo de un plan de acción. El coaching se presta especialmente para la aplicación del action learning. Pero también el coach y el coachee pueden ponerse de acuerdo en recurrir a otras modalidades de aprendizaje, como asistir a una actividad de enseñanza presencial, al estudio, y otros.
- Las acciones del coachee y su monitoreo por parte del coach, por medio de la observación más factible cuando el coach es el jefe, o la indagación.

### 2.2.1.8. Beneficios del coaching

Según (WHITMORE J., 2011) los múltiples beneficios del coaching son:

- a) **Mejora del desempeño y de la productividad.** La mejora del desempeño y de la productividad debe ser primordial y no la conseguiríamos si el método no diera resultado. El coaching extrae lo mejor de los individuos y los equipos, algo que no se puede lograr mediante la transmisión de instrucciones.
- b) **Desarrollo de la persona.** Como hemos dicho, desarrollar al personal no significa simplemente enviar a los trabajadores a un curso breve una o dos veces por año. Su estilo gerencial permitirá que se desarrollen o que se queden rezagados. Eso depende de usted.
- c) **Aprendizaje mejorado.** El coaching es un aprendizaje por la vía rápida, no hay pérdidas de tiempo ni en el banquillo de suplentes ni en el escritorio.
- d) **Mejora de las relaciones.** El acto mismo de hacerle a alguien una pregunta significa valorarlo y valorar su respuesta. Si me limito a dar instrucciones, no hay ningún intercambio. En una ocasión, le pregunté a un joven tenista, prometedor pero muy taciturno, por qué pensaba que era bueno su golpe directo. Sonrió y dijo disculpándose: «No lo sé. Nadie me había pedido antes mi opinión». Esto me lo dijo todo.
- e) **Una mejor calidad de vida para los individuos.** Si hay un respeto por los individuos, mejoran las relaciones y la atmósfera de trabajo, que garantizan el éxito del coaching.

- f) **Más tiempo para el gerente.** Los empleados entrenados llegan a ser más responsables y no tienen que ser perseguidos ni vigilados, lo cual libera al gerente para ocuparse de otras funciones más específicas, que en el pasado no había tenido tiempo de cumplir.
- g) **Más ideas creativas.** Tanto el coaching como el ambiente de coaching alientan las ideas creativas de todos los miembros de un equipo, sin temor al ridículo o a un rechazo prematuro. A menudo una idea creativa suscita otras.
- h) **Un mejor uso del personal, las habilidades y los recursos.** Con mucha frecuencia, un gerente no tiene la menor idea de los recursos ocultos que están a su alcance hasta que empieza a entrenar. Pronto descubrirá muchos talentos no manifiestos en su equipo, así como soluciones a los problemas prácticos, que solamente son capaces de encontrar aquellos que hacen regularmente la tarea.
- i) **Una respuesta más rápida y más eficaz.** En un ambiente en el que los individuos se sienten valorados están siempre dispuestos a resolver los problemas, no esperan instrucciones para hacerlo. En muchísimas organizaciones donde no se valora a la gente, las personas se limitan a hacer lo que se les indica, y en todo caso lo menos posible.
- j) **Mayor flexibilidad y adaptabilidad al cambio.** Lo que mejor define al coaching es su potencial para producir cambios, generar respuestas y alentar la responsabilidad de los individuos. Durante nuestro breve lapso de vida, esa necesidad se intensificará con la mayor competencia en el mercado, la innovación tecnológica, la comunicación global instantánea, la incertidumbre económica y la inestabilidad social. Solamente sobrevivirán los más flexibles y adaptables.
- k) **Personal más motivado.** Aquí insisto en que el método del palo y la zanahoria ha perdido vigencia y que las personas tienen un buen desempeño porque lo desean, no porque tengan que hacerlo. El coaching ayuda a la gente a descubrir su automotivación.
- l) **El cambio de cultura.** Los principios del coaching apuntalan el estilo gerencial de la cultura de alto desempeño, al cual aspiran tantos líderes empresariales. Cualquier programa de coaching puede contribuir a hacer más realizable la transformación cultural.
- m) **Una habilidad vital.** El coaching es tanto una actitud como una conducta, con múltiples aplicaciones dentro y fuera del trabajo. Su metodología está adquiriendo una importancia y una demanda crecientes; por lo tanto, incluso aquellas personas

que están por cambiar de empleo encontrarán en ella una habilidad de incalculable valor que podrán aplicar donde quiera que vayan. (pp.178 - 180)

### 2.2.2. Programación Neurolingüística

La programación Neurolingüística (PNL) nace en California en la década de los 70. Sus creadores fueron John Grinder, en ese entonces profesor de lingüística en la Universidad de California en Santa Cruz, y Richard Bandler, estudiante de Psicología en la misma Universidad.

Ambos estaban interesados en comprender cuál era la clave de los terapeutas eficaces clínicamente. Su búsqueda los llevó a estudiar a tres renombrados profesionales: Frits Perls (terapia gestáltica), Virginia Satir(terapia familiar sistémica) y Milton H. Erikson (hipnoterapia) (De Chajet, 1).

(SERRAT A., 2005) La programación neurolingüística (PNL) es la excelencia en la comunicación tanto a nivel intrapersonal como interpersonal. Es por ello que cuando una persona avanza en el dominio de las técnicas de la PNL mejora tanto en la comunicación consigo misma, como en su relación con las personas con las que convive en los entornos que frecuenta. La red semántica muestra algunos logros que permite alcanzar.

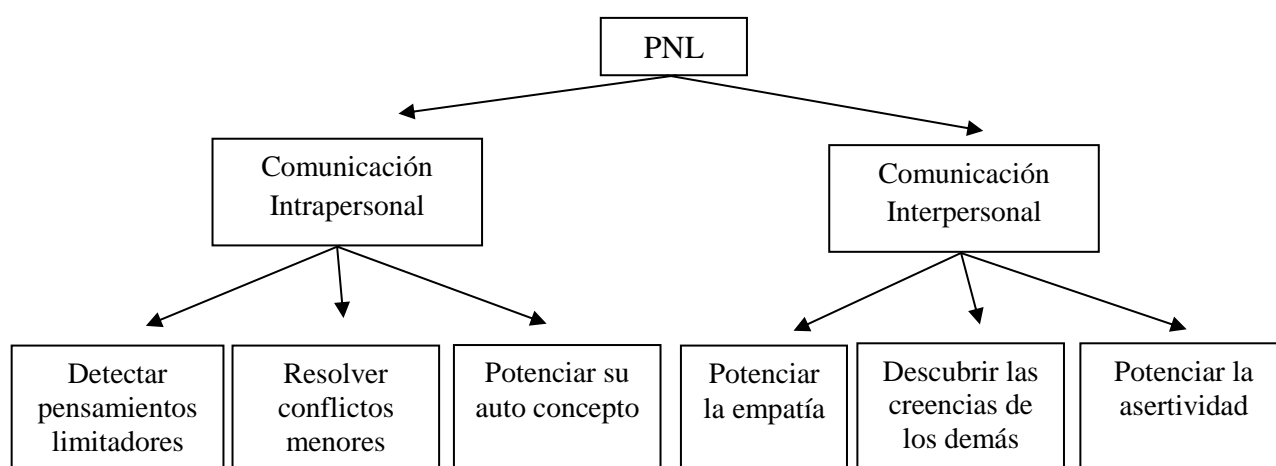


Figura 4. Beneficios de la PNL

Fuente: Tesis Post grado: La programación neurolingüística en el aprendizaje estratégico de los estudiantes del I ciclo en las escuelas profesionales de Educación inicial y primaria de la Universidad Cesar Vallejo 2009-2011.

Richard Bandler y John Grinder citados por (HUERTA ROSALES M., 2005), logran definir tres aspectos con respecto al término PNL:

- **Programación:** Se refiere al proceso de organizar los elementos de un sistema (representaciones sensoriales), para lograr resultados específicos.
- **Neuro:** (del griego Neurón que quiere decir nervio), representa el principio básico de que toda conducta es el resultado de los procesos neurológicos.
- **Lingüística:** (del Latín Lingua, que quiere decir lenguaje), indica que los procesos nerviosos están representados y organizados secuencialmente en módulos y estrategias mediante el sistema del lenguaje y comunicación.

(PUCHE J., 1999) Bandler refería que la PNL no es una teoría, sino una actitud que cualquier persona puede acceder, practicar consigo mismo y con formación especializada aplicar a los demás. Dentro de su etimología se conserva la siguiente manera:

**Programación.** Se refiere a todo el repertorio de pensamientos, sentimientos y comportamientos que funcionan de forma completamente automática sin que participe nuestra conciencia.

**Neuro.** Incluye, además de nuestro sistema nervioso y los distintos filtros personales (como las creencias y mapas de la realidad), nuestros sentidos: visión, audición, olfato, gusto, sus respectivos órganos y elementos físico-kinestésicos (tacto y sensaciones).

**Lingüística.** Comprende las diferentes maneras de comunicarnos con los demás, el uso de distintos tipos de lenguaje (verbal y no verbal) y la comunicación que establecemos con nosotros mismos a través del diálogo interior, las imágenes de recuerdos o proyecciones futuras, las sensaciones y sentimientos de nuestro archivo emocional (pg-15).

Su definición es abierta, Bandler y Grinder no encasillaron una definición exacta de la PNL, como recomienda José Torres, la definición es la que uno le da con la práctica. Mi definición sería: PNL es el estudio de la experiencia subjetiva que sirve como herramienta de entrenamiento para lograr nuestros objetivos y hacer realidad nuestras vidas en base a la actitud. A continuación, detallo esta definición:

**Experiencia subjetiva:** es cada vivencia que la persona experimenta en base a nuestros sentidos que van conformando los pensamientos, sensaciones y actitudes.

***Entrenamiento para lograr nuestros objetivos:*** es obtener conocimientos en un ámbito para llevarlos a la praxis que se relacionan con intereses personales e interpersonales.

***Hacer realidad nuestras vidas:*** es palpar nuestros deseos y hacerlos reales que dan vida a nuestra existencia ante propuestas anheladas.

***Actitud:*** es la mutación que identifica nuestros valores para obtener una virtud donde entran en juego las emociones y pensamientos.

Finalmente, de ésta manera, la Neurolingüística conforma una herramienta muy útil del *coaching*, fortaleciendo sus ejes de aplicación y sus fundamentos.

Por su parte, Harris precisa que cada persona percibe diferentes cosas en la Programación Neurolingüística y se beneficia de distinta manera, dando origen a numerosas y variadas definiciones que incluyen lo siguiente:

- Una actitud que es una curiosidad insaciable sobre el ser humano con una metodología que se basa en un gran número de técnicas.
- Una guía para la mente.
- El estudio de la experiencia subjetiva.
- El estudio de la estructura de la subjetividad.
- Software para el cerebro.
- Una nueva Ciencia de la Realización.
- El estudio de la “excelencia” humana.
- La capacidad de dar lo mejor de sí con mayor frecuencia.
- Un manual para el uso estructurado de la creatividad.
- Una aventura en la experiencia.

La programación neurolingüística es un constructo psíquico de sus creadores Grinder y Brandler, que se basa en el hecho de que el ser humano no opera directamente sobre el mundo real en que vive, sino que lo hace mediante una serie de mapas, representaciones y modelos que generan y guían su conducta.

### 2.2.2.1. Antecedentes teóricos de la PNL

Como se indicó, la programación neurolingüística tuvo su principio en las investigaciones de Richard Bandler y John Grinder, considerados los padres de la programación neurolingüística, quienes dedicaron cinco años de observación y análisis de la forma de trabajar de los más famosos y eficaces terapeutas de esos momentos: Fritz Perls (Gestalt), Virginia Satir (terapeuta familiar y asistente social) y Milton Erickson (médico psiquiatra, quien aplicaba la hipnosis en sus terapias). Además, se basaron en las ideas de Gregory Bateson (antropólogo) y Noam Schomsky (creador de la gramática generativa transformacional).

La Programación Neurolingüística entre los usos a desarrollar de manera rápida y eficaz un proceso de aprendizaje y así superar situaciones de estrés y de conflicto, negociar con mayor ventaja frente a adversarios, es decir, permite conocer la percepción de las otras personas a quienes se tiene enfrente, así como la de sí mismos. Es un complemento en el desarrollo de la Inteligencia emocional. Dentro de las ventajas y aplicaciones que se le reconocen a la PNL se encuentran:

- Aumenta de manera notable y rápida la autoconfianza.
- Contribuye a mejorar las relaciones interpersonales.
- Promueve el crecimiento personal y profesional hacia el éxito.
- Permite a algunas personas convertirse en quien desean ser.
- Sirve para reducir el estrés.
- Ayuda a negociar y solucionar conflictos de manera positiva.

La Programación Neurolingüística comenzó a utilizarse por parte de pedagogos y psicólogos, los primeros para mejorar los procesos enseñanza-aprendizaje, los segundos como una forma de terapia eficaz y rápida. De este modo, la Programación Neurolingüística se extendió al ámbito empresarial y al autodesarrollo, de la mano de directivos y otros profesionales; así, profesionales de otras disciplinas (economía, recursos humanos, comunicación, entre otros) la utilizan como herramienta en entrevistas personales, comunicación y negociación. Acude a la capacidad de las personas para reprogramarse y superar o afrontar situaciones que en otras condiciones no podrían manejar. Otra de sus utilidades es la de herramienta de auto motivación.

#### **2.2.2.2. Características de la Programación Neurolingüística (PNL)**

Según (HUERTA ROSALES M., 2005), presenta las características específicas:

- Se basa en un enfoque holístico, puesto que, considera que todas las partes de una persona están relacionadas entre sí y, por lo tanto, los cambios de una parte se reflejan en todos los demás.
- Trabaja con micro detalles, a pesar de su punto de vista holístico, se ocupa de los pequeños detalles a fin de lograr más efectividad.
- Se basa en la competencia y en la formación de modelos. La base de la Programación Neurolingüística es el “Modelado”, en especial la “formación de modelos” de las personas que son efectivas, a fin de enseñar a otras a actuar de un modo similar. También la Programación Neurolingüística centra su interés en las habilidades y capacidades individuales.
- Se centra en los procesos mentales. La PNL se ocupa en gran medida de cómo los pensamientos influyen en el rendimiento de las personas, por ello ofrece estrategias para modificar los patrones mentales y así mejorar la vida de las personas.
- Utiliza patrones de lenguaje específicos.
- La Programación Neurolingüística proporciona técnicas sólidas para relacionarse con otras personas y así producir cambios sustanciales.
- Trabaja con la mente consciente e inconsciente. El estado de conciencia generalmente es reconocible como el conocimiento de uno mismo o de los elementos del entorno.
- Sus procesos y resultados son rápidos, debido a que el cerebro trabaja y aprende rápidamente.
- Tiene un enfoque neutral, ya que existen muchas formas de utilizar la PNL, tantas como las personas que trabajan con ella.
- Es respetuosa, debido a que se presta atención a las necesidades y deseos de la persona con la que se trabaja y se tiene en cuenta su punto de vista, su situación y sus ideas acerca de lo que es deseable de acuerdo a una situación dada.

### 2.2.2.3. Estructuras de la Programación Neurolingüística

Las estructuras constituyen los enfoques con enfoques conceptuales más amplios de la Programación Neurolingüística.

#### A. Orden Experimental

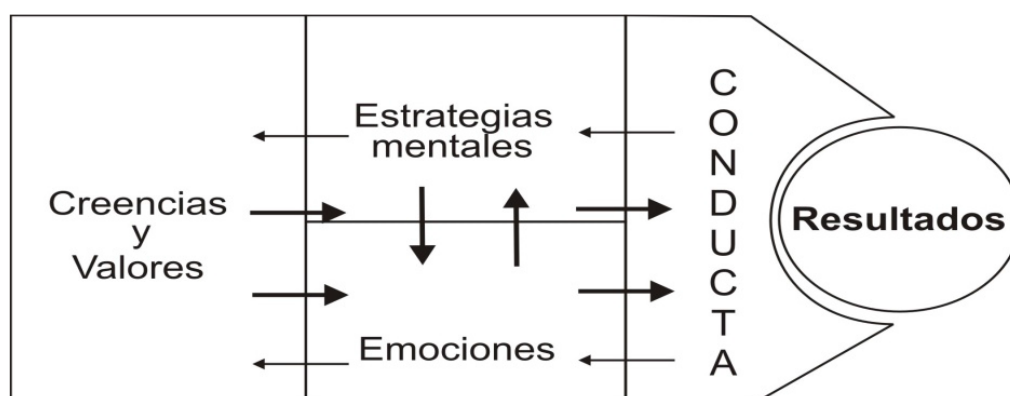


El orden experiencial desarrollado por David Gordon de EE. UU. y Graham Dawes del Reino Unido como un proyecto conjunto que se inició en 1987 y que aún se sigue perfeccionando.

Ambos crearon una estructura que permite analizar el sistema del rendimiento eficaz, haciendo factible comprender lo que puede ofrecer la PNL. El conjunto esencialmente tiene dos aplicaciones: cambio personal, modelado y perfeccionamiento del rendimiento.

La estructura presenta cinco elementos que contribuyen al rendimiento: resultados, conducta, estrategias mentales, emociones y creencias. Es un sistema completo, porque los elementos “internos” de pensamientos y sentimientos afectan la conducta “externa”, y ésta afecta los resultados alcanzados.

El diagrama propuesto por Harris<sup>11</sup>, representa las relaciones entre los elementos e indica por el tamaño de las flechas el grado de influencia que cada uno ejerce sobre el otro.



*Figura 5. Elementos que influyen en el rendimiento eficaz.*

Fuente: (HARRIS C., 1999) Pg 78

La estructura muestra con claridad que, si se utilizan las mismas formas de pensamiento y de conducta, entonces se obtienen los mismos resultados, pero si se incluyen cambios en estas áreas, entonces las personas pueden desarrollarse y progresar.

## **B. Niveles Neurológicos**

También recibe la denominación de niveles lógicos de pensamiento. Enfoque desarrollado por Robert Dilts, en base al trabajo desplegado por Gregory Bateson,

quien identificó cuatro niveles de aprendizaje y cambio. La estructura consta de seis niveles dispuestos en forma ascendente, de tal forma que la función de un nivel es la de presentar un mayor grado de complejidad que los niveles inferiores.

### **Nivel 1. El Entorno**

En término general aplicado a un trabajador, el entorno se refiere a los espacios físicos que el colaborador frecuenta y, también, a las personas que allí encuentra. Por lo tanto, se refiere al entorno familiar, al entorno laboral, al entorno social, entre otros.

### **Nivel 2. La Conducta**

Según refiere a toda acción y reacción que lleva a cabo una persona en el entorno donde se encuentra.

En el ámbito educativo, las conductas o situaciones de enseñanza - aprendizaje constituyen el componente esencial de la motivación y el docente como mediador ha de saber plantearlas para conseguir los objetivos propuestos.

Para (SERRAT A., 2005), si una determinada conducta se manifiesta consistente a través del tiempo y de las diversas situaciones, entonces es factible hablar de una actitud.

En consecuencia, plantea cinco grandes tipos de actitudes:

- **Proactiva:** Corresponde a la persona altamente motivada para conseguir sus objetivos. Además, es capaz de contagiar su entusiasmo y aplicar estrategias para solucionar los problemas.
- **Colaboradora:** Corresponde a la persona siempre dispuesta a prestar su ayuda para conseguir los objetivos trazados.
- **Reactiva:** Corresponde a una persona que hace el trabajo lo mejor que sabe pero que, habitualmente, espera que le den las indicaciones precisas sin demostrar iniciativa.
- **Pasiva:** Corresponde a la persona que aplica la ley del mínimo esfuerzo a su trabajo y prefiere que los demás lleven a cabo las tareas.

- Negativa: Corresponde a la persona que siempre encuentra defectos a todo lo que se hace o propone.

### Nivel 3. La Capacidad

La capacidad es la aptitud o la habilidad para alguna cosa. Por ejemplo, la capacidad de escuchar, de empatizar, de identificar las emociones de los demás, etc.

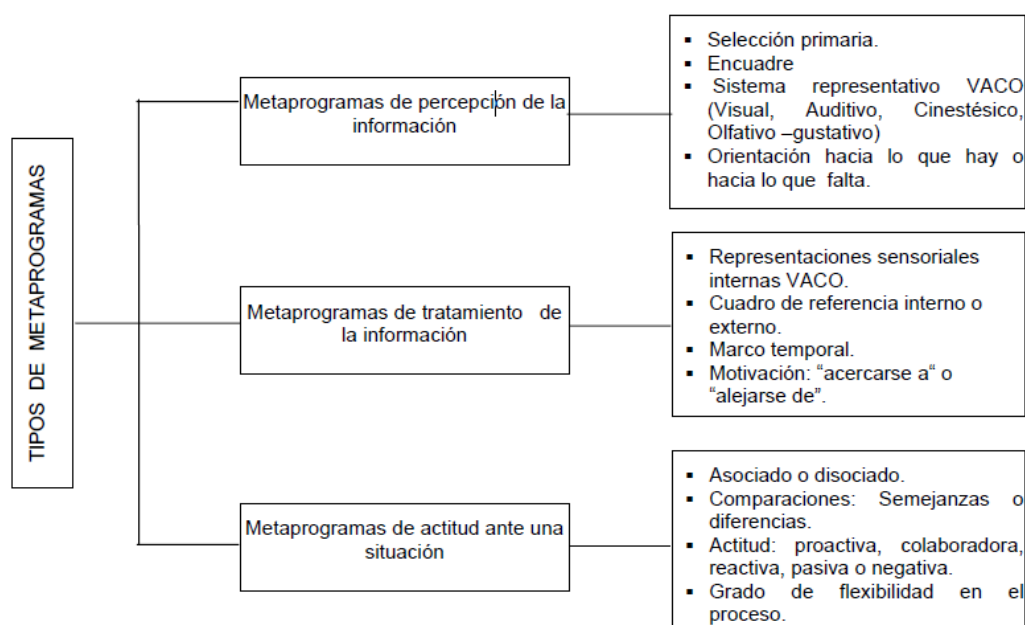


Figura 6. Tipos de metaprogramas

Fuente: (SERRAT A., 2005) pg. 36

#### 2.2.2.4. Herramientas del Coaching: la Programación Neurolingüística

El coaching, según (WEERTH R., 2002), basado en un modelo cognitivo enfocado al aprendizaje. Se utiliza una metodología cuyo fin es que las personas saquen el mayor provecho de sus capacidades intelectivas. Para el conductismo, el comportamiento de cada persona, se halla completamente definido y determinado por el entorno en el que se encuentra inscrito el individuo. Todo ello, influido por los instintos personales que provocan que las personas se comporten de una manera u otra, según los estímulos. En este enfoque metodológico, la conducta es predecible. De similar manera, en la psicología cognitiva, en especial el Coaching, el comportamiento externo de las personas puede ser modificado, influyendo en sus propias cogniciones.

(WHITMORE J., 2009), considera que solo se puede controlar aquello de lo que dé es consciente. De lo que no se es consciente, es lo que realmente controla a la propia persona. La consciencia otorga el poder de capacitarse y de mejorar las habilidades. Puesto que tener consciencia significa estar alerta de lo que ocurre a nuestro alrededor y a experimentar y sentir estados mentales de plenitud. Muy a menudo, cuando se eliminan las propias barreras internas mediante la sustitución o eliminación de creencias incapacitantes, los impedimentos externos se reducen a porciones manejables. Ello produce que el rendimiento y la atención se incrementen.

(HARRIS C., 1999) pg. 17-19, afirma que la Programación Neurolingüística podría ayudar a cualquier individuo a:

- *“magnificar sus competencias en los campos vitales donde se aplique,*
- *Incrementar el control sobre su pensamiento y sus emociones,*
- *Ser más positivo en sus ideas y conductas y*
- *Obtener mayores recursos, que le sirvan para afrontar la resolución de los obstáculos, que se le interpongan en la relación deseo-voluntad y necesidad.”*

Para que este proceso de excelencia se pueda desarrollar correctamente, es necesario recordar que, primeramente, una buena actuación se puede modelar (analizar) y transferir de una persona a otra. Un alto rendimiento requiere el desarrollo de ciertas habilidades, pero también el desarrollo de los correspondiente estados físico y mental. Los estados físico y mental se pueden descomponer, a su vez, en pequeños y diferentes elementos y modificarse para alcanzar los resultados deseados.

Tras la conceptualización de la PNL, como herramienta, del Coaching y de su impotencia como tecnología del cambio personal de los individuos podemos inquirirnos sobre cómo mejorar la comunicación con los demás y las técnicas que se utilizaran.

#### **2.2.2.5. Aplicaciones de la Programación Neurolingüística (PNL)**

(SERRAT A., 2005) En su texto "*PNL para docentes*" indica que la PNL se aplica en tres amplias áreas; crecimiento personal, relaciones sociales y situaciones laborales.

Para Serrat, la PNL tiene diversas aplicaciones, entre las que pueden tener más interés para nosotros encontramos:

- Terapéuticas y educativas: para gestionar la ansiedad, el estrés, las fobias, la falta de autoestima, los cambios de creencias, etc.
- Organizativas: la motivación, los conflictos, la comunicación, las negociaciones, la persuasión, los problemas de relación, etc.

La aplicación de la PNL en el campo educativo constituye una revolución porque pretende mejorar la eficacia en el aprendizaje de los estudiantes, optimizar el liderazgo ejercido por el docente, mejorar la autoestima, la mediación y la negociación, resolver positivamente los conflictos, etc.

#### 2.2.2.6. Programación Neurolingüística y sus relaciones actuales

Los creadores de la PNL querían encontrar el modelo cognitivo de los clientes, por eso utilizaron varias preguntas en los individuos tratados, con el objetivo de obtener más detalles sensoriales de las personas y las diferentes formas que son utilizadas para generalizar, eliminar y distorsionar. Las preguntas son: “*Quién, Con quién, Para quién, A quién, Dónde, Cuando, De dónde, En qué, Qué, Acerca de qué, Qué... Si... y Cómo* dentro de los niveles del entorno, la conducta y las capacidades” (WEERTH R., 2002) pg 200, estas preguntas tienen mucha relación con las que utiliza Lasswell en su modelo de la comunicación, pero en este caso se utilizan para conocer la forma como las personas conocen el mundo y no para describir el acto de comunicación.

La PNL se ve por lo general como una forma de ‘manipular’ el cerebro, pero esta es un tipo de manipulación positiva, diferente al que se presentaba en la Teoría de la Aguja Hipodérmica, pues si bien es un tipo de manipulación, está diseñada para conseguir efectos positivos en un individuo “consiente” que realizará este proceso. La manipulación positiva está destinada a alcanzar el bienestar de los individuos en diferentes ámbitos, a través de los mensajes que el cerebro le envía a la persona, pues cuando se produce una repetición de diferentes mensajes, el cerebro empieza a creerlos y, a su vez, los asimila en un proceso que en PNL se conoce como “anclar una idea”.

#### 2.2.3. Programación Neurolingüística en aporte el Coaching

(O’CONNOR J., y otros, 2005), La Programación Neurolingüística (PNL) estudia también el modo en que estructuramos nuestra experiencia subjetiva: como pensamos acerca de nuestras creencias y nuestros valores, como creamos nuestros estados emocionales y como construimos nuestro mundo interior y le dotamos de significado.

La PNL es el principal campo de la psicología que trata desde dentro el mundo interior subjetivo. Los coaches necesitan PNL herramienta que te ayuda a convertirte en un master coach.

Sin embargo, no necesitas estudiar la PNL en su totalidad para utilizarla como coach. Si no sabes nada de ella, en este libro encontraras todo cuanto necesitas de PNL en tu coaching. Si ya estas familiarizando con ella, descubrirás el modo de integrarla en tu práctica del coaching.

Considero que los siguientes postulados de la PNL apoyan también de la siguiente manera al coaching:

El mapa no es el territorio: ante una misma realidad hay diferentes percepciones, su pensamiento no es todo en el mundo y no siempre usted tiene la razón, únicamente es una percepción del mismo y es diferente en cada estudiante, a veces la realidad no es solo lo que uno piensa.

No hay fracasos, sólo retroalimentación: La retroalimentación es un mecanismo muy importante que aumenta el valor de algunas reglas de actuación, si consigue retroalimentación en el ámbito de la educación trae mayores ventajas, se trata de la armonía de una actividad y sus resultados, la evaluación de desempeño en 360°, se recomienda para superar el desarrollo interno de la educación y que también se puede realizar a nivel personal.

Cada quien hace lo que puede con la información que tiene en determinado momento: Pienso que con éste postulado es un referente para evitar el arrepentimiento y no vivir del pasado.

El coaching PNL dice que las personas no son su comportamiento, cuando la persona acepta sus errores, es libre cambiar sus conductas, las personas poseen todo lo que necesitan para tener éxito y lograr sus resultados, simplemente necesitan aprender por medio de estas técnicas las formas de enriquecer su comportamiento.

Hoy en día el coaching con PNL es un sistema altamente eficaz que cambia los patrones de comportamiento emocional y mental con el fin de permitirle alcanzar con éxito lo que se planea hacer y disfrutar de una vida feliz.

#### 2.2.4. Rapport o Empatía



*Rapport* es el nombre dado en la Programación Neurolingüística (PNL) a una de las herramientas que permite establecer una buena comunicación. Con estas herramientas se produce una optimización de procesos, pues tanto el emisor como el receptor pueden establecer comunicaciones más rápida y eficientemente. El *Rapport*, se refiere a la relación armónica que se establece entre dos personas. Este es la base de una buena comunicación, un punto definitivamente importante en la relación que se presenta entre los seres humanos. “Toda comunicación eficaz comienza por el establecimiento de un *Rapport* armónico, si no existe *Rapport* entre un orador y su público, es mejor ahorrarse la conferencia” (KRUSCHEV H., 2006) pg 82.

(KRUSCHEV H., 2006) En las técnicas de la PNL el *Rapport* es un elemento fundamental, este se puede conseguir logrando mayores relaciones entre los individuos que se están comunicando, es decir que exista una afinidad entre los emisores y los receptores. Es por esto que una de las claves que ofrece el meta-modelo para establecer un *Rapport armónico* consiste en adaptarse al otro, ir más allá de una simple aceptación y hacerle sentir a los demás que se comprende lo que se dice, no en contenido, pero si en la forma en la que se quiere expresar.

### **2.2.5. Feedback y Feedforward (Retroalimentación y Proceso de retroalimentación)**

Para lograr un proceso de aprendizaje de todo lo conversado y tratado en las sesiones es necesario obtener información que permita reorientar los comportamientos, esto se lo consigue a través de una correcta retroalimentación. El Feedback logra hacer una visión de las actividades y resultados que se han dado hasta el momento para así re direccionar los esfuerzos en base a observaciones o críticas constructivas que motiven nuevas acciones específicas encaminadas hacia mejorar su desempeño, aporten el desarrollo del Coachee.

(VALDERRAMA B., 2009), menciona “*Con frecuencia se abusa del Feedback atendido como critica. Por ello Marshall Goldsmith recomienda la práctica del Feedforward, que en realidad consiste en ofrecer sugerencias para el futuro más que centrarse en los errores del pasado*”. Como complemento del Feedback, el Feedforward permite estructurar sugerencias para un mejor desenvolvimiento en base a los resultados pasados que hayan sido bien comprendidos, en donde dichas sugerencias deben evitar expresiones como “Tienes que.” “Lo mejor sería que...” para que no sean vistas como

imposiciones o inferencias, más bien que logren que el Coachee se sienta libre de ponerlas en marcha. En la práctica del presente proceso, para lograr un buen Feedback y Feedforward al final de cada sesión se tomó en cuenta las siguientes frases recomendadas.

### 2.2.6. Canales o estilos de aprendizaje

El hombre para entrar en contacto con la realidad de los órganos de los sentidos. Los cuales lo proveen de una imagen del mundo y así codifica la información, luego, la lleva al cerebro y produce una respuesta de acuerdo a todas las experiencias previas y a la forma en que se organizan internamente los pensamientos. Los sistemas de representación predominantes son: Visual, Auditivo y Kinestésico. Además, son los órganos de los sentidos los responsables de la comunicación interna y externa de la experiencia.

**Visual:** El sistema de representación visual se caracteriza porque los alumnos visuales aprenden mejor cuando leen o ven la información de alguna manera. Además, la persona que utiliza el sistema de representación visual tiene mayor facilidad para absorber grandes cantidades de información con rapidez; necesita ver y ser mirado.

**Auditivo:** Este sistema se caracteriza porque los trabajadores auditivos aprenden mejor cuando reciben las explicaciones orales y cuando pueden hablar y explicar esa información a otras personas. El sistema citado permite relacionar conceptos o elaborar conceptos abstractos con la misma facilidad que el sistema visual y es más lento, sin embargo, es fundamental para el aprendizaje de idiomas y música.

**Kinestésico:** Las personas kinestésicas requieren de mucho contacto físico, son sensibles; su mundo es precisamente ello, las sensaciones, los cinco sentidos, más como sensación que campo de acción, principalmente a nivel de piel. Es muy importante el aspecto efectivo y las emociones. Es utilizado cuando se aprende un deporte, se escribe a máquina. El aprendizaje se caracteriza por ser lento y profundo.

### 2.2.7. Cultura de Seguridad Minera

Dentro de los principios de la Ley 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo indica:

**I. Principio de Prevención** El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el



establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral. (Pg 1)

Antes de comenzar a tratar el tema del liderazgo y su aplicación a la cultura de seguridad, es importante poder entender que se comprende por esta cultura de seguridad. Ella ha sido definida por (MANNAN S., 2014)

*“La cultura de seguridad de una organización es el producto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso, el estilo y la aptitud de una organización para administrar la seguridad y la salud.”*

Esto nos lleva a comprender que la cultura de seguridad es algo que se genera tanto por temas internos de la empresa, pero no hay que ignorar que, tal y como Rosness, Blakstad, la investigación, las condiciones de trabajo seguro no solo pasan por las personas de una organización, sino que también hay condiciones ambientales que pueden causar que explican estas, como lo son el desarrollo de incentivos, falta de recursos y el funcionamiento de los circuitos de poder entre otros.

Al analizar este tema nos aparece fuertemente la visión de los incentivos en la organización (QURESHI Z., 2007), amplia la visión en el tema analizando los métodos de análisis que históricamente han tenido las organizaciones sobre la accidentabilidad pasando de modelos secuenciales a unos socio-técnicos. Al hacer mención de estos también nos trae el tema de que se debe analizar tanto los aspectos sociales como técnicos en paralelo (PASMORE W., 2006).

Aportando a la cultura de seguridad, es importante entender que lo que normalmente se trata no es la cultura en sí, sino que el clima de seguridad en las organizaciones. Una definición existente de esto tratada en la literatura es la que nos traen (WU T.-C, y otros, 2007), en la cual definen el clima de seguridad como “las percepciones de los empleados de la cultura de seguridad en las organizaciones”.

El clima de seguridad es considerado uno de los factores que afecta fuertemente el desempeño de seguridad, junto al liderazgo, pero hay diferentes efectos entre ambos.

Para hablar de esto primero trataremos el tema del liderazgo en temas de seguridad y luego se pasará a ver los efectos de ambos.

### **Marco Legal**

- Constitución política del estado peruano.
- D.S. N° 024-2016-EM - Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y su modificatoria D.S. N° 023-2017-EM. El mencionado reglamento tiene como objetivo prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales en la actividad minera para ello cuenta con la participación de los trabajadores, empleadores y el estado, quienes velarán por su promoción, difusión y cumplimiento.

Muchos estudios han sido efectuados para relacionar el número de accidentes con lesiones graves y menores, con el número de daños a la propiedad y con el número de los incidentes. Uno de los estudios mayormente aceptados en 1969 el que efectuó Frank E. Bird Jr., incluyó un análisis de 1'753,498 accidentes reportados por 297 compañías, las mismas que representaron 21 grupos industriales y 1'750,000 empleados. Este estudio reveló que para cada lesión o enfermedad grave (muerte, invalidez, pérdida de tiempo o tratamiento médico) ocurrieron 9.8 lesiones o enfermedades leves (casos de primeros auxilios); 30 daños a la propiedad y 600 incidentes por cada lesión grave.

Términos Tomados del D.S. N° 024-2016-EM - Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería y su modificatoria D.S. N° 023-2017-EM.

Subcapítulo 11 definición de términos:

#### **Accidente de Trabajo (AT)**

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquél que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo. Según la gravedad, los accidentes de trabajo con lesiones personales pueden ser:

1. **Accidente leve:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, genera en el accidentado un descanso breve con retorno máximo al día siguiente a sus labores habituales.
2. **Accidente incapacitante:** suceso cuya lesión, resultado de la evaluación médica, da lugar a descanso, ausencia justificada al trabajo y tratamiento. Para fines estadísticos, no se tomará en cuenta el día de ocurrido el accidente. Según el grado de incapacidad los accidentes de trabajo pueden ser:
  - 2.1. **Parcial temporal:** cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad parcial de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.
  - 2.2. **Total temporal:** cuando la lesión genera en el accidentado la imposibilidad total de utilizar su organismo; se otorgará tratamiento médico hasta su plena recuperación.
  - 2.3. **Parcial permanente:** cuando la lesión genera la pérdida parcial de un miembro u órgano o de las funciones del mismo.
  - 2.4. **Total permanente:** cuando la lesión genera la pérdida anatómica o funcional total de un miembro u órgano, o de las funciones del mismo. Se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.
3. **Accidente mortal:** suceso cuyas lesiones producen la muerte del trabajador. Para efectos estadísticos debe considerarse la fecha del deceso.

### Ambiente de Trabajo

Es el lugar donde los trabajadores desempeñan las labores encomendadas o asignadas.

### Auditoría

Procedimiento sistemático, independiente, objetivo y documentado para evaluar un sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

### Autoridad Minera competente

El Ministerio de Energía y Minas, a través de la Dirección General de Minería, es la autoridad minera competente en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, dicta las normas y políticas correspondientes del sector.

Adicionalmente, son autoridades competentes en inspección y fiscalización de Seguridad y Salud Ocupacional:

1. La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL;
2. El Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería - OSINERGMIN; y
3. Los Gobiernos Regionales, en las actividades de la Pequeña Minería y Minería Artesanal, a través de las Gerencias o Direcciones Regionales de Energía y Minas.

### **Brigada de Emergencia**

Conjunto de trabajadores organizados, capacitados y autorizados por el titular de actividad minera para dar respuesta a emergencias, tales como incendios, hundimientos de minas, inundaciones, grandes derrumbes o deslizamientos, entre otros.

### **Capacitación**

Actividad que consiste en transmitir conocimientos teóricos y prácticos para el desarrollo de aptitudes, conocimientos, habilidades y destrezas acerca del proceso de trabajo, la prevención de los riesgos, la seguridad y la salud ocupacional de los trabajadores.

### **Control de riesgos**

Es el proceso de toma de decisión, basado en la información obtenida de la evaluación de riesgos. Se orienta a reducir los riesgos, a través de propuestas de medidas correctivas, la exigencia de su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

### **Estadística de incidentes y accidentes**

Sistema de registro, análisis y control de la información de incidentes y accidentes, orientado a utilizar la información y las tendencias asociadas en forma proactiva para reducir la ocurrencia de este tipo de eventos.

### **Evaluación de riesgos**

Es un proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de aquellos, proporcionando la información necesaria para que el

titular y el trabajador minero estén en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que debe adoptar, con la finalidad de eliminar la contingencia o la proximidad de un daño. Gestión de la seguridad y salud ocupacional, aplicando de los principios de la administración profesional a la seguridad.

### **Empresa Contratista Minera**

Es toda persona jurídica que, por contrato, ejecuta una obra o presta servicio a los titulares de actividades mineras, en las actividades de exploración, desarrollo, explotación y/o beneficio, y que ostenta la calificación como tal emitida por la Dirección General de Minería del Ministerio de Energía y Minas.

### **Empresa Minera**

Es la persona natural o jurídica que ejecuta las acciones y trabajos de la actividad minera, de acuerdo a las normas legales vigentes.

### **Estadística de Seguridad y Salud Ocupacional**

Sistema de registro, análisis y control de la información de incidentes, incidentes peligrosos, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, orientado a utilizar la información y las tendencias asociadas en forma proactiva para reducir la ocurrencia de este tipo de eventos.

### **Estándares de Trabajo**

Son los modelos, pautas y patrones que contienen los parámetros establecidos por el titular de actividad minera y los requisitos mínimos aceptables de medida, cantidad, calidad, valor, peso y extensión establecidos por estudios experimentales, investigación, legislación vigente y/o resultado del avance tecnológico, con los cuales es posible comparar las actividades de trabajo, desempeño y comportamiento industrial. Es un parámetro que indica la forma correcta y segura de hacer las cosas. El estándar satisface las siguientes preguntas: ¿Qué hacer?, ¿Quién lo hará?, ¿Cuándo se hará? y ¿Quién es el responsable de que el trabajo sea seguro?

### **Gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional**

Es la aplicación de los principios de la administración profesional a la seguridad y la salud minera, integrándola a la producción, calidad y control de costos. Suceso con potencial de pérdidas acaecido en el curso del trabajo o en relación con el trabajo, en el que la persona afectada no sufre lesiones corporales.

### **Incidente en el trabajo**

Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.

Es también accidente de trabajo aquél que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.

### **Las causas de los Accidentes:**

Es uno o varios eventos relacionados que concurren para generar un accidente. Se dividen en:

1. **Falta de control:** Fallas, ausencias o debilidades en el sistema de gestión de la seguridad y la salud ocupacional.
2. **Causas básicas:** Referidas a factores personales y factores de trabajo.
  - a) Factores personales. Referidos a limitaciones en experiencias, fobias y tensiones presentes en el trabajador. También son factores personales los relacionados con la falta de habilidades, conocimientos, actitud, condición físico - mental y psicológica de la persona
  - b) Factores del trabajo. Referidos al trabajo, las condiciones y medio ambiente de trabajo: organización, métodos, ritmos, turnos de trabajo, maquinaria, equipos, materiales, dispositivos de seguridad, sistemas de mantenimiento, ambiente, procedimientos, comunicación, liderazgo, planeamiento, ingeniería, logística, estándares, supervisión, entre otros.
3. **Causas inmediatas.** Son aquéllas debidas a los actos o condiciones subestándares.
  - a) Actos sub estándares. son todas las condiciones en el entorno del trabajo que se encuentre fuera del estándar y que pueden causar un accidente de trabajo.
  - b) Condiciones sub estándares. son todas las acciones o prácticas incorrectas ejecutadas por el trabajador que no se realizan de acuerdo al Procedimiento Escrito

de Trabajo Seguro (PETS) o estándar establecido y que pueden causar un accidente.

### Índice de frecuencia de accidentes (IF):

Número de accidentes mortales e incapacitantes por cada millón de horas hombre trabajadas. Se calculará con la fórmula siguiente:(D.S. 024 2016 EM).

$$IF = \frac{\text{Nº accidentes} \times 1'000,000}{\text{Horas hombre trabajadas}} \quad (\text{Nº Accidentes} = \text{Incapacitantes} + \text{Mortales})$$

### Índice de severidad de accidentes (IS)

Número de días perdidos o cargados por cada millón de horas - hombre trabajadas. Se calculará con la fórmula siguiente:

$$IS = \frac{\text{Nº días perdidos o cargados} \times 1'000,000}{\text{Horas hombre trabajadas}}$$

### Índice de accidentabilidad (IA):

Una medición que combina el índice de frecuencia de lesiones con tiempo perdido (IF) y el índice de severidad de lesiones (IS), como un medio de clasificar a las empresas mineras. Es el producto del valor del índice de frecuencia por el índice de severidad dividido entre 1000.

$$IA = \frac{IF \times IS}{1000}$$

### Peligro

Situación o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipos, procesos y ambiente.

### Prevención de accidentes

Combinación de políticas, estándares, procedimientos, actividades y prácticas en el proceso y organización del trabajo, que establece el empleador con el fin de prevenir los riesgos en el trabajo y alcanzar los objetivos de Seguridad y Salud Ocupacional.

### **Programa Anual de Seguridad y Salud Ocupacional**

Documento que contiene el conjunto de actividades a desarrollar a lo largo de un (1) año, sobre la base de un diagnóstico del estado actual del cumplimiento del sistema de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional establecido en el presente reglamento y otros dispositivos, con la finalidad de eliminar o controlar los riesgos para prevenir posibles incidentes y/o enfermedades ocupacionales.

### **Riesgo**

Probabilidad de que un peligro se materialice en determinadas condiciones y genere daños a las personas, equipos y al ambiente.

### **Riesgo Residual**

Es el riesgo remanente que existe después de que se haya tomado las medidas de seguridad.

### **Seguridad basada en el comportamiento (SBC)**

La seguridad basada en el comportamiento es una metodología proactiva de mejoramiento continuo de la seguridad, cuyo objetivo es la reducción de accidentes como resultado de la transformación de los comportamientos riesgosos en hábitos seguros.

### **Trabajo de Alto Riesgo**

Aquella tarea cuya realización implica un alto potencial de daño grave a la salud o muerte del trabajador. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por el titular de actividad minera y por la autoridad minera.

### **Supervisor de Seguridad y Salud Ocupacional**



Trabajador capacitado, elegido por los trabajadores de las unidades mineras con menos de veinte (20) trabajadores. El supervisor tiene las mismas obligaciones y responsabilidades del Comité de Seguridad y Salud Ocupacional. (Pg 26-48)

### 2.2.8. Cultura de Seguridad

Es el conjunto de valores, principios, normas, costumbres, comportamientos y conocimientos que comparten los miembros de una empresa para promover un trabajo decente, en el que se incluye al titular minero, a las empresas contratistas mineras y a las empresas de actividades conexas para la prevención de incidentes, accidentes, enfermedades ocupacionales y daño a las personas.

Según el Reglamento de D.S. 024-2016-EM R, y su modificatoria D.S. 023-2017-EM Artículo 6.- El presente reglamento tiene por finalidad fijar normas para:

- a) Fomentar una cultura de prevención de los riesgos laborales para que toda la organización interiorice los conceptos de prevención y proactividad, promoviendo comportamientos seguros.
- c) Fomentar el liderazgo, compromiso, participación y trabajo en equipo de toda la empresa con relación a Seguridad y Salud Ocupacional.
- d) Promover el conocimiento y fácil entendimiento de los estándares, procedimientos y prácticas para realizar trabajos seguros mediante la capacitación.
- g) Asegurar un compromiso visible del titular de actividad minera, empresas contratistas y los trabajadores con la gestión de la Seguridad y Salud Ocupacional.
- h) Mejorar la autoestima del recurso humano y fomentar el trabajo en equipo a fin de incentivar la participación de los trabajadores

(COOPER., y otros, 2000), define cultura de seguridad como un conjunto de valores y conocimientos compartidos a través de todos los niveles de la organización y que están basados en la creencia de que la seguridad es importante y es responsabilidad del individuo. Cooper considera que las actitudes, percepciones y creencias de las personas; su comportamiento, y los sistemas de gestión de la seguridad - así como las características objetivas situacionales - como los constituyentes de la cultura de seguridad de la organización

Según (HUDSON P., y otros, 2001) la cultura de la seguridad industrial de una organización debe estar guiada por prácticas, valores y creencias que se encuentren respaldados por los altos directivos dentro de una organización.

En base a lo revisado, podemos observar que los diferentes autores coinciden en que hay elementos comunes a la cultura de seguridad: prácticas, valores y creencias. Por otro lado, otros autores mencionan que el liderazgo de la gerencia tiene un impacto positivo en desarrollo de la cultura de seguridad. La cultura de la seguridad de una organización es un proceso evolutivo que avanza desde un estado patológico y de inseguridad hacia un estado generativo y seguro, para lo cual las organizaciones atraviesan distintas etapas.

### 2.2.8.1. Importancia de la seguridad

Como importancia de la seguridad, además de la protección del trabajador a su integridad física, de la mano con temas financieros y de imagen de la compañía. El enfoque en la seguridad ayudará a las empresas a evitar una serie de costos perjudiciales para el negocio, tanto directos como indirectos, ocasionados por accidentes ocupacionales en una compañía:

- Interrupción en la producción inmediatamente luego del accidente
- Efectos en la moral de los trabajadores y contratistas
- Personal asignado a la investigación y elaboración del informe del accidente
- Costos de reclutamiento, selección y entrenamiento de los trabajadores de reemplazo
- Reducción en la calidad de reclutamiento
- Daño a los equipos y materiales de la compañía
- Reducción de la calidad del producto tras el accidente
- Reducción de la productividad de los trabajadores lesionados en trabajo ligero
- Costos de gastos generales por mantener el inventario del producto a tope con el fin de absorber el costo de los accidentes
- Reducción de la cuota de accionistas (acciones de la compañía) y cuota de clientes por mala imagen
- La alta gerencia debe dejar la compañía
- Fondo de comercio perdido (lost goodwill)

- Dificultad de conseguir personas ideales para la organización en una empresa con mala reputación
- Menos apoyo y confianza de los stakeholders (comunidad, entidades del Estado)
- Mayores primas de seguro, dificultad de obtener seguros
- Problemas financieros ante los accionistas

### 2.2.8.2. Factores que generan accidentes

(Cultura de Seguridad en DuPont, 2014) *Cultura de Seguridad en DuPont. Foro Internacional VII DuPont Maximizando su Cultura de Seguridad y Comportamiento*, afirma que las causas que generan accidentes en la organización son las siguientes.

- Poca preparación del liderazgo de los supervisores
- Falta o poco entrenamiento en seguridad
- La creencia de que uno nunca vivirá una situación de peligro
- Poca motivación
- Hábito antiguo que nunca nadie ha cuestionado
- Falta de rigor y disciplina operacional.

Con relación a lo expuesto anteriormente, Wilson y Higbee clasifican las causas principales de los accidentes del siguiente modo (WILSON, y otros, 2011):

- El equipo: Algo inesperado sucede sin que usted u otra persona esté involucrada (se rompe la cuerda, la luz de tránsito no funciona correctamente, falla el acoplamiento, etc.).
- Otras personas: El comportamiento de otras personas causa o contribuye a accidentes y lesiones.
- Uno mismo: Las propias acciones causan o contribuyen a incidentes/lesiones.

Finalmente, Wilson y Higbee manifiestan que, de las tres causas expuestas, aproximadamente el 95% del origen de los accidentes se da por la causa de «uno mismo»

### 2.2.8.3. Pirámide de Bird

La pirámide de Bird (BIRD, y otros, 1996).señala que, por cada seiscientos incidentes, ocurren treinta accidentes leves, diez serios y uno grave. Si ello se compara entre la proporción de incidentes que hubieran podido ocasionar lesiones a las personas y/o propiedades con aquellos que realmente los ocasionaron, se puede ver cómo el análisis de los incidentes puede ser utilizado para evitar y/o controlar los accidentes

Bird también menciona que el origen o causa básica de un accidente radica tanto en el hombre como en el ambiente, equipo, materiales y/o métodos del trabajo. La causa básica es consecuencia directa de la falta de control administrativo y, por lo tanto, de directa responsabilidad del supervisor del personal (BIRD, y otros, 1996). Todo esto se esquematiza en la Fig. 07:



Figura 7. Pirámide de Bird

Fuente: (BIRD, y otros, 1996)

#### 2.2.8.4. Modelos de cultura de seguridad

A continuación, se presentarán dos modelos de cultura de seguridad, que sirven de base para plantear y analizar la operación de una empresa en materia de cultura de seguridad.

### A. Modelos de cultura según Cooper

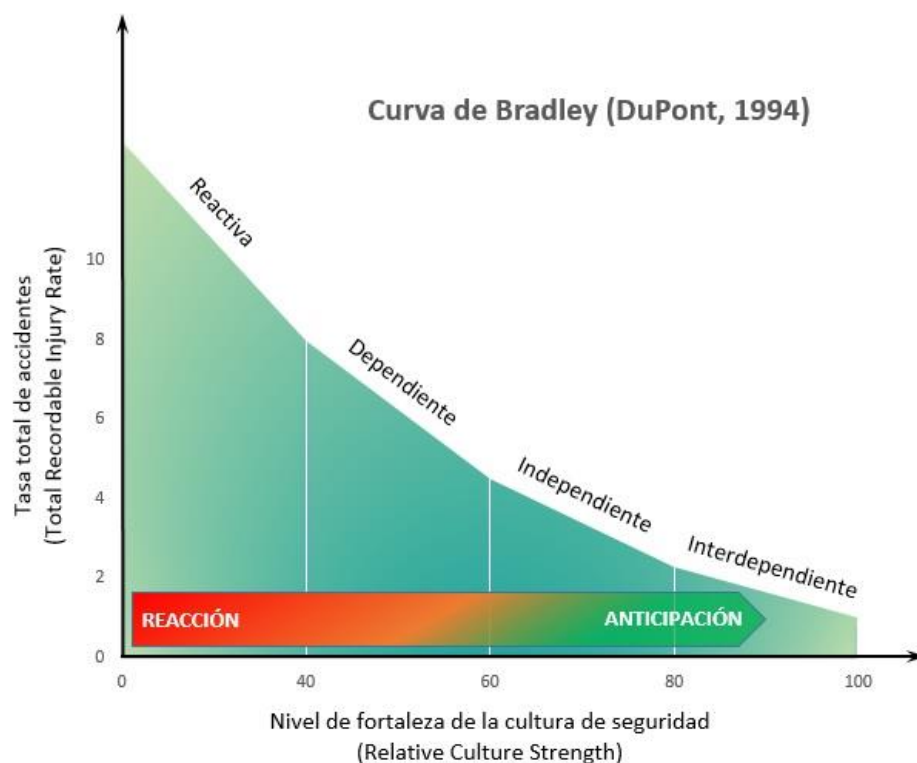
- El modelo propuesto por Cooper menciona que la cultura de seguridad de una empresa está compuesta por tres dimensiones dependiente (COOPER., y otros, 2000): ambiente, persona y comportamiento.
- Lo relacionado a la persona se evidencia a través del clima de seguridad, las percepciones compartidas de los trabajadores y sus actitudes frente a seguridad, reflejando la cultura de seguridad en el lugar de trabajo (usualmente, medible a través de un cuestionario).
- Lo relacionado al comportamiento de seguridad (seguro o inseguro) representa el compromiso del empleado con la seguridad, y se puede evaluar a través de observaciones o muestreos sobre el comportamiento del colaborador.
- Finalmente, lo relacionado a la situación incluye los aspectos que tienen que ver con los sistemas de gestión de seguridad vigentes en la organización, los cuales pueden ser evaluados a través de auditorías o inspecciones periódicas.
- En tal sentido, la integración de estas tres dimensiones permite un análisis de la cultura de seguridad vigente en una empresa.

### B. Curva de Bradley (Dupont)

La curva de Bradley es un mecanismo ideado por la empresa americana Dupont con el objetivo ayudar a sus clientes a comprender y visualizar el camino hacia el desempeño en seguridad de clase mundial en sus compañías. Este modelo muestra los cambios en la mentalidad y las acciones que deben ocurrir en el tiempo para desarrollar una cultura de seguridad madura en una compañía. Las cuatro fases que se exponen en él son las siguientes:

- **Fase reactiva:** Las personas no toman responsabilidad. Creen que la seguridad es más una cuestión de suerte que de gestión, y que «los accidentes suceden». Y con el tiempo, de hecho, lo hacen.
- **Fase dependiente:** Las personas ven la seguridad como una cuestión de seguir las reglas que otras personas establecen. Las tasas de accidentes disminuyen, y la dirección cree que la seguridad podría manejarse «si tan solo la gente siguiera las reglas».
- **Fase independiente:** Las personas toman responsabilidad por ellos mismos. Creen que la seguridad es personal, y que pueden marcar una diferencia con sus propias acciones. Esto reduce aún más los accidentes.

- **Fase interdependiente:** Los equipos de empleados se sienten dueños de la seguridad, y toman responsabilidad por sí mismos y por los demás. Las personas no aceptan bajos estándares y la asunción de riesgos. Conversan activamente con otros para comprender su punto de vista. Creen que la verdadera mejora solo se puede alcanzar como equipo, y que la meta de cero lesiones es alcanzable.



*Figura 8. Curva de Bradley*

Fuente: <https://prevenblog.com/nos-ensena-la-curva-bradley/>

Se muestra en la curva de Bradley una evolución de la cultura de seguridad en una organización desde reactivo o instintivo hacia interdependiente o colectivo y anticipativo, donde los empleados asumen la responsabilidad de la seguridad, no aceptando bajos estándares y trabajar evitando accidentes.

### 2.2.8.5. Competencias de cultura de seguridad

Se puede desprender, de la literatura que existe, un grupo de competencias o actitudes claves en seguridad que potencian la cultura de seguridad en una empresa (A casual model of the relationship among accidents, biodata, personality and cognitive factors, 1989).

Hansen hace un listado de nueve ítems con los que debe contar una empresa para manejar una cultura de seguridad de clase mundial (A casual model of the relationship among accidents, biodata, personality and cognitive factors, 1989):

- El compromiso de la alta gerencia en seguridad, traducido en liderazgo en seguridad
- Programas de administración del riesgo
- Entrenamiento y capacitación de los empleados en seguridad
- Investigación de accidentes, relacionada con tener una cultura de reporte
- Gestión de accidentes
- Selección de personal idóneo con la cultura de seguridad que quiere promover la empresa
- Prácticas y procedimientos óptimos para la reducción de riesgos
- Correcto mantenimiento de facilidades e instalaciones de toda la empresa
- Apoyo financiero por parte de la compañía en temas de seguridad

### 2.2.9. Liderazgo y el Liderazgo de Seguridad

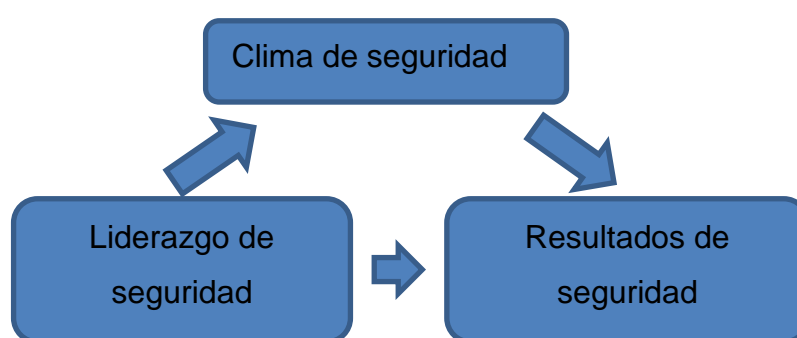
(International Journal of Technology and engineering education., 2005) Una revisión de la literatura revela la importancia del liderazgo para la gestión eficaz de la seguridad. Los gerentes deben ser capaces de llevar la gestión de la seguridad de forma proactiva. El liderazgo puede mejorar el desempeño de la seguridad mediante la articulación estratégica de la misión con nuevos y más competitivos escenarios de la empresa, la motivación de su equipo de trabajo a pensar de forma autónoma en las mejores formas de impulsar la seguridad, y potenciar la participación en las actividades de seguridad.

El liderazgo en seguridad es considerado como el proceso de interacción entre los líderes y seguidores, a través del cual los líderes pueden ejercer su influencia en los seguidores para gestionar el cumplimiento de metas de seguridad, bajo las circunstancias de la organización y los factores individuales.

Ahora comenzaremos a analizar la importancia del liderazgo para prevenir que las decisiones que se tomen no consideren los aspectos de seguridad, debido a la relevancia que se les da a otras cuestiones. Una definición para este concepto de liderazgo de seguridad es la que nos entrega:

*“Es el proceso de interacción entre líderes y seguidores, por medio en el cual los líderes pueden ejercer su influencia en los seguidores para poder alcanzar los objetivos organizacionales relacionados con la seguridad, bajo las circunstancias de la organización y de los factores individuales.”*

El liderazgo en seguridad tiene tanto un efecto directo en el rendimiento de seguridad como uno indirecto mediado por el clima de seguridad, es decir, hay un efecto claro, pero por dos vías, lo cual implica que este comportamiento puede tener un efecto aun mayor del esperado inicialmente y que gran parte de ese es explicado por el clima. Esto se puede ver en la siguiente figura.



*Figura 9. Modelo de relación de aspectos de seguridad.*

Fuente: (IGLESIAS I. E., 2017)

## 2.3. Definición de Términos

### A. Coach

Cuando se habla del coach se refiere a aquella persona que es líder y va a la cabeza de cualquier acción, aquel que presta especial atención por la planificación del desarrollo de cada persona que conforma el equipo de trabajo, así mismo del propio, en cuanto al aspecto tanto personal como lo profesional. Este líder posee una visión inspiradora, de triunfo y que puede trascender, además que a través de una actitud ejemplar y disciplinada, comprometida con la responsabilidad, puede dirigir al equipo en el proceso de logro de la visión, haciendo de ella algo real y tangible, en otros términos, es una persona que lidera en pro de la unidad de los miembros del equipo, sin mostrar ningún tipo de favoritismo personal, lo cual solidifica la relación entre ellos, a fin de promover la suma de los talentos individuales.



## B. Coachee

[Se pronuncia “Couchíí”] Es la persona que hace y se responsabiliza del proceso de cambio para conseguir su objetivo. También se le puede llamar cliente, pero nunca paciente.

Coachee es el término en inglés de quien recibe coaching, en español Cliente, pero jamás paciente, como veremos más adelante.

Es la persona que decide contratar un coach para que le ayude a enfocar un momento de su vida con el objetivo de algún tipo de mejora personal o profesional.

El coachee es quien debe realizar el trabajo, quien aborda el aprendizaje necesario para generar un cambio sustancial en sus acciones.

## C. Coordinación o Sincronización

Significa reflejar, mostrar un espejo sin imitar, dirigiendo señales no verbales que otra persona pueda identificar clara e inconscientemente como suyas y que ella sea garantía de que está siendo comprendida, aceptada y reconocida. También, es el procedimiento mediante el cual, se puede producir una vinculación profunda entre los niveles conscientes e inconscientes de un interlocutor.

## D. Actitud

El concepto de actitud es muy utilizado en el ámbito de la psicología, en el que las actitudes no pueden ser consideradas como cuestiones particulares, sino que más bien deben ser entendidos dentro de un contexto social y temporal.

Las actitudes son adquiridas y aprendidas a lo largo de la vida y adquieren una dirección hacia un determinado fin. Esto lo diferencia de caracteres biológicos, como el sueño o el hambre.

La actitud se conforma de tres componentes esenciales:

- **Elemento conductual.** En primer lugar, este elemento refiere al modo en que son expresados las emociones o pensamientos.

- **Elemento emocional.** En segundo lugar, este elemento refiere a los sentimientos que cada persona tiene.
- **Elemento cognitivo.** Por último, este elemento hace referencia a lo que el individuo piensa.

## **E. Flexibilidad**

Flexibilidad es la capacidad que posee un objeto o una persona de doblarse sin que exista el riesgo de que pueda romperse. De igual manera, flexibilidad es la facultad que posee un individuo para adaptarse a los diversos cambios que se puede presentar durante su vida o acondicionar las normas a las distintas circunstancias o cambios.

## **F. Capacitación y motivación**

Las empresas que buscan ser exitosas deben desarrollar esfuerzos por motivar y elevar el nivel de capacitación de su recurso humano, ya que al instruir al personal y a los directivos en mejores prácticas, técnicas y métodos de trabajo, la compañía puede llegar a convertirse en una organización mucho más productiva y por ende competitiva. El desarrollo de los talentos de los equipos de empleados, cargos medios y directivos, debe ser entendido como un asunto de vital importancia para el fortalecimiento de las compañías, mismo que se inicia en el proceso de selección de personal soportado en las aptitudes y actitudes de cada individuo.

## **G. Enfoque de Coaching**

Concebido de esta forma, liderazgo puede ser considerada como el único conjunto de habilidades que complementa a otras competencias y experticias. Desde esta mirada, las habilidades de liderazgo proveen un aumento de valor a las habilidades y experticias fundamentales de dirección. En otras palabras, reforzar las habilidades de liderazgo ayuda a cualquier ejecutivo o supervisor a mejorar sus habilidades para lograr resultados y alcanzar metas personales y organizacionales.

Las habilidades referidas a sí mismo, aquellas que el líder despliega cuando elige el estado más apropiado, sus actitudes, criterios, estrategias, entre otros, para relacionarse con la situación en particular. En cierto modo las habilidades relativas a sí mismo son aquellos procesos a través de los cuales el líder se lidera a sí mismo.

Considera el balance interno en la situación respecto de la propia visión, la congruencia entre el decir y actuar, su manejo emocional y el nivel de atención y presencia en la situación y autoconciencia respecto de sus afirmaciones y reacciones.

## H. Competencias en Liderazgo

Las habilidades de pensamiento sistémico son básicas en tanto permiten construir representaciones de los espacios problemas desde un marco multicausal y recogiendo la complejidad de las situaciones y facilita también la creación de equipos efectivos de trabajo con sus colaboradores. Esta habilidad se le considera como un signo de madurez en el liderazgo. Implica una maestría en el uso de modelos de espacio problema, definición de relevancias, múltiples perspectivas y creación de modelos integrados en la comprensión del sistema.

- Habilidades referidas a sí mismo
- Habilidades de pensamiento estratégico.
- Habilidades relacionales.
- Habilidades de pensamiento sistémico.
- Nuestro Enfoque de Coaching.

## I. Metodología Coaching Programación Neurolingüística

Nuestra metodología utiliza a la base los fundamentos de la PNL (Programación Neurolingüística) como enfoque estratégico breve centrada en las soluciones, cuya flexibilidad ha permitido que se utilice en intervenciones de distintos ámbitos del quehacer (social y laboral, entre otros).

Es un modelo tecnológico que dispone de diversos tipos de intervención para el cambio de conductas, enriquecimiento de habilidades y competencias, alineamiento motivacional respecto al cambio y fortalecimiento de creencias empoderantes y ampliación de sentidos de identidad, que permitan en última instancia potenciar la Zona de Excelencia en el ejercicio del Liderazgo.

El coach en Programación Neurolingüística entonces participa de un diálogo, donde el énfasis es despertar el potencial de recursos que dispone la persona para la definición y logro de los objetivos personales de vida, sean que ellos estén activamente disponibles o existan como potencialidad.

## CAPÍTULO III

### DISEÑO METODOLÓGICO

#### 3.1. Definición de variables














(GOMEZ M., 2006), define, “una variable como un aspecto o característica de un fenómeno que se desea estudiar, y que puede tomar dos o más grados, estados o valores. Siendo redundantes.

##### 3.1.1. Variable 1: Coaching basado en Programación Neurolingüística

##### 3.1.2. Variable 2: Cultura de seguridad minera

### 3.2. Operacionalización de variables

Tabla 1. Matriz de Operacionalización de variables

| VARIABLES  | DEFINICIÓN CONCEPTUAL  | DIMENSIONES   | INDICADORES.  |
|--|--|---|---|
| <b>VARIABLE I:</b><br>Coaching basado en Programación Neurolingüística (PNL) | Para (RAMOS C., 2004), la Programación Neurolingüística (PNL) es una adecuada herramienta que permite abordar la enseñanza de las habilidades propias de la educación para la paz, en general, y de la mediación escolar en particular. Es por ello que la PNL tiene un alto valor en el ámbito educativo al utilizarse como herramienta estratégica para mejorar la eficacia del proceso enseñanza – aprendizaje. | Rapport (Empatía y aceptación)  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Empatía</li> <li> Coordinación o sincronía</li> </ul>   |
|  |  | Canales de comunicación   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Sistema representativo VACO (Visual, auditivo, kinestesico)</li> <li> Orientación</li> </ul>  |
|  |  | Feedback y Feedforward (Retroalimentación y proceso de retroalimentación) | <ul style="list-style-type: none"> <li> Visión</li> <li> Resultados</li> <li> Sugerencias</li> </ul> |
| <b>VARIABLE II:</b><br>Cultura de seguridad minera                           | (MANNAN S., 2014) como:<br><br>“La cultura de seguridad de una organización es el producto de valores, actitudes, percepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso, el estilo y la aptitud de una organización para administrar la seguridad y la salud.”  | Dimensión Liderazgo   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Actitud</li> <li> Flexibilidad</li> </ul>  |
|  |  | Proceso de comunicación   | <ul style="list-style-type: none"> <li> Motivación</li> <li> Cuadro de referencia interno o externo</li> </ul>  |
|  |  | Enfoque preventivo  | <ul style="list-style-type: none"> <li> Cohesión social</li> <li> Resultado</li> </ul>  |

Fuente: Elaboración propia

### 3.3. Hipótesis de la investigación

La investigación se basa en el enfoque cualitativo, ya que utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación. También se guía por áreas o temas significativos de investigación.

Los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos.

#### **Instrumentos**

La investigación se realizará por medio de la aplicación de una encuesta creada por el académico Roberto Carvalho que tiene como objetivo medir los aspectos de la seguridad en las organizaciones, esta es medida en 7 factores, de los cuales uno de ellos es el de liderazgo en seguridad, en el cual se basará esta investigación.

#### 3.3.1. Hipótesis General

HG: Existe relación entre Coaching significativa basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad minera preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”

#### 3.3.2. Hipótesis Específicas

H1: Existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”

H2: Existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”

H3: Existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”

### 3.4. Tipo y diseño de la Investigación

### 3.4.1. El tipo de investigación

De acuerdo con (TAMAYO M, 2003), mencionó que “La investigación básica, se le llama también investigación teórica, o pura fundamental, el cual no produce soluciones inmediatas, su contribución se establece en mejorar el conocimiento teórico – científico dirigido esencialmente al reconocimiento de leyes y principios” (p. 64).

Por lo tanto, la presente investigación la tipificamos según los siguientes criterios:

Por el tipo de pregunta que planteamos: Investigación sustantiva o básica, está orientada a proporcionar los fundamentos teóricos y conceptuales al problema planteado. Además, constituye una investigación descriptiva correlacional ya que se pretende establecer la relación de la programación neurolingüística con la cultura de seguridad minera. De diseño no experimental debido a que no se construye ninguna situación ni se van a manipular las variables de la investigación.

#### **En nivel de investigación**

Para (HERNANDEZ - SAMPERI R., y otros, 2014) se “tiene como función específica la descripción de los fenómenos encontrados. Se sitúa en un nivel del conocimiento científico. Se utilizan métodos descriptivos como la observación, estudios correlacionales, de desarrollo, etc.” (p.149); (...) tiene como “función principal determinar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables de la investigación en particular”. (p.157)

Es de carácter correlacional debido a las relaciones mutuas entre las variables de auto concepto autoestima, Coaching basado en Programación Neurolingüística y Cultura de Seguridad minera.

La investigación correlacional asocia variables mediante un patrón predecible para un grupo o población.

Investigación descriptiva busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población. Analizarlos. (Sampieri, et al., 2010, s/f).

### 3.4.2. El diseño de investigación

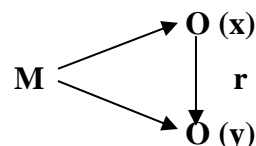
Se han utilizado un diseño descriptivo – correlacional no experimental de corte transversal.

Transversal, porque se ha recolectado datos sobre las variables investigadas en un solo momento, en un tiempo único.

Descriptivo, porque se describen las características de las variables investigadas según sus niveles predominantes, así como de la relación o asociación entre ellas.

Correlacional, porque el trabajo de investigación se orienta a describir la relación existente entre las variables estudiadas en un momento determinado. Al respecto, (Hernández, et al., 2006, s/f) Dicen: “tienen como objetivo describir relaciones entre dos o más variables en un tiempo determinado”.

De manera esquemática este diseño se expresa:



En donde:

**M:** Muestra

**O (x):** Coaching basado en PNL.

**O(y):** Cultura de Seguridad minera

**r:** Índice de correlación entre las variables

### 3.5. Método de investigación

Según (ROJAS R., 2013) define al método hipotético-deductivo como, el método que: Toma en cuenta la forma como se define los conceptos y se analiza en varias etapas de intermediación que permite pasar de afirmaciones generales a más



particulares hasta acercarse a la realidad a través de referentes empíricos Este procedimiento es necesario para comprobar las hipótesis con base empírica obtenida de la práctica científica. (p. 85)

El método que se utilizó fue el hipotético-deductivo, el cual es un método que se inicia con la observación de fenómenos generales con el propósito de señalar las verdaderas particularidades contenidas explícitamente en una situación general.

También el método hipotético deductivo "es un procedimiento que parte de unas afirmaciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos" (En este caso se busca identificar la correlación entre las variables Coaching basado en PNL y Cultura de Seguridad minera.

### 3.6. Población y muestra

#### 3.6.1. Población

Según (HERNANDEZ - SAMPERI R., y otros, 2014)2010) “La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones. Las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p.235).

La población está conformada por 46 trabajadores de la empresa JEMAVIL S.A.C, 2017.

*Tabla 2. Población de los trabajadores de JEMAVIL S.A.C.*

| ESTAMENTO  | 2017      |        |
|------------|-----------|--------|
|            | T         | %      |
| Obreros    | 36        | 78.26  |
| Empleados  | 8         | 17.39  |
| Temporales | 2         | 4.35   |
| Total      | <b>46</b> | 100.00 |

Fuente: Jefatura de recursos humanos empresa JEMAVIL S.A.C, 2017

**Obreros:** Personal de mano de obra directa

**Empleados:** Personal permanente en áreas de supervisión

**Temporales:** Practicantes, visitas.

### 3.6.2. Muestra

(HERNANDEZ - SAMPERI R., y otros, 2014) El muestreo es sistemático ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador es así que la muestra son los trabajadores o colaboradores de la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C.-Marcona- 2017, donde la cantidad es justificada por el régimen de la diferencia de la muestra referente a la población.

*Tabla 3: Muestra de trabajadores de la Empresa de JEMAVIL S.A.C.*

| ESTAMENTO  | 2017      |        |
|------------|-----------|--------|
|            | T         | %      |
| Obreros    | 23        | 78.26  |
| Empleados  | 6         | 17.39  |
| Temporales | 2         | 4.35   |
| Total      | <b>31</b> | 100.00 |

Fuente: Jefatura de recursos humanos empresa JEMAVIL S.A.C, 2017

La muestra es de carácter censal no probabilística, e intencionado, por tomar toda la población de 31 trabajadores de la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C.-Marcona- 2017.

### 3.7. Procedimiento de la Investigación

Para (VALDERRAMA B., 2009) “señala que luego de haber obtenido los datos, el siguiente paso es realizar el análisis de los mismos para dar respuesta a la pregunta inicial y, si corresponde, poder aceptar o rechazar las hipótesis en estudio” (p.229).

En este trabajo de investigación se adopta el método de análisis de datos de tipo cuantitativo inductivo - deductivo, los datos serán sometidos a análisis e interpretación estadística descriptiva e inferencial según los resultados en el software Spss versión 23.00.

El enfoque es cuantitativo, dado que se utilizan los procedimientos del método científico y también se utilizó a la estadística como una herramienta para el procesamiento, análisis de los datos, y presentación de los resultados.

### 3.8. Material de investigación

#### 3.8.1. Pruebas de proceso de entrada y salida de la investigación

##### Procesamiento y análisis de datos

Los datos obtenidos en la investigación han sido analizados y sistematizado utilizando las técnicas de la estadística descriptiva, el mismo que nos ha permitido presentar los datos en cuadros y gráficos estadísticos con su respectiva descripción e interpretación. Para la demostrar la hipótesis se ha empleado la Chi-cuadrado (o prueba  $\chi^2$  Pearson), una distribución de probabilidad continua con un parámetro (k) que representa los grados de libertad (gl) de la variable aleatoria discreta. La prueba  $\chi^2$  de Pearson se considera una prueba no paramétrica que mide la discrepancia entre una distribución observada y otra teórica (bondad de ajuste), indicando en qué medida las diferencias existentes entre ambas, de haberlas, se deben al azar en el contraste de hipótesis.

#### 3.8.2. Instrumentos

- **Cuestionario**

El cuestionario es un formulario con un listado de preguntas estandarizadas y estructuradas que se han de formular de idéntica manera a todos los encuestados. “...este instrumento consiste en aplicar a un universo definido de individuos una serie de preguntas o ítems sobre un determinado problema de investigación del que deseamos conocer algo” (SIERRA R., 1994) (pg. 194)

- **Instrumento de investigación**

Este trabajo de investigación se realizará con los siguientes instrumentos:

- Test encuesta Cultura de Seguridad minera
- Test encuesta Coaching basado en Programación Neurolingüística

#### 3.8.3. Validez y confiabilidad del instrumento

La validez de un instrumento se refiere al grado en que el instrumento mide aquello que pretende medir. Y la fiabilidad de la consistencia interna del

instrumento se puede estimar con el alfa de Cronbach. La medida de la fiabilidad mediante el alfa de Cronbach asume que los ítems (medidos en escala tipo Likert) miden un mismo constructo y que están altamente correlacionados (WELCH S., y otros, 1998). Cuanto más cerca se encuentre el valor del alfa a 1 mayor es la consistencia interna de los ítems analizados. La fiabilidad de la escala debe obtenerse siempre con los datos de cada muestra para garantizar la medida fiable del constructo en la muestra concreta de investigación.

Para efectos de este estudio se verificó la confiabilidad del instrumento a través del coeficiente de Alpha Cronbach que permite estimar la fiabilidad a través de un conjunto de ítems que se espera midan el mismo constructo o dimensión teórica. Como criterio general, (GEORGE D., y otros, 2003) (pg. 231) sugieren las recomendaciones siguientes para evaluar los coeficientes de alpha de Cronbach:

*Tabla 4: Muestra de trabajadores de la Empresa de JEMAVIL S.A.C.*

| N° | COEFICIENTE       | RANGO | RESULTADO    |
|----|-------------------|-------|--------------|
| 1  | Coeficiente alpha | >0.9  | Excelente    |
| 2  | Coeficiente alpha | >0.8  | Bueno        |
| 3  | Coeficiente alpha | >0.7  | Aceptable    |
| 4  | Coeficiente alpha | >0.6  | Cuestionable |
| 5  | Coeficiente alpha | >0.5  | Pobre        |
| 6  | Coeficiente alpha | <0.5  | Inaceptable  |

Fuente: Elaboración propia 2018

### **Coeficiente de correlación de Karl Pearson**

Dado dos variables, la correlación permite hacer estimaciones del valor de una de ellas conociendo el valor de la otra variable.

Los coeficientes de correlación son medidas que indican la situación relativa de los mismos sucesos respecto a las dos variables, es decir, son la expresión numérica que nos indica el grado de relación existente entre las 2 variables y en qué medida se relacionan. Son números que varían entre los límites +1 y -1. Su magnitud indica el grado de asociación entre las variables; el valor  $r = 0$  indica que no existe relación entre

las variables; los valores ( 1 son indicadores de una correlación perfecta positiva (al crecer o decrecer X, crece o decrece Y) o negativa (Al crecer o decrecer X, decrece o crece Y).

*Tabla 5: Muestra de trabajadores de la Empresa de JEMAVIL S.A.C.*

| N° | COEFICIENTE          | RANGO “r”    | RESULTADO                     |
|----|----------------------|--------------|-------------------------------|
| 1  | Coeficiente Spearson | $0 < r < 1$  | Correlación positiva          |
| 2  | Coeficiente Spearson | $r = 0$      | No existe relación lineal     |
| 3  | Coeficiente Spearson | $-1 < r < 0$ | Correlación negativa          |
| 4  | Coeficiente Spearson | $r > -1$     | Correlación negativa perfecta |

Fuente: Elaboración propia 2018

**Coefficiente de Fiabilidad de la Variable:** Coaching Basado en Programación Neurolinguística.

$$\text{Alfa de Crombach} = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

K: Número de elementos

Vi: Varianzas individuales

Vt: Varianza total

$$\text{Alfa de Crombach} = \frac{14}{14-1} \left[ 1 - \frac{\sum(0.0 + 0.18 + 0.21 + 0.06 + 0.26 + 0.16 + 0.18 + 0.59 + 0.46 + 0.78 + 0.59 + 0.67 + 0.38 + 0.65)}{44.10} \right]$$

Alfa de Cronbach = 0.951

*Tabla 6: Resultado del Alfa de Cronbach respecto al Coaching basado en Programación Neurolingüística.*

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,951            | 18             |

Fuente: Datos obtenidos del estadístico Spss versión 23.00, 2018

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach nos muestra aproximadamente un valor de **0.951**, con un coeficiente de fiabilidad de

**Excelente**; lo cual decimos que el instrumento utilizado para la investigación de la variable denominada “Coaching Basado en Programación Neurolingüística en la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. marcona-2018”, es Fiable, según la teoría antes citada.

**Coefficiente de Fiabilidad de la Variable:** Cultura de seguridad minera.

*Tabla 7: Resultado del Alfa de Cronbach respecto a la Cultura de Seguridad Minera*

#### Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0,994            | 35             |

Fuente: Datos obtenidos del estadístico Spss versión 23.00, 2018.

Según los resultados obtenidos con el estadístico de SPSS mediante el Alfa de Cronbach nos muestra aproximadamente un valor de **0.994**, con un coeficiente de fiabilidad de **Excelente**; lo cual decimos que el instrumento utilizado para la investigación de la variable denominada “Cultura de seguridad minera en la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. marcona-2018”, es Fiable, según la teoría antes citada.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

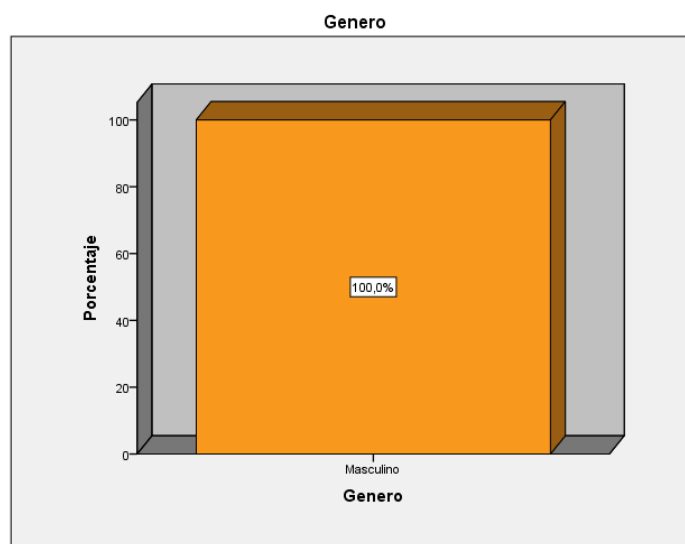
#### Descripción de los resultados del perfil demográfico del trabajador

#### Género de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018

*Tabla 8: Frecuencia y porcentaje de Género de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.*

| Género |           | Porcentaje |            |                   |                      |
|--------|-----------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|        |           | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido | Masculino | 31         | 100,0      | 100,0             | 100,0                |

*Nota.* Elaboración propia en base a datos de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 10: Porcentaje de Género de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00.*

En la tabla 8 y la figura 10 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 100.0% (31) de los trabajadores que participaron en la investigación fueron de género masculino.

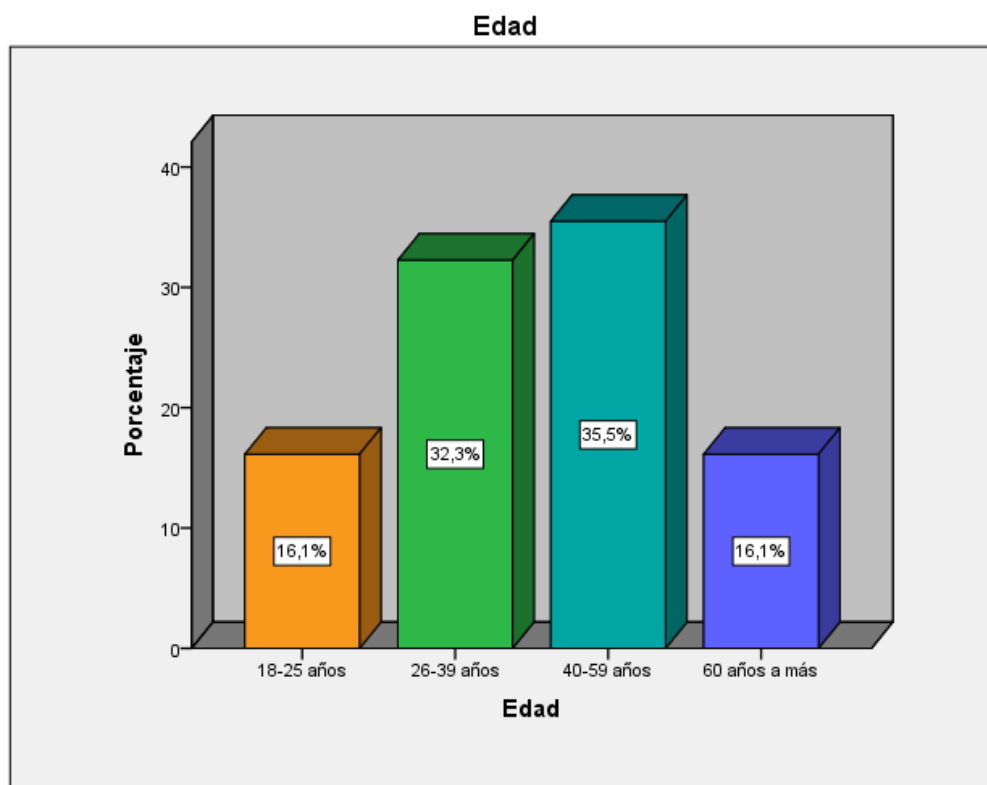
#### **Edad de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C Marcona -2018.**

*Tabla 09: Frecuencia y porcentaje de Edad de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018*

| <b>Edad</b> |               |            |            |                   |                      |
|-------------|---------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|             |               | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido      | 18-25 años    | 5          | 16,1       | 16,1              | 16,1                 |
|             | 26-39 años    | 10         | 32,3       | 32,3              | 48,4                 |
|             | 40-59 años    | 11         | 35,5       | 35,5              | 83,9                 |
|             | 60 años a más | 5          | 16,1       | 16,1              | 100,0                |
|             | Total         | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio





Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 11: Porcentaje de Edad de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00*

En la tabla 09 y la figura 11 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 16.1% (5) de los trabajadores que participaron en la investigación tuvieron edades de 18 a 25 años de edad, el 32.3% (10) tuvieron edades de 26 a 39 años, con el mayor indicador del 35.3% (11) tuvieron edades que oscilan entre 40 a 59 años y el 16.1% (5) tuvieron edades entre 60 años a más de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018.

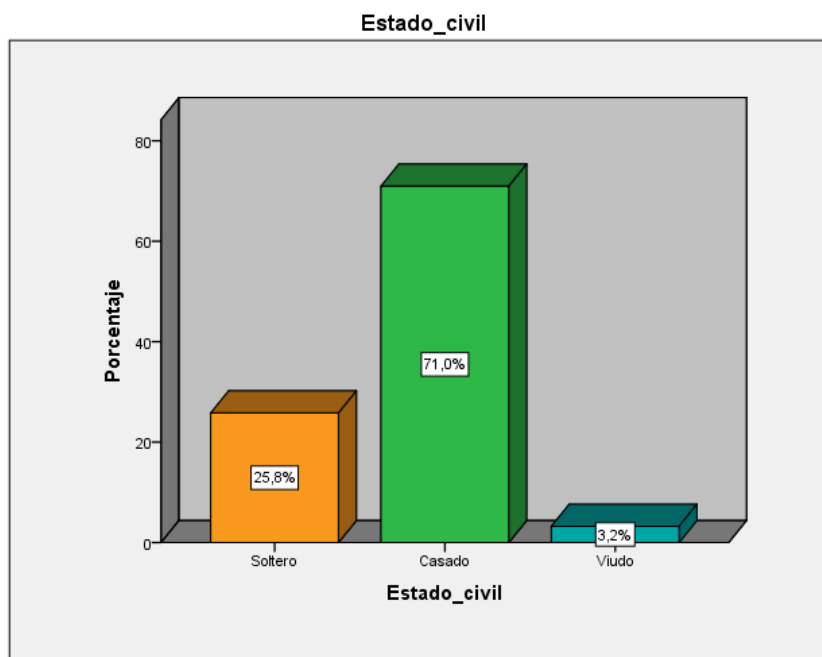
#### **Estado civil de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.**

*Tabla 10: Frecuencia y porcentaje de Estado civil de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018*

**Estado civil**

|        |         | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Soltero | 8          | 25,8       | 25,8              | 25,8                 |
|        | Casado  | 22         | 71,0       | 71,0              | 96,8                 |
|        | Viudo   | 1          | 3,2        | 3,2               | 100,0                |
|        | Total   | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 12: Porcentaje de Estado civil de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00.*

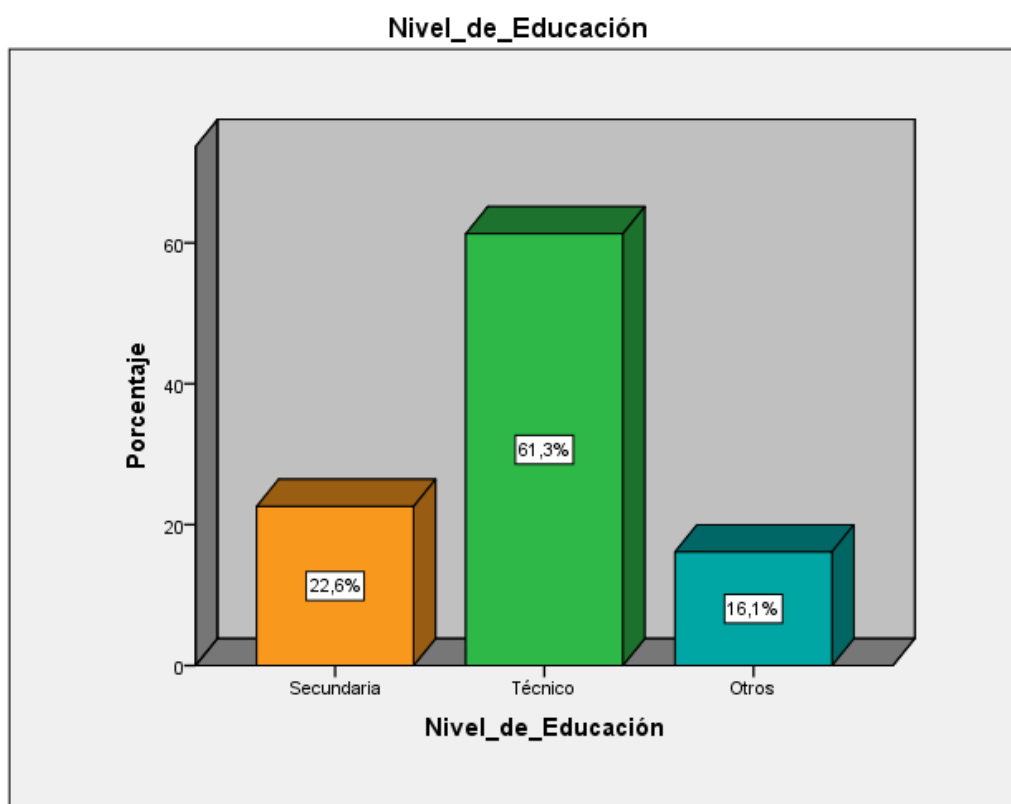
En la tabla 10 y la figura 12 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 25.8% (8) de los trabajadores que participaron en la investigación fueron de estado civil soltero, con el mayor referente del 71.0% (22) fueron de estado casado y con el 3.2% (1) fueron de estado civil viudo de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018.

## Nivel de educación de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.

Tabla 11: Frecuencia y porcentaje de Nivel de educación de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.

| Nivel de Educación |            | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------------|------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido             | Secundaria | 7          | 22,6       | 22,6              | 22,6                 |
|                    | Técnico    | 19         | 61,3       | 61,3              | 83,9                 |
|                    | Otros      | 5          | 16,1       | 16,1              | 100,0                |
|                    | Total      | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

Figura 13: Porcentaje de Nivel de educación de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00.

En la tabla 11 y la figura 13 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 22.6% (7) de los trabajadores que participaron en la investigación tuvieron un nivel de educación de secundaria, con el mayor referente del 61.3% (19) tuvieron un nivel de educación técnico y con el 16.1% (5) tuvieron un nivel de educación en otras modalidades de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018.

#### 4.1. Descripción de los resultados

Resultados descriptivos de las variables.

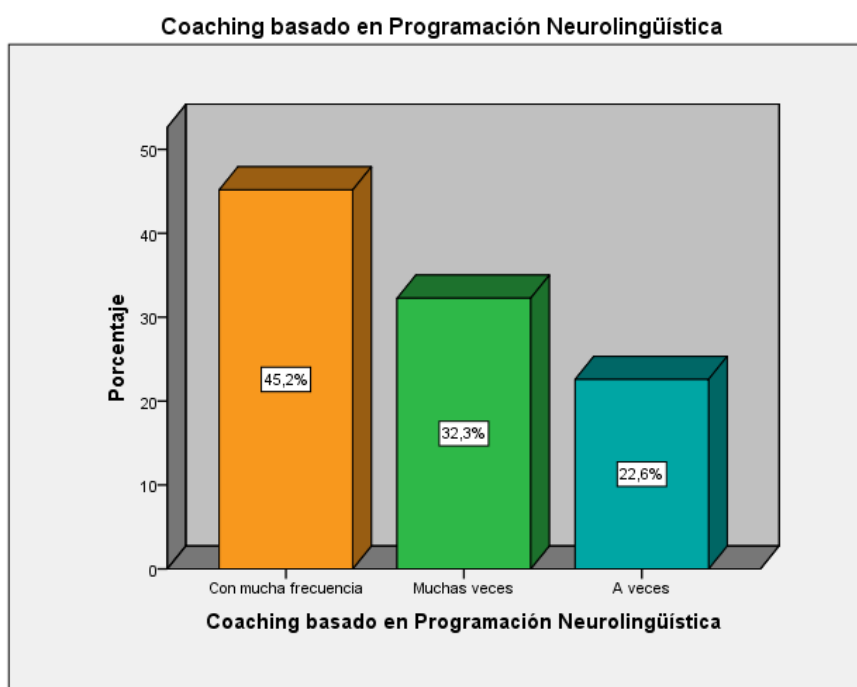
##### 4.1.1. Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.

*Tabla 12: Frecuencia y porcentaje de Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.*

#### Coaching basado en Programación Neurolingüística

|        |                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido | Con mucha frecuencia | 14         | 45,2       | 45,2              | 45,2                 |
|        | Muchas veces         | 10         | 32,3       | 32,3              | 77,4                 |
|        | A veces              | 7          | 22,6       | 22,6              | 100,0                |
|        | Total                | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 14: Porcentaje de Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00.*

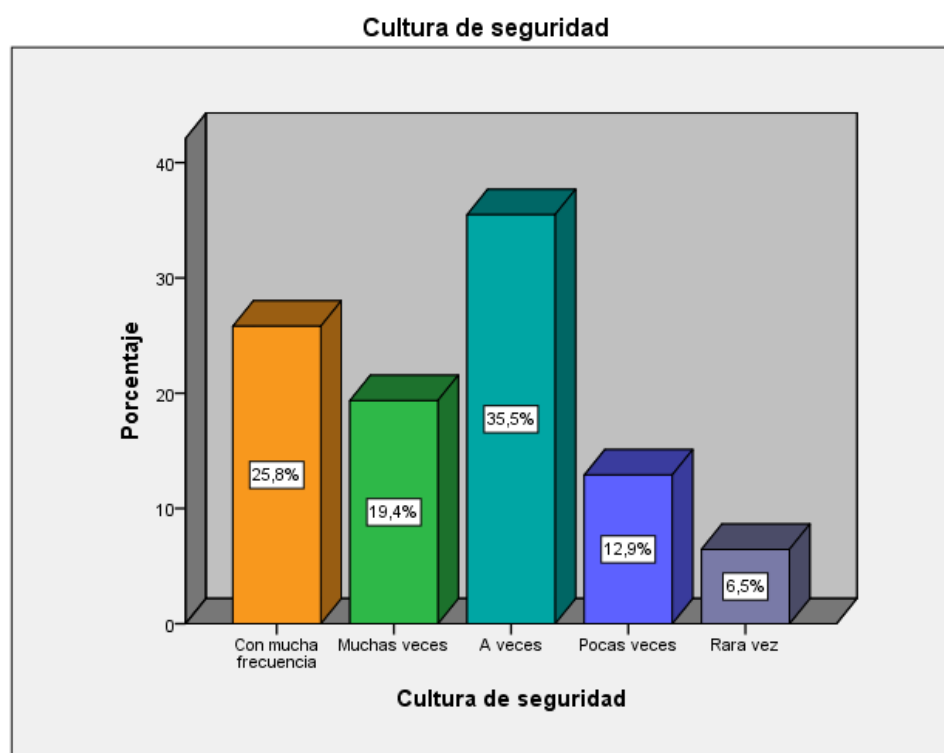
En la tabla 12 y la figura 14 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 45.2% (14) de los trabajadores indicaron que con mucha frecuencia se aplicó el Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa, seguido con el 32.3% (10) manifestaron muchas veces y con el 22.6% (7) indicaron que a veces. Lo que concluimos en este estudio según la percepción de los de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, con mucha frecuencia se aplica el Coaching basado en Programación Neurolingüística.

#### **4.1.2. Cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.**

*Tabla 13: Frecuencia y porcentaje de Cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018*

| Cultura de seguridad minera |                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------------------------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido                      | Con mucha frecuencia | 8          | 25,8       | 25,8              | 25,8                 |
|                             | Muchas veces         | 6          | 19,4       | 19,4              | 45,2                 |
|                             | A veces              | 11         | 35,5       | 35,5              | 80,6                 |
|                             | Pocas veces          | 4          | 12,9       | 12,9              | 93,5                 |
|                             | Rara vez             | 2          | 6,5        | 6,5               | 100,0                |
|                             | Total                | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 15: Porcentaje de Cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia-Spss versión 23.00.*

En la tabla 13 y la figura 15 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 25.8% (8) de los trabajadores indicaron tener una cultura de seguridad minera en la empresa, seguido con el

19.4% (6) manifestaron muchas veces, con el 35.5%(11) indicaron a veces, con el 12.9%(4) ponderaron que pocas veces y con el 6.5% (2) indicaron que rara vez. Lo que concluimos en este estudio según la percepción de los de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, a veces se tiene una cultura de seguridad en la empresa.

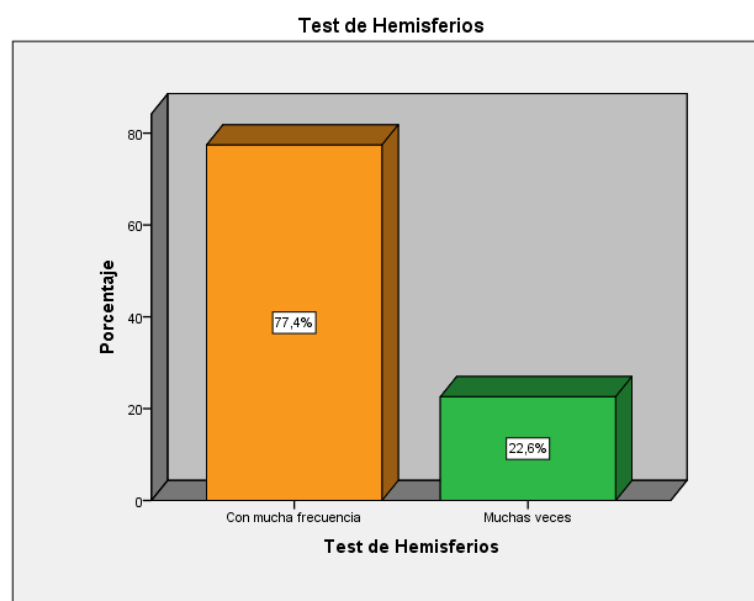
### Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable Coaching basado en Programación Neurolingüística.

#### 4.1.3. Test de Hemisferios del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.

*Tabla 14: Frecuencia y porcentaje de Test de Hemisferios del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018*

| Test de Hemisferios |                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------------------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido              | Con mucha frecuencia | 24         | 77,4       | 77,4              | 77,4                 |
|                     | Muchas veces         | 7          | 22,6       | 22,6              | 100,0                |
|                     | Total                | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 16: Porcentaje de Test de Hemisferios del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.*  
*Elaboración propia - Spss versión 23.00.*

En la tabla 14 y la figura 16 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 77.4% (24) de los trabajadores según el test aplicado indicaron tener con mucha frecuencia cualidades en el test de hemisferios y con el 22.6%(7) muchas veces. Lo que concluimos en este estudio de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, mayormente con mucha frecuencia los trabajadores tienen cualidades en el test de hemisferios del Coaching basado en Programación Neurolingüística.

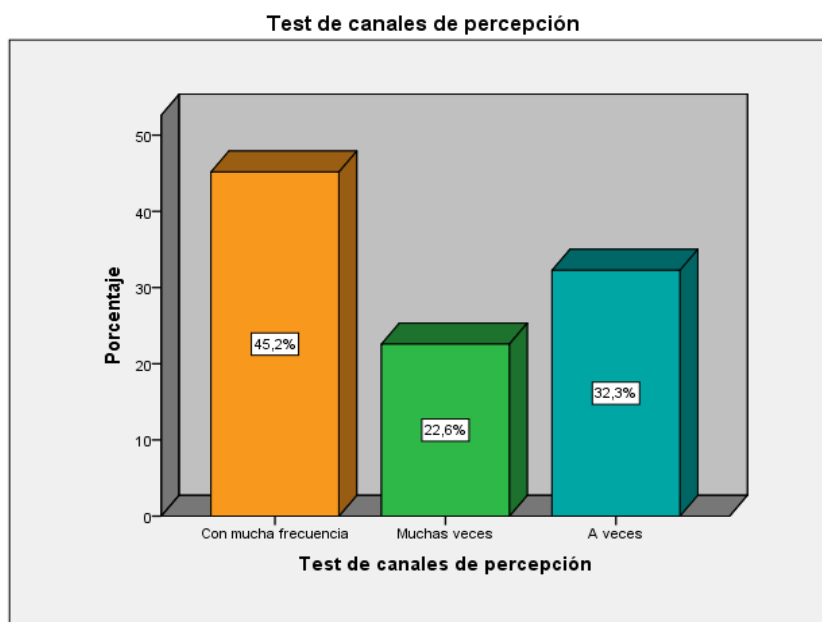
#### **4.1.4. Test de percepción del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.**

*Tabla 15: Frecuencia y porcentaje de Test de canales de percepción del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018*

| <b>Test de canales de percepción</b> |                      |            |            |                   | Porcentaje |
|--------------------------------------|----------------------|------------|------------|-------------------|------------|
|                                      |                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | acumulado  |
| Válido                               | Con mucha frecuencia | 14         | 45,2       | 45,2              | 45,2       |
|                                      | Muchas veces         | 7          | 22,6       | 22,6              | 67,7       |
|                                      | A veces              | 10         | 32,3       | 32,3              | 100,0      |
|                                      | Total                | 31         | 100,0      | 100,0             |            |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio





Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 17: Porcentaje de Test de canales de percepción del Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00.*

En la tabla 15 y la figura 17 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 45.2% (14) de los trabajadores según el test aplicado indicaron tener con mucha frecuencia cualidades en el test de canales de percepción, con el 22.6%(7) tuvieron muchas veces y con el 32.3%(10) tuvieron a veces. Lo que concluimos en este estudio de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, mayormente con mucha frecuencia los trabajadores tienen cualidades en el test de canales de percepción del Coaching basado en Programación Neurolingüística.

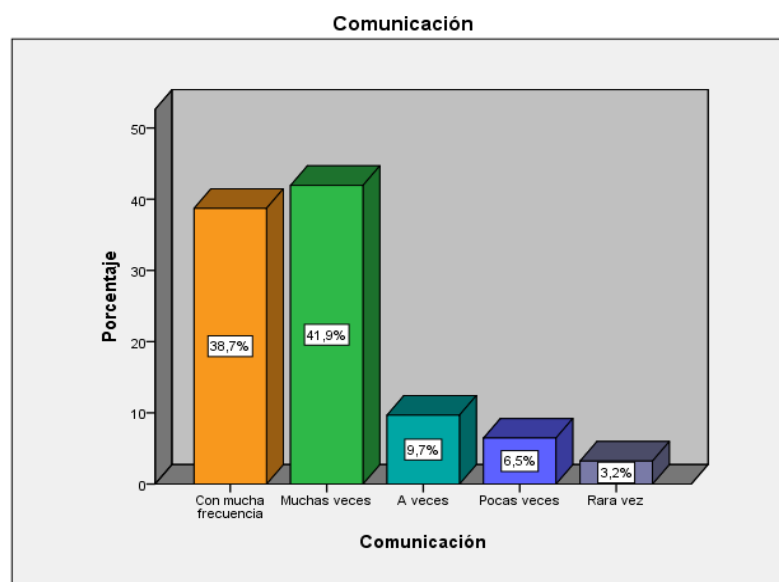
#### **Resultados descriptivos de las dimensiones de la variable cultura de seguridad minera.**

##### **4.1.5. Comunicación para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.**

*Tabla 16: Frecuencia y porcentaje de Comunicación para la cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.*

| Comunicación |                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|--------------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido       | Con mucha frecuencia | 12         | 38,7       | 38,7              | 38,7                 |
|              | Muchas veces         | 13         | 41,9       | 41,9              | 80,6                 |
|              | A veces              | 3          | 9,7        | 9,7               | 90,3                 |
|              | Pocas veces          | 2          | 6,5        | 6,5               | 96,8                 |
|              | Rara vez             | 1          | 3,2        | 3,2               | 100,0                |
|              | Total                | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 18: Porcentaje de Comunicación para la cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00.*

En la tabla 16 y la figura 18 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 38.7% (12) de los trabajadores indicaron tener comunicación para la cultura de seguridad minera en la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, seguido con el 41.9% (13) manifestaron muchas veces, con el 9.7%(3) indicaron a veces, con el 6.5%(2) ponderaron que pocas veces y

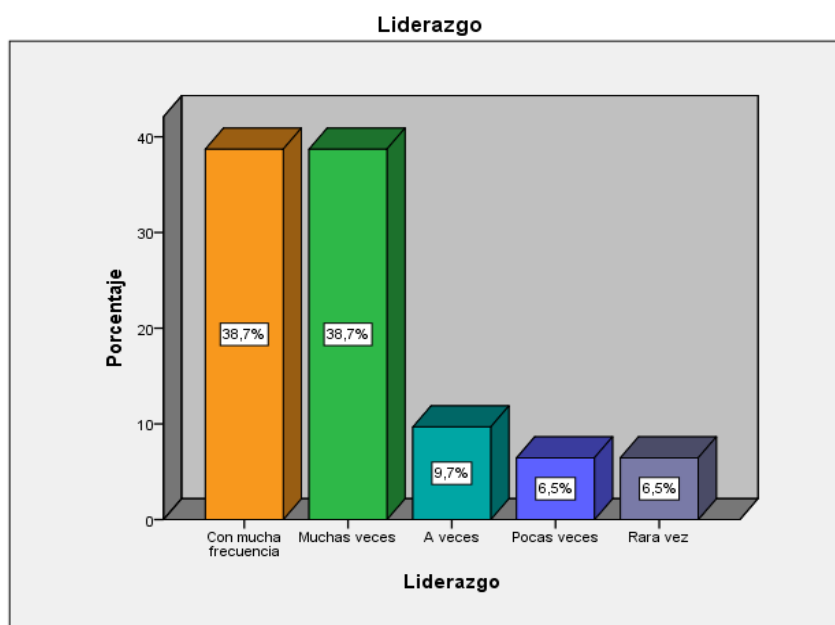
con el 3.2% (1) indicaron que rara vez. Lo que concluimos en este estudio según la percepción de los de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, muchas veces se tiene comunicación para la cultura de seguridad en la empresa.

#### 4.1.6. Liderazgo para la cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.

Tabla 17: Frecuencia y porcentaje de Liderazgo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018

| Liderazgo |                      | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-----------|----------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Válido    | Con mucha frecuencia | 12         | 38,7       | 38,7              | 38,7                 |
|           | Muchas veces         | 12         | 38,7       | 38,7              | 77,4                 |
|           | A veces              | 3          | 9,7        | 9,7               | 87,1                 |
|           | Pocas veces          | 2          | 6,5        | 6,5               | 93,5                 |
|           | Rara vez             | 2          | 6,5        | 6,5               | 100,0                |
|           | Total                | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

Figura 19: Porcentaje de Liderazgo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00.

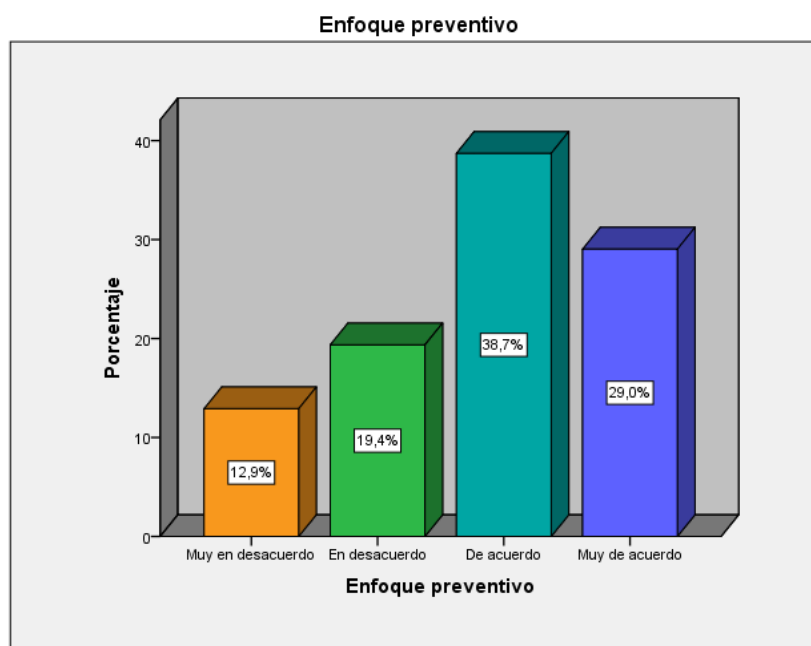
En la tabla 17 y la figura 19 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 38.7% (12) de los trabajadores indicaron tener liderazgo para la cultura de seguridad en la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, seguido con el 38.7% (12) manifestaron muchas veces, con el 9.7%(3) indicaron a veces, con el 6.5%(2) ponderaron que pocas veces y con el 6.5% (2) indicaron que rara vez. Lo que concluimos en este estudio según la percepción de los de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, con mucha frecuencia y muchas veces se tiene liderazgo para la cultura de seguridad en la empresa.

#### **4.1.7. Enfoque preventivo para la cultura de seguridad minera de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018.**

*Tabla 18: Frecuencia y porcentaje de Enfoque preventivo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018*

| <b>Enfoque preventivo</b> |                   |            |            |                   |                      |
|---------------------------|-------------------|------------|------------|-------------------|----------------------|
|                           |                   | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
| Válido                    | Muy en desacuerdo | 4          | 12,9       | 12,9              | 12,9                 |
|                           | En desacuerdo     | 6          | 19,4       | 19,4              | 32,3                 |
|                           | De acuerdo        | 12         | 38,7       | 38,7              | 71,0                 |
|                           | Muy de acuerdo    | 9          | 29,0       | 29,0              | 100,0                |
|                           | Total             | 31         | 100,0      | 100,0             |                      |

Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 20: Porcentaje de Enfoque preventivo para la cultura de seguridad de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona - 2018. Elaboración propia - Spss versión 23.00.*

En la tabla 18 y la figura 20 aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 12.9% (4) de los trabajadores indicaron estar muy en desacuerdo con el enfoque preventivo para la cultura de seguridad en la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, seguido con el 19.4% (6) manifestaron en desacuerdo, con el 38.7%(12) indicaron estar de acuerdo y con el 29.0% (9) indicaron muy de acuerdo. Lo que concluimos en este estudio según la percepción de los de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, mayormente indicaron estar de acuerdo con el enfoque preventivo para la cultura de seguridad en la empresa.

#### **4.2. Contrastación de Hipótesis**

Roberto Hernández Sampieri, son las guías precisas hacia el problema de investigación o fenómeno que se estudia. Es posible tener una o varias hipótesis, o definitivamente no tener ninguna. (...) Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formuladas a manera de proposiciones. Las hipótesis correlacionales. Éstas especifican las relaciones entre dos o más variables. Corresponden a los estudios correlacionales y

pueden establecer la asociación entre dos variables, o establecer la asociación entre más de dos variables. Sin embargo, las hipótesis correlacionales pueden no sólo establecer que dos o más variables se encuentran asociadas, sino cómo están asociadas. Éstas son las que alcanzan el nivel predictivo y parcialmente explicativo.

### Prueba Chi cuadrado ( $X^2$ )

Prueba de hipótesis que compara la distribución observada de los datos con una distribución esperada de datos, según (FERREIRA, 2010), es una prueba estadística no paramétrica utilizada como prueba de significación, cuando se tienen datos que se expresan en frecuencias o están en términos de porcentajes o proporciones, y pueden reducirse a frecuencias. Al tomar decisiones acerca de parámetros, se comparan los valores observados de Chi Cuadrado calculados en los datos de la muestra con los valores críticos de la distribución teórica de Chi Cuadrado, con  $(c-1)(f-1)$  grados de libertad y a un nivel de significación específico.

#### 4.2.1. Hipótesis general

##### a) *Hipótesis estadística (nula y alterna)*

*(Hipótesis Nula) Ho:* No existe relación entre Coaching basado en Programación Neurolinguística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

*(Hipótesis Alterna) HI:* Existe relación entre Coaching basado en Programación Neurolinguística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

##### b) *Tabla estadística*

*Tabla 19: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                     |    | Significación asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
|                              | Valor               | Gl |   |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 55,156 <sup>a</sup> | 8  | 0,000                                   |
| Razón de verosimilitud       | 59,017              | 8  | 0,000                                   |
| Asociación lineal por lineal | 25,477              | 1  | 0,000                                   |
| N de casos válidos           | 31                  |    |   |

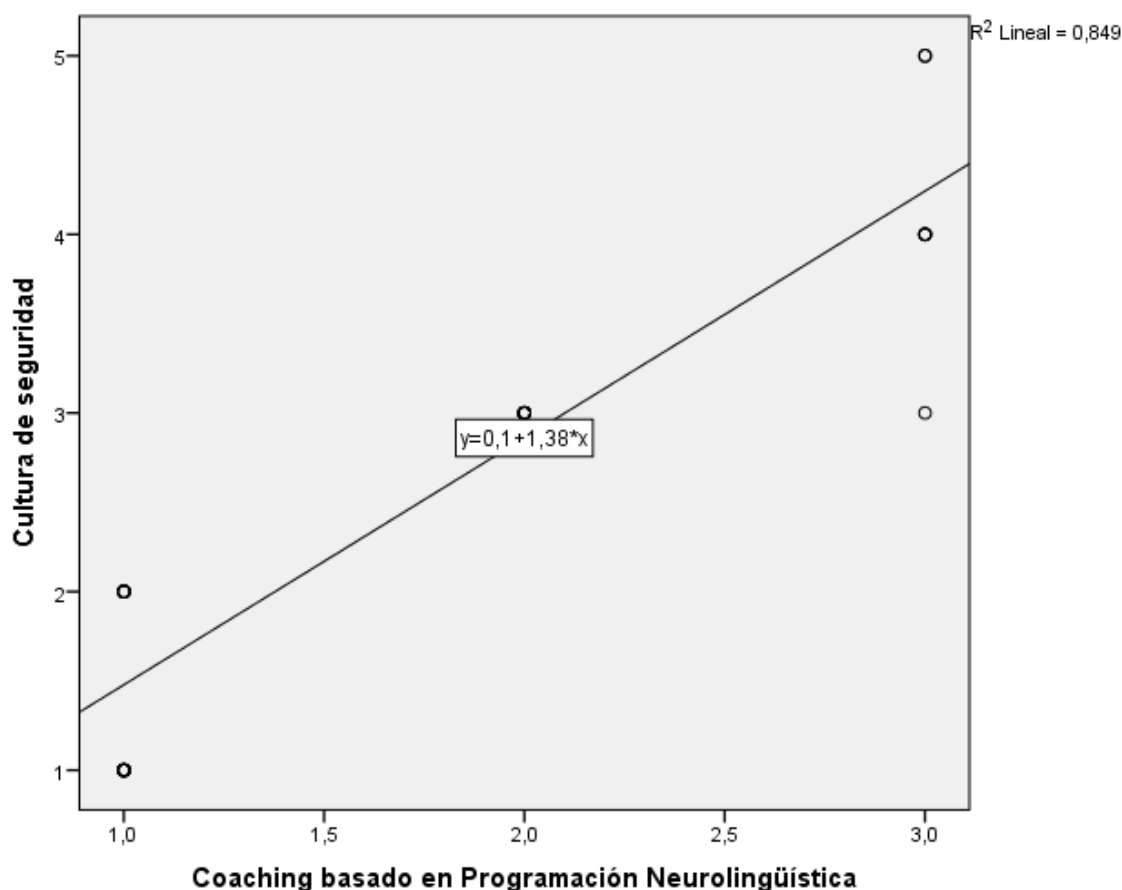
Fuente: Elaboración propia, 2018

c) *Nivel de significancia*

De la tabla 19 se observa que el nivel de **Sig. Asintótica (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre las variables en contraste.

d) *Región crítica o decisión*

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe relación entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

Figura 21: Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

Además de acuerdo a la figura 21 mostrada el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal =0.849** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y alta entre las variables en contraste.

#### 4.2.2. Hipótesis específicas

##### 4.2.2.1. Hipótesis específica 1

###### a) *Hipótesis estadística (nula y alterna)*

**(Hipótesis Nula)  $H_0$ :** No existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

**(Hipótesis Alterna)  $H_1$ :** Existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

###### b) *Tabla estadística*

Tabla 20: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.

| Pruebas de chi-cuadrado      |                     |    | Significación<br>asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|---|
|                              | Valor               | Gl |   |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 53,143 <sup>a</sup> | 8  | 0,000                                   |
| Razón de verosimilitud       | 54,906              | 8  | 0,000                                   |
| Asociación lineal por lineal | 23,996              | 1  | 0,000                                   |
| N de casos válidos           | 31                  |    |   |

Fuente: Elaboración propia, 2018

###### c) *Nivel de significancia*

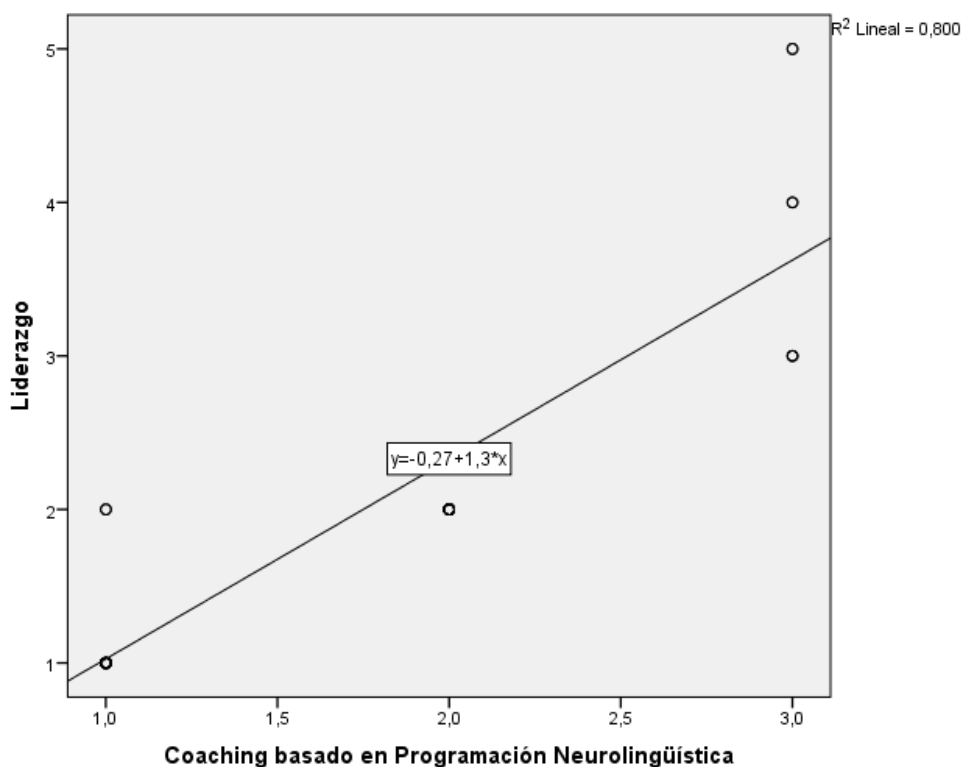
De la tabla 20 se observa que el nivel de **Sig. Asintótica (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre la variable y la dimensión en contraste.

###### d) *Región crítica o decisión*

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula ( $H_0$ ) y se acepta la hipótesis alterna ( $H_1$ ), por lo tanto, podemos



afirmar con un nivel confianza del 95% que existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

Figura 22: Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

Además de acuerdo a la figura 22 mostrada el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal = 0.800** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y alta entre la variable y dimensión en contraste.

#### 4.2.2.2. Hipótesis específica 2

##### a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

(*Hipótesis Nula*)  $H_0$ : No existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

**(Hipótesis Alternativa) H1:** Existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

**b) Estadístico**

*Tabla 21: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.*

| Pruebas de chi-cuadrado      |                     |    | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
|                              | Valor               | gl |                                      |
| Chi-cuadrado de Pearson      | 47,011 <sup>a</sup> | 8  | 0,000                                |
| Razón de verosimilitud       | 47,855              | 8  | 0,000                                |
| Asociación lineal por lineal | 22,507              | 1  | 0,000                                |
| N de casos válidos           | 31                  |    |                                      |

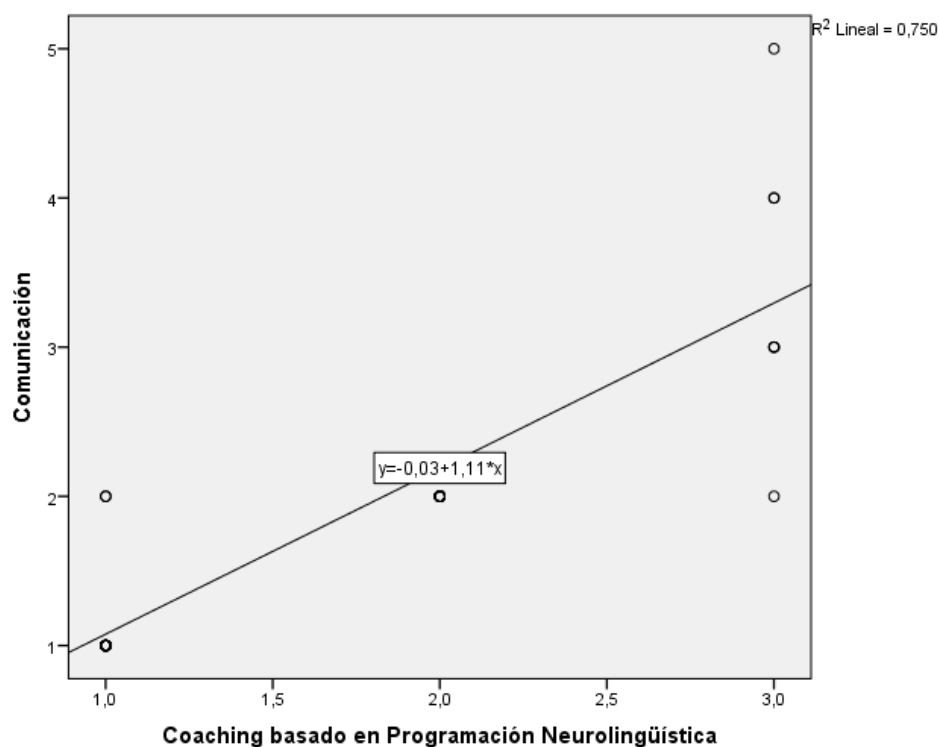
Fuente: Elaboración propia, 2018

**c) Nivel de significancia**

De la tabla 21 se observa que el nivel de **Sig. Asintótica (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre la variable y la dimensión en contraste.

**d) Región crítica o decisión**

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H<sub>0</sub>) y se acepta la hipótesis alterna (H<sub>1</sub>), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 23: Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.*

Además de acuerdo a la figura 23 mostrada el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal = 0.750** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y alta entre la variable y dimensión en contraste.

#### 4.2.2.3. Hipótesis específica 3

##### a) Hipótesis estadística (nula y alterna)

**(Hipótesis Nula)  $H_0$ :** No existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

**(Hipótesis Alterna)  $H_1$ :** Existe relación una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

##### b) Estadístico

*Tabla 22: Prueba de hipótesis con la Chi-cuadrado de Pearson.*

**Pruebas de chi-cuadrado**

|                              | Valor               | gl | Significación asintótica (bilateral) |
|------------------------------|---------------------|----|--------------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 36,117 <sup>a</sup> | 6  | 0,000                                |
| Razón de verosimilitud       | 40,908              | 6  | 0,000                                |
| Asociación lineal por lineal | 20,203              | 1  | 0,000                                |
| N de casos válidos           | 31                  |    |                                      |

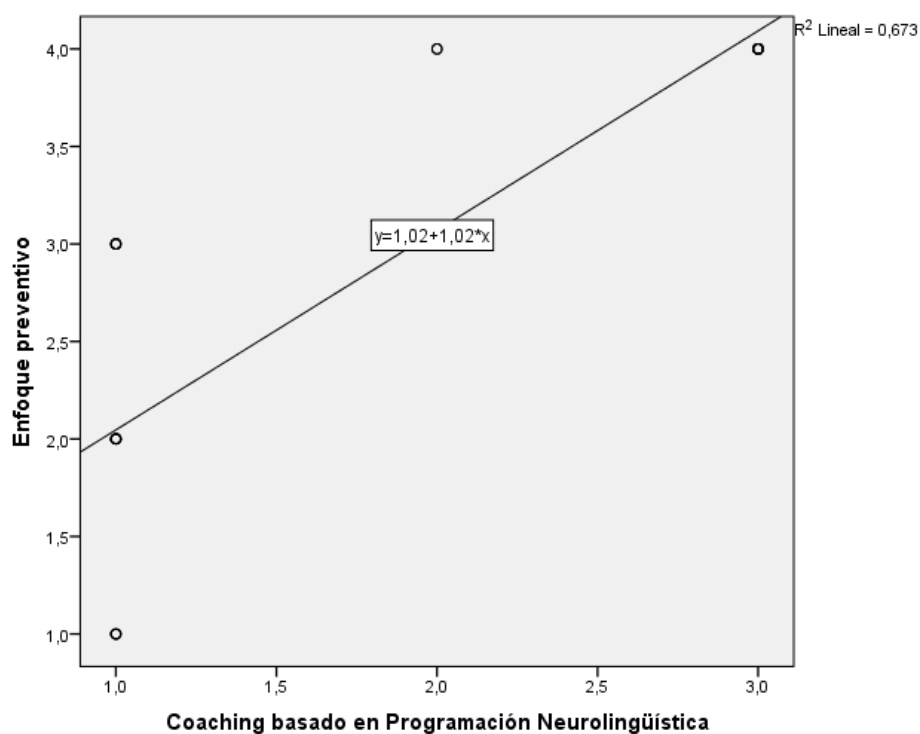
Fuente: Elaboración propia, 2018

**c) Nivel de significancia**

De la tabla 22 se observa que el nivel de **Sig. Asintótica (bilateral) = 0,000** mostrándonos que es menor a 0.05 (5%) permitiéndonos señalar que es significativa la relación entre la variable y la dimensión en contraste.

**d) Región crítica o decisión**

De acuerdo a lo visto en el nivel de significancia podemos decidir que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alterna (H1), por lo tanto, podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe relación una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de estudio

*Figura 24: Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018*

Además de acuerdo a la figura 24 mostrada el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal =0.673** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y moderada entre la variable y dimensión en contraste.

#### 4.3. Discusión de resultados

En esta investigación fue planteada con la pregunta ¿Cómo se relaciona el Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018?, como objetivo primordial fue determinar la relación del Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018 y como hipótesis general fue que existe relación entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

En nuestros hallazgos podemos afirmar estos planteamientos por lo tanto a nivel descriptivo podemos mencionar que aplicado el instrumento se pudo apreciar de un total de 31 de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, el 45.2% (14) de los trabajadores indicaron que con mucha frecuencia se aplicó el Coaching basado en Programación Neurolingüística de la empresa, seguido con el 32.3% (10) manifestaron muchas veces y con el 22.6% (7) indicaron que a veces. Lo que concluimos en este estudio según la percepción de los de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, con mucha frecuencia se aplica el Coaching basado en Programación Neurolingüística; además también el 25.8% (8) de los trabajadores indicaron tener una cultura de seguridad en la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, seguido con el 19.4% (6) manifestaron muchas veces, con el 35.5%(11) indicaron a veces, con el 12.9%(4) ponderaron que pocas veces y con el 6.5% (2) indicaron que rara vez.

Lo que concluimos en este estudio según la percepción de los de los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona – 2018, a veces se tiene una cultura de seguridad en la empresa; en los resultados de contrastación de hipótesis general

podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe relación entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. Además de acuerdo al baremo de contraste el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal =0.849** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y alta entre las variables en contraste: esto si queremos comparar con lo encontrado por Joseph O'Connor y Andrea L. (2004), quienes señalan: La Programación Neurolingüística (PNL), tuvo inicios en Estados Unidos a mediados de la década de 1970 con el trabajo del profesor de lingüística John Grinder y el psicólogo Richard Bandler, quienes comenzaron estudiando a comunicadores excelentes y construyeron, a partir de ellos, modelos de habilidades de comunicación, el cual concluye que La Programación Neurolingüística (PNL) estudia también el modo en que estructuramos nuestra experiencia subjetiva: como pensamos acerca de nuestras creencias y nuestros valores, como creamos nuestros estados emocionales y como construimos nuestro mundo interior y le dotamos de significado; además lo señalado por Manuela Natalia B. (2008) en su trabajo de grado "Programación Neurolingüística como apoyo al éxito comunicacional".

El análisis correlacional de la frecuencia entre el porcentaje y la edad nos indica una tendencia desde los 26 años a 59 años entre los rangos en porcentaje de 32.3% a 35.5%; y las frecuencias de estado civil (casado) y el nivel de educación (técnico) entre 71% y 61,3%.

Del cuadro de dispersión del coeficiente de correlación en la tabla 16: prueba de hipótesis con Chi-cuadrado de Pearson donde la tendencia es el mayor indicando la correlación lineal al 0.849% entre la Cultura de Seguridad y el Coaching basado en Programación Neurolingüística.

Estudio sustentado en la universidad Pontificia Universidad Javeriana, Menciona que el resultado de unos procesos neurofisiológicos, y Lingüística manifiesta que, a través del lenguaje y los sistemas de comunicación, los procesos nerviosos son representados, ordenados y secuenciados en forma de modelos.

Estos investigadores tenían claro que el éxito de la terapia no dependía tanto de ésta en sí, sino más bien, de los terapeutas que aplicaban dicho método, pues aquellos que tenían éxito con sus pacientes, poseían unas facultades comunicativas lo que les permitía desarrollar más fácilmente nuevos comportamientos y estrategias en su terapia; además

lo encontrado por **Aponte, A. y Troncoso, S. (1998)**, realizaron un trabajo de grado titulado: “La PNL como medio para mejorar la comunicación organizacional” para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales en la UCAB, donde concluyen que no sólo que existe una necesidad por parte de los gerentes de primera línea de desarrollar habilidades que mejoren su comunicación, sino además que la aplicación de un programa de entrenamiento de PNL realizado a dichos gerentes, les ofrece a corto plazo dichas herramientas comunicacionales; además si comparamos hallado por **Acereda A. y Sierra J. (2014)**, Tesis Doctoral “La percepción del impacto del coaching y la Programación Neuro-Lingüística en el desarrollo de la carrera profesional” donde concluyen que es ahí donde el Coaching puede ser decisivo ayudando a la eliminación de creencias limitantes de los individuos para que éstos progresen según sus capacidades innatas y adquiridas; si comparamos con investigaciones a nivel nacional podemos citar lo hallado por **Carrión N. (2017)** en el trabajo de suficiencia “Modelo de liderazgo basado en el coaching para el directivo en una empresa hotelera en la ciudad de Piura”, donde concluye que en los últimos tiempos, las organizaciones han atravesado profundos procesos de cambios: mercados muy competitivos, economías inestables, cambios tecnológicos trascendentes, entre otros factores, donde el mantenerse vigente de manera competitiva, eficaz y eficiente es realmente de excelentes. Si a todo esto le adicionamos el componente de afectividad y estrés que se vive –, este reto se vuelve más difícil y azaroso, donde el éxito de la misma dependerá del directivo que la lidere. Por otro lado, desarrollar las capacidades de liderazgo no es un arte fácil –es una excelencia–, que sólo lo puede lograr un verdadero líder.

Un líder que sepa que es imposible obtener lo mejor de una persona o equipo, si no toma en consideración las emociones de los mismos; en el ámbito local podemos citar a Muradef (2009) hace hincapié en que la palabra coach se comprende literalmente como carruaje y, por asociación, transporte. En cuanto a su etimología al hablar del coach se refiere a aquella persona que realiza el trabajo de transportar a alguna persona de un sitio a otro y, por extensión, el entrenador, específicamente en cuanto al ámbito deportivo se refiere, es decir quiere dar a entender que lleva a un atleta o a un equipo a lograr alcanzar su potencial desarrollándolo en su máximo nivel y según nuestras bases teóricas Lazzati (2008), habla del Coaching como un proceso de interacción por medio del que un entrenador respalda o apoya a la persona que lo recibe con el afán de lograr mejoras en sí mismo; así mismo lo manifestado por Rodríguez (2008), indica que la implementación eficaz y eficiente del coaching dependerá de las circunstancias de cada

organización; además lo mencionado por Serrat A. (2005) La programación neurolingüística (PNL) es la excelencia en la comunicación tanto a nivel intrapersonal como interpersonal.

Es por ello que cuando una persona avanza en el dominio de las técnicas de la PNL mejora tanto en la comunicación consigo misma, como en su relación con las personas con las que convive en los entornos que frecuenta; por otro lado lo afirmado por Mannan (2014) sobre “La cultura de seguridad de una organización es el producto de valores, actitudes, precepciones, competencias y patrones de comportamiento individuales y grupales que determinan el compromiso, el estilo y la aptitud de una organización para administrar la seguridad y la salud.”



## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1. Conclusiones

**Primero:** Podemos afirmar con un nivel confianza del 95% que existe relación entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. Además de acuerdo al baremo de contraste con el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal =0.849** lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y alta entre las variables en contraste.

**Segundo:** También concluir con un nivel confianza del 95% que existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. Además de acuerdo al baremo de contraste con el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal =0.800** del primer cuadro de dispersión (Tabla 16) entre la correlación de Cultura de Seguridad y el Coaching basado en Programación Neurolingüística en lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y alta entre la variable y la dimensión en contraste.

**Tercero:** Además se logró concluir con un nivel confianza del 95% que existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. Además de acuerdo al baremo de contraste con el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal =0.750** del cuadro de dispersión (Tabla 18) entre la correlación de Comunicación y el Coaching basado en Programación Neurolingüística lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y alta entre la variable y la dimensión en contraste.

**Cuarto:** De otro punto se concluye con un nivel confianza del 95% que existe relación una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018. Además de acuerdo al baremo de contraste con el **coeficiente de correlación de  $R^2$  lineal =0.673** del cuadro de dispersión (Tabla 19) entre la correlación de Enfoque preventivo y el Coaching basado en Programación Neurolingüística lo que podemos señalar que existe un nivel correlación directa, positiva y moderada entre la variable y la dimensión en contraste.

## 5.2. Recomendaciones

**Primero:** Se recomienda que deba haber un coach en la empresa para la aplicación y capacitación de los trabajadores del Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018.

**Segundo:** También se recomienda que la empresa incentive al trabajador para generar líderes y de esta manera llegar a aplicar el Coaching basado en Programación Neurolingüística.

**Tercero:** La Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona, debe implementar políticas de manera horizontal para un mejor desenvolvimiento y comunicación de los trabajadores frente a las responsabilidades que se le asigne.

**Cuarto:** Se sugiere también que los directivos de la empresa tengan iniciativa para generar una cultura de enfoque preventivo frente a los diferentes peligros, riesgos y vulnerabilidades que el trabajador.

## Bibliografía

A casual model of the relationship among accidents, biodata, personality and cognitive factors. **HANSEN C P. 1989.** 1989, Journal of Applied Psychology, págs. 74-81,90.

**APONTE, A. y S., TRONCOSO. 1998.** La programación neurolingüística como medio para mejorar la comunicación organizacional. Universidad Católica Andrés Bello. Venezuela : s.n., 1998.

**BIRD, y otros. 1996.** Practical loss control leadership. Loganville : Det Norske Veritas, 1996.

**BRADLEY V. 1995.** Compañía Dupont. [En línea] 1995. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&id=wSNn6X0JqZMC&dq=compa%C3%B1%C3%ADa+%28Dupont+et+al.+1995%29&focus=searchwithinvolume&q=compa%C3%B1%C3%ADa+%28Dupont+et+al.+1995%29>.

**CARRIÓN LAVALLE, Natalia. 2017.** Modelo de liderazgo basado en el coaching para el directivo en una empresa hotelera en la ciudad de Piura. Universidad de Piura. Piura - Perú : s.n., 2017.

**CASADO J, VILALLONGA M, y ALCAIDE F., 2003.** Coaching Directivo: Desarrollando el liderazgo. 1°. s.l. : Ariel S.A., 2003. 9788-4344483-60.

**CIFUENTES GONZÁLEZ, Jaime. 2009.** Investigación de programas para el establecimiento de seguridad integrada en la Minería del Bierzo. Universidad Politécnica de Madrid - Ingenieros de Minas. Madrid : s.n., 2009.

**COOPER., y otros. 2000.** Adapted from Towards a Model of Safety Culture, and Developing a Model of Construction Safety Culture. Indiana : s.n., 2000. págs. 207-212. Vol. 23.

Cultura de Seguridad en DuPont. **SALIBA A. 2014.** Lima : s.n., 2014.

—. **SILVA A. 2014.** Lima : s.n., 2014.

**DELGADO COLQUE, Hernan Sabino. 2016.** Mejoramiento de la gestión de seguridad con la implementación del programa de observadores de seguridad en la compañía minera Raura S.A. Universidad Nacional del Altiplano. Puno - Perú : s.n., 2016.

**DILTS R, . 2004.** Coaching herramientas para el cambio. Barcelona : Ediciones Urbano S.A., 2004. 978-84-7953-581-0.

**FALLA VELASQUEZ, Nicolás Ricardo. 2012.** Riesgos laborales en minería a gran escala en etapas de proyección-exploración de metales y minerales en la región sur este de Ecuador y respuesta del modelo de gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para empresas mineras en la Provincia de Zamora. Universidad central del Ecuador. Quito : s.n., 2012.

**FERNÁNDEZ MUÑOZ, Beatriz. 2010.** Análisis de la cultura de seguridad en las empresas españolas. Universidad de Oviedo - Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Oviedo : s.n., 2010.

**FERREIRA. 2010.** 2010.

**GADD, S, BSC y MSC. 2002.** Cultura de seguridad: Una revisión de la literatura. Inglaterra : Health & Safety Laboratory, 2002.

**GEORGE D. y MALLERY P.,. 2003.** SPSS for windows step by step: A simple guide and reference. 4º Edición. Boston : Allyn & Bacon, 2003.

**GISELLA MALDONADO, Vicente. 2013.** Influencia del coaching con programación neurolingüística en el desarrollo de competencias en los directivos. Universidad San Martín de Porres - Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos. Lima - Perú : s.n., 2013.

**GOMEZ M. 2006.** Introducción a la metodología de la investigación. s.l. : Brujas, 2006. 9875910260.

**HARRIS C. 1999.** Los elementos de la PNL. Madrid : Edaf, 1999. 978 8441405462.

**HERNANDEZ - SAMPERI R. y BATISTA-LUCIO P.,. 2014.** Metodología de la investigación. Mexico : Mc Graw-Hill, 2014.

**HUDSON P., y otros. 2001.** Safety management and safety culture: The long, hard and winding. Occupational Health. Melbourne : Crown Content, 2001, pág. 3.32.

**HUERTA ROSALES M. 2005.** Aprendizaje estratégico. Como enseñar a aprender y pensar estratégicamente. Lima : San Marcos, 2005. 0.

**IGLESIS I. E. 2017.** Liderazgo y su aplicación en las culturas de seguridad. Universidad de Chile. Santiago : s.n., 2017. pág. 11, Título para optar el grado Magister.

International Journal of Technology and engineering education. **WU T. 2005.** Taiwan : s.n., 2005, págs. 27-42.

**JIMÉNEZ SERNA, Manuela. 2008.** Programación Neurolingüística como apoyo al éxito comunicacional. Pontificia Universidad Javeriana - Facultad de comunicación y lenguaje . Bogotá - Venezuela : s.n., 2008.

**KRUSCHEV H. 2006.** La PNL. 2006.

**LIZZATI D. 2008.** Coaching herramienta de administración moderna. Argentina : Granica S.A., 2008.

**MANNAN S. 2014.** Lees' process safety essentials. s.l. : Elsevier Science, 2014. 9780080962306.

**MONROY NAVARRO A. 2015.** Coaching y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar - Facultad de humanidades. Quetzaltenango : s.n., 2015.

**MONROY NAVARRO, Alvaro José. 2015.** Coaching y desempeño laboral. Universidad Rafael Landívar - Facultad de humanidades. Quetzaltenango : s.n., 2015.

**MUÑOZ DÍAZ, Pablo. 2014.** La percepción del impacto del coaching y la programación neuro-lingüística en el desarrollo de la carrera profesional. Universitat Abat Oliba - CEU. Barcelona - España : s.n., 2014.

**MURADEP L. 2009.** Coaching para la transformación personal. 1°. Buenos aires : Granica, 2009. 978-950-641-567-9.

**O'CONNOR J. y LAGES A.,. 2005.** Coaching con PNL. Barcelona : Urano S.A., 2005. 8479535865.

**PASMORE W. 2006.** Handbook of action research. 2006.

**PATIÑO DE GYVES, Mariana. 2014.** La gestión de la seguridad y salud ocupacional y su impacto en el clima de seguridad de los trabajadores de una empresa productora de fertilizantes en Cajeme, Sonora. Colegio de la frontera del norte. Tijuana - Mexico : s.n., 2014.

**PAYERAS J. 2004.** Coaching y liderazgo para directivos interesados en incrementar sus resultados. s.l. : Cengage learning editores, 2004.

**PUCHE J. 1999.** Mejore su vida con PNL El libro de la transformación personal. 1999.

**QURESHI Z. 2007.** Workshop on safety crRelated programmable syaems. 2007.

**RAMOS C. 2004.** Un mirar, un decir, un sentir en la mediana educativa. Buenos Aires : Colección visión, 2004. 185366832.

**ROJAS R. 2013.** Notas sobre investigación. Madrid : s.n., 2013. 9786074025934.

**SÁNCHEZ ARONE, Erick Orlando. 2018.** Gestión del sistema de seguridad y salud en el trabajo, de una empresa de construcción e ingeniería en proyectos mineros, Ate 2018. Universidad Norbert Wiener - Facultad de ingeniería y negocios. Lima - Perú : s.n., 2018.

**SANTODOMINGO OCHOA, Héctor Emilio, VILLA GUTTIÉRREZ , Eddie Danilo y GARZÓN CASTRILLÓN , Manuel Alfonso. 2010.** Desarrollo de un modelo de coaching orientado al liderazgo y desempeño dirigido al departamento gestión mantenimiento de una empresa de transmisión de energía eléctrica. Universidad del Norte. Piura - Perú : s.n., 2010.

**SERRAT A. 2005.** PNL para docentes. Barcelona : GRAO, IRIF, S.L., 2005. 1339788478273645.

**SIERRA R. 1994.** Técnicas de investigación social. Madrid : Paraninfo, 1994. 8428315485.

**TAMAYO M, . 2003.** El proceso de la investigación científica. s.l. : Noriega, 2003. 9681858727.

**THOMPSON, y otros. 1998.** Where the safety rubber meets the shop floor. A confirmatory model of management influence on workplace safety. 1998.

**VALDERRAMA B. 2009.** Desarrollo de competencias de Mentoring y Conching. Madrid : FT Prentice Hall, 2009. 9788483225974.

**WEERTH R. 2002.** La PNL y la imaginación. Malaga : s.n., 2002. 9788478082384.

**WELCH S. y COMER J.,. 1998.** Quantitative methods for public administration: Techniques and applications. s.l. : Books/Cole Publishing, 1998. 10:O534108881 / 13:9780534108885.

**WHITMORE J. 2009.** Coaching. Barcelona : Paidós, 2009. 9788449331978.

—. **2011.** El método para mejorar el rendimiento de las personas. Mexico : Paidós Mexicana S.A., 2011.

**WILSON, y otros. 2011.** Inside Out: Rethinking Traditional Safety. Canadá : Paradigms, 2011.

**WU T.-C, y otros. 2007.** Safety climate in university and college laboratories: impact of organizational and individual factors. Journal of Safety Research,. [En línea] 2007. <http://doi.org/10.1016/j.jsr.2007.01.003>.

## ANEXOS



## ANEXO N° 01

## MATRIZ DE CONSISTENCIA

**Título:** “Coaching basado en Programación Neurolingüística y Cultura de Seguridad en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018” *Fuente: Preparación propia, 2018.*

Tabla 23: Matriz de consistencia

| PROBLEMA   | OBJETIVOS   | HIPÓTESIS   | VARIABLES   | METODOLOGÍA   |
|--|---|---|---|---|
| <p><b>Problema general</b><br/>¿Cómo se relaciona el Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad minera preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”?</p>  | <p><b>Objetivo general</b><br/>Determinar la relación del Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad minera preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”</p>   | <p><b>Hipótesis General</b><br/>HG: Existe relación entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la cultura de seguridad minera preventiva en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. MARCONA-2018”</p>   | <p><b>Variable 1 X:</b><br/>Coaching basado en Programación Neurolingüística(PNL)</p> <p><b>Variable 2 Y:</b><br/>Cultura de Seguridad minera</p> | <p><b>MÉTODO.</b><br/>Hipotético-deductivo<br/><b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b><br/>En este trabajo de investigación se ha utilizado el diseño no experimental, transversal correlacional en la que trata de determinar el grado de relación de las variables.</p> <p>Esquema:</p> <p>Dónde:<br/>M: Muestra<br/>X<sub>1</sub>: Variable 1.<br/>Y<sub>1</sub>: Variable 2.<br/>r: Relación entre variables.</p> <p><b>Tipo</b><br/>No experimental<br/><b>Población:</b><br/>La población de la presente investigación son los trabajadores de la empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”<br/><b>Muestra:</b><br/>La muestra es toda la población de 31 colaboradores o trabajadores.</p> |
| <p><b>Problemas específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ ¿Qué relación existe entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”?</li> <li>➤ ¿Qué relación existe entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”?</li> <li>➤ Qué relación existe entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”?</li> </ul> | <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Determinar la relación que existe entre el Coaching basado en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”</li> <li>➤ Determinar la relación existente entre el Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”</li> <li>➤ Determinar la relación que existe entre el Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa JESÚS Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”</li> </ul> | <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ H1: Existe una relación positiva entre Coaching basada en Programación Neurolingüística con la dimensión Liderazgo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”.</li> <li>➤ H2: Existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el proceso de comunicación en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”</li> <li>➤ H3: Existe una relación positiva entre Coaching basado en Programación Neurolingüística con el enfoque preventivo en la Empresa Jesús Manuel Villanueva S.A.C. Marcona-2018”</li> </ul> |   |   |

**ANEXO N° 02: INSTRUMENTOS TEST DE EVALUACIÓN**

**Información de interés para el estudio de la investigación, por lo que es necesario su participación.**

**Marque con una (X) sus respuestas**

**I. PERFIL DEMOGRÁFICO DEL TRABAJADOR****1. SEXO**

- a) Masculino
- b) Femenino

**2. ESTADO CIVIL**

- a) Soltero (a)
- b) Casado (a)
- c) Viudo (a)
- d) Separado (a)

**3. EDAD**

- a) 18 - 25 años
- b) 26 - 39 años
- c) 40 - 59 años
- d) 60 años a más

**4. NIVEL DE EDUCACION**

- a) Primaria
- b) Secundaria
- c) Técnico
- d) Otros

## DETERMINAR LA INFLUENCIA DEL COACHING BASADO EN PROGRAMACIÓN NEUROLINGÜÍSTICA

*Tabla 24: Test para determinar la influencia del coaching basado en Programación Neurolingüística*

| Con mucha frecuencia | Muchas veces | A veces | Pocas veces | Rara vez |
|----------------------|--------------|---------|-------------|----------|
| 1                    | 2            | 3       | 4           | 5        |

**Marque con una (X) sus respuestas dentro del recuadro**

| DIMENSIONES            | PREGUNTAS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------|--|---|---|---|---|---|
| RAPPORT O EMPATÍA      | ¿Si en su equipo de trabajo cuenta con un personal nuevo es importante buscar un tema de conversación?   |   |   |   |   |   |
|                        | ¿En las capacitaciones, los temas tratados son con información real de acuerdo al alcance de la empresa?   |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Los líderes de equipo mantienen un estilo de liderazgo que motiva las sugerencias de mejora?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿El supervisor considera las sugerencias del equipo de trabajo como parte de una mejora continua?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Ud. cree en la relación entre el supervisor y el trabajador?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿La relación que mantiene en su ambiente laboral es de amistad entre sus compañeros de trabajo?  |   |   |   |   |   |
| CANALES                | ¿Ud. ha observado a sus compañeros de trabajo participar activamente en las capacitaciones?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Sabe escuchar, reconocer y respetar las opiniones o comentarios de los demás?   |   |   |   |   |   |
|                        | Si Ud. se ganara un viaje pagado a cualquier destino como parte de una premiación a mejor trabajador del año, su reacción sería romper en llanto de tanta alegría? |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Al asistir a una conferencia normalmente toma notas?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Al asistir a una capacitación es importante la voz del especialista?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Al comunicarse con un amigo utiliza gestos para que la información sea clara?   |   |   |   |   |   |
| FEEDBACK Y FEEDFORWARD | ¿Ud. al observar un trabajador en una actitud insegura interviene positivamente?   |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Ud. considera tener influencia y logra convencer con sus ideas a sus compañeros de trabajo?   |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Admite sus errores para buscar alternativas de solución?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿La empresa valora la importancia de lograr metas de mejora continua a través de retroalimentación?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿El abordaje correcto genera un impacto de cambio en el trabajador?  |   |   |   |   |   |
|                        | ¿Aplica la teoría de las capacitaciones como parte de la prevención de riesgos en la empresa?  |   |   |   |   |   |

Fuente: Preparación propia, 2018

Marque con una (X) sus respuestas dentro del recuadro

**NIVEL DE CULTURA DE SEGURIDAD MINERA**

Tabla 25: Test para determinar el nivel de Cultura de Seguridad

| Con mucha frecuencia | Muchas veces | A veces | Pocas veces | Rara vez |
|----------------------|--------------|---------|-------------|----------|
| 1                    | 2            | 3       | 4           | 5        |

| DIMENSIONES             | PREGUNTAS  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------|--|---|---|---|---|---|
| PROCESO DE COMUNICACIÓN | ¿Sabe escuchar, hacer preguntas y expresar conceptos claros?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Posee habilidad para identificar el momento y exponer diferentes situaciones e ideas?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Sus compañeros de trabajo son motivados a discutir y dar opiniones sobre la prevención de riesgos en las reuniones periódicas con la supervisión?                 |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Ud. recomienda temas de capacitación que considera importante aprender en su empresa?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Considera Ud. más motivante las campañas de sensibilización que las capacitaciones?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Utiliza un lenguaje sencillo y se preocupa porque los demás lo hayan entendido?   |   |   |   |   |   |
| ENFOQUE PREVENTIVO      | Cuando ocurre un accidente, ¿Ud. participa activamente en la investigación?  |   |   |   |   |   |
|                         | Dentro de la empresa los líderes de equipo se muestran cercanos y abiertos al dialogo con sus compañeros de trabajo respecto a los temas de prevención de riesgos. |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Identifica las cualidades de sus compañeros al momento de distribuir los trabajos del área?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Considera Ud. un resultado a las evaluaciones desarrolladas después de las capacitaciones ejecutadas?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Sus compañeros de trabajo consideran importante su compromiso en la prevención de riesgos?  |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Felicitas a sus compañeros cuando han hecho un buen trabajo?  |   |   |   |   |   |
| DIMENSIÓN LIDERAZGO     | ¿Ud. ha observado actitud de forma individual entre sus compañeros de trabajo?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Es reconocido por ejercer influencia y convencer con sus ideas a sus compañeros de trabajo?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Se asegura de dar un mensaje claro en la retroalimentación frente a un acto incorrecto?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Ud. cree en la relación entre la supervisión y un trabajador?   |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Admite sus errores para buscar alternativas de solución?  |   |   |   |   |   |
|                         | ¿Motiva a sus compañeros de trabajo para que se preocupen en mejorar y aprender?   |   |   |   |   |   |

Fuente: Preparación propia, 2018



**ANEXO N° 04: Fotografías** de la aplicación del instrumento de tesis a los trabajadores de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018

*Figura 26: Aplicación del test de evaluación para la empresa JEMAVIL S.A.C-2018*



Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018



*Figura 27: Aplicación del test de evaluación para la empresa JEMAVIL S.A.C-2018*



Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018

*Figura 28: Aplicación del test de evaluación para la empresa JEMAVIL S.A.C-2018*





Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018



**ANEXO N° 05: Indicadores Mensuales de seguridad trabajadores de la empresa de  
Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018**

*Figura 29: Datos generales de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018*


|  |  |  |                             | CÓDIGO<br>R28-002-15<br>PRIMERA<br>EDICIÓN |
|---|--|--|-----------------------------|--|
| <b>DATOS GENERALES DE LA EMPRESA CONTRATISTA MINERA O DE ACTIVIDADES CONEXAS</b>  |  |  |                             |  |
| RAZÓN SOCIAL  | JEMAVIL S.A.C  |  |                             |  |
| N° RUC  | 20524908710  |  |                             |  |
| DIRECCIÓN   | Av.Los conquistadores N°259 Urb. Valdiviezo SMP  |  |                             |  |
| TELÉFONO-FAX  | 056-325220   |  |                             |  |
| RESPONSABLE DE LA ELABORACIÓN   | Mary ESTRADA SÁNCHEZ   |  |                             |  |
| N° DNI RESPONSABLE ELABORACIÓN  | 47223417   |  |                             |  |
| CELULAR RESPONSABLE DE ELABORACIÓN  | 986949031  |  |                             |  |
| CORREO(S) ELECTRÓNICO(S)  | <a href="mailto:ssoma.jemavil@hotmail.com">ssoma.jemavil@hotmail.com</a><br><a href="mailto:jvmvillanuevad@hotmail.com">jvmvillanuevad@hotmail.com</a> |  |                             |  |
| FIRMA DEL RESPONSABLE   | <input type="text"/>   |  |                             |  |
| <b>INDICADORES DE GESTIÓN DE SEGURIDAD</b>  |  |  |                             |  |
| <b>AÑO :2018</b>  | <b>"OCTUBRE"</b>   | <b>MENSUAL</b>   | <b>ACUMULADO A LA FECHA</b> |  |
| ÍNDICE DE FRECUENCIA (IF)   |  | 0  | 0                           |  |
| ÍNDICE DE SEVERIDAD (IS)  |  | 0  | 0                           |  |
| ÍNDICE DE ACCIDENTABILIDAD (IA)   |  | 0  | 0                           |  |
| N° DE INCIDENTES  |  | 0  | 2                           |  |
| N° DE INCIDENTES PELIGROSOS   |  | 0  | 0                           |  |
| N° DE ACCIDENTES LEVES  |  | 0  | 2                           |  |
| N° DE ACCIDENTES INCAPACITANTES   |  | 0  | 0                           |  |
| N° DE ACCIDENTES MECÁNICOS  |  | 0  | 0                           |  |
| N° DE ACCIDENTES MORTALES   |  | 0  | 0                           |  |
| HORAS HOMBRE TRABAJADAS (HHT)   |  | 10537  | 87571                       |  |
| NUMERO DE TRABAJADORES  |  | 46   | 382                         |  |
| DÍAS PERDIDOS Y PREVIOS POR ACC. INCAPACITANTES Y MORTALES                        |  | 0  | 0                           |  |
| N° CAPACITACIONES DE SEGURIDAD (ANEXO 6 DS-024-2016-EM)                           |  | 1  | 1                           |  |
| N° ASISTENTES A CAPACITACION (ANEXO 6 DS-024-2016-EM)                             |  | 10   | 10                          |  |
| N° CAPACITACIONES PROGRAMADAS DE SEGURIDAD  |  | 2  | 17                          |  |
| N° ASISTENTES A CAPACITACION DE SEGURIDAD   |  | 25   | 282                         |  |
| N° DE REUNIONES DE CINCO MINUTOS  |  | 79   | 327                         |  |
| N° DE ASISTENTES A REUNIONES DE CINCO MINUTOS                                     |  | 769  | 4035                        |  |
| N° DE EXPOSITORES DE REUNIONES DE CINCO MINUTOS                                   |  | 3  | 21                          |  |
| N° DE INSPECCIONES DE SEGURIDAD   |  | 2  | 17                          |  |
| N° OBSERVACIONES ENCONTRADAS  |  | 8  | 64                          |  |
| N° DE CONDICIONES SUB-ESTANDAR REPORTADOS   |  | 11   | 49                          |  |
| N° DE CONDICIONES SUB-ESTANDAR CORREGIDOS   |  | 11   | 42                          |  |
| N° DE ACTOS SUB-ESTANDAR REPORTADOS   |  | 9  | 59                          |  |
| N° DE ACTOS SUB-ESTANDAR CORREGIDOS   |  | 9  | 56                          |  |

Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018

Figura 30: Cuadro estadístico de incidentes de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018

**ANEXO N° 24**


**CUADRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES**



CUADRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES OCURRIDOS EN EL MES **OCTUBRE** DEL **2018** , U.E.A.:  , CONCESIÓN

**CPS - 1 MARCONA** DE **SHOUANG HIERRO PERÚ S.A.A.**

(CÓDIGO Y NOMBRE DE LA UEA/CONCESIÓN/DENUNCIO) (TITULAR)



EXPLORACIÓN

EXPLOTACIÓN SUBTERRANEA

EXPLOTACIÓN TAJO ABIERTO

BENEFICIO

ALMACENAMIENTO CONCENTRADOS

LABOR GENERAL

ACTIVIDAD CONEXA

| Nombre del titular de Actividad Minera (TAM) y/o Emp. Contratista (E.C.M.) y/o Emp. Contratista de Actividades Conexas (CONEXAS) | N° DE TRABAJADORES |         |                 | TIPO DE INCIDENTES (TABLA 10 DE ANEXO N° 31) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |
|--|--------------------|---------|-----------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|  | EMPLEADOS          | OBREROS | TOTAL TRABAJAD. | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | TOTAL |
| JEMAVIL S.A.C  | 10                 | 35      | 45              | 00   | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00    |
| <b>TOTAL</b>   | 10                 | 35      | 45              | 00   | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00    |

**\*OTROS.- Especificar claramente el tipo de incidente:** .....

**NOTA.-**

- 1.- Las estadísticas deben incluir la Empresa Contratista y sus Empresas Subcontratistas.
- 2.- El titular minero de actividad minera deberá informar independiente las estadísticas de los Incidentes, cuando tenga varias unidades mineras.
- 3.- En el cuadro precedente deberá consignarse a todo el personal que opera en la unidad de minera (mina, planta y otros servicios, incluyendo personal de las ECM y CONEXAS)
- 4.- El plazo máximo de presentación para las Empresas Contratistas es al 03 tercer día calendario vencido el mes.

**DATOS GENERALES**

**Dirección del Contratista:** Av. Los conquistadores SMP- Lima

**Teléfono:** Correo Electrónico [jmvillanuevad@hotmail.com](mailto:jmvillanuevad@hotmail.com)

**Formato Elaborado por:** Contreras Vargas Maria

**Firma del Responsable:**


**CLASIFICACIÓN DE TIPO INCIDENTE, ACCIDENTES EN MINERÍA**

| TABLA 10 | TIPO DEL INCIDENTE, ACCIDENTE EN SUB SECTOR MINERÍA  |
|----------|--|
| 1        | CAÍDA DE PERSONAS  |
| 2        | CAÍDA DE OBJETOS   |
| 3        | DESPRENDIMIENTO DE ROCAS   |
| 4        | CHOQUES CONTRA O GOLPES POR OBJETOS DURANTE EL CARGUJO Y DESCARGA DE MINERAL/DESMONTE          |
| 5        | CHOQUES CONTRA O GOLPES POR OBJETOS DURANTE EL MANIPULEO DE MATERIALES.                        |
| 6        | CHOQUES CONTRA O ATRAPADO EN O GOLPES POR VEHÍCULO MOTORIZADO (TRÁNSITO VEHICULAR).            |
| 7        | ATRAPADO POR O GOLPES POR MAQUINARIAS EN MOVIMIENTO  |
| 8        | ATRAPADO EN CHUTES O TOLVAS Y OTROS DURANTE DESATORO   |
| 9        | ATRAPADO POR SUCCIÓN DE MINERAL/DESMONTE   |
| 10       | ATRAPADO POR DERRUMBE, DESLIZAMIENTO, SOPLADO DE MINERAL O DESMONTE                            |
| 11       | ATRAPADO O GOLPES DURANTE PERFORACIÓN  |
| 12       | GOLPES POR OBJETOS EN DETONACIÓN DE EXPLOSIVOS   |
| 13       | GOLPES POR HERRAMIENTAS  |
| 14       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON TEMPERATURAS EXTREMAS   |
| 15       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON ENERGÍA ELÉCTRICA   |
| 16       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON RADIACIONES.  |
| 17       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON TORMENTAS ELÉCTRICAS (CAÍDA DE RAYO)                              |
| 18       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON SUSTANCIAS PELIGROSAS.  |
| 19       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO POR INHALACIÓN CON GASES TÓXICOS/ASFIXIANTES (VENTILACIÓN DEFICIENTE) |
| 20       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO POR INGESTIÓN DE ALIMENTOS (INTOXICACIÓN)                             |
| 21       | ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS.  |
| 22       | OTROS (ESPECIFICAR)  |


Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018

Figura 31: Cuadro estadístico de incidentes peligrosos de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018

**ANEXO Nº 25**



**CUADRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES PELIGROSOS**



CUADRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES OCURRIDOS EN EL MES **OCTUBRE** DEL **2018** , U.E.A.:  , CONCESIÓN

**CPS - 1 MARCONA** DE **SHOUANG HIERRO PERÚ S.A.A.**  
(CÓDIGO Y NOMBRE DE LA UEA/CONCESIÓN/DENUNCIO) (TITULAR)

EXPLORACIÓN  EXPLOTACIÓN SUBTERRANEA  **EXPLOTACIÓN TAJO ABIERTO**  BENEFICIO  ALMACENAMIENTO CONCENTRADOS  LABOR GENERAL  ACTIVIDAD CONEXA

| Nombre del titular de Actividad Minera (TAM) y/o Emp. Contratista (E.C.M.) y/o Emp. Contratista de Actividades Conexas (CONEXAS) | Nº DE TRABAJADORES |         |                 | TIPO DE INCIDENTES PELIGROSOS (TABLA 9 DE ANEXO Nº 31) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |
|--|--------------------|---------|-----------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|  | EMPLEADOS          | OBREROS | TOTAL TRABAJAD. | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | TOTAL |
|  |                    |         |                 | JEMAVIL S.A.C  | 10 | 35 | 45 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00    |
| <b>TOTAL</b>   | 10                 | 35      | 45              | 00   | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00    |

**\*OTROS.- Especificar claramente el tipo de incidente:** \_\_\_\_\_

**NOTA.-**

**DATOS GENERALES**  
**Dirección del Contratista:** Av. Los conquistadores SMP- Lima  
**Teléfono:** Correo Electrónico jmvillanuevad@hotmail.com  
**Formato Elaborado por:** Contreras Vargas Maria  
**Firma del Responsable:**


1.- Las estadísticas deben incluir la Empresa Contratista y sus Empresas Subcontratistas.  
 2.- El titular minero de actividad minera deberá informar independiente las estadísticas de los Incidentes Peligrosos, cuando tenga varias unidades mineras.  
 3.- En el cuadro precedente deberá consignarse a todo el personal que opera en la unidad de minera (mina, planta de beneficio y otros servicios, incluyendo personal de las ECM y CONEXAS)  
 4.- El plazo máximo de presentación para las Empresas Contratistas es al 03 tercer día calendario vencido el mes.

**CLASIFICACIÓN DE INCIDENTE PELIGROSO**

| TABLA 9 | INCIDENTE PELIGROSO   |
|---------|---|
| CÓDIGO  | DESCRIPCIÓN   |
| 1       | ATRAPAMIENTO SIN DAÑO (DENTRO, FUERA, ENTRE, DEBAJO)  |
| 2       | CAÍDA DE UN ASCENSOR  |
| 3       | CAÍDAS DE CABLES DE ALTA TENSIÓN - CONTACTO DE MAQUINARIAS O PARTE DE ELLAS CON CABLES DE ALTA TENSIÓN                          |
| 4       | CAÍDAS DE CARGAS IZADAS (CONTENEDORES, PAQUETES DESCARGAS, ETC)   |
| 5       | CHOQUE DE VEHÍCULOS DE TRABAJO  |
| 6       | DERRAME, ESCAPES, FUGAS DE MATERIALES PELIGROSOS (CORROSIVOS, REACTIVOS, EXPLOSIVOS, TÓXICOS, INFLAMABLE, BIOLÓGICOS PATÓGENOS) |
| 7       | DERRUMBE DE UNA CONSTRUCCIÓN  |
| 8       | DERRUMBE DE UNA MINA  |
| 9       | DERRUMBES (ZANJAS, TALUDES, CALZADURAS, EXCAVACIONES, DE TERRENOS EN GENERAL, ETC)  |
| 10      | DESASTRES DE ORIGEN ANTROPOGÉNICO (AÉREO, MARÍTIMO)   |
| 11      | DESASTRES DE ORIGEN NATURAL (SISMOS, FLUVIALES, PLUVIALES, TERRESTRE)   |
| 12      | DESPLOMES ESTRUCTURAS, INSTALACIONES, PRODUCTOS ALMACENADOS   |
| 13      | DESPRENDIMIENTO DE ROCAS  |
| 14      | EPIDEMIAS /INTOXICACIONES MASIVAS   |
| 15      | EXPLOSIONES   |
| 16      | INCENDIOS   |
| 17      | INCURSIONES TERRORISTAS/ATENTADOS/SABOTAJES   |
| 18      | SITUACIONES DE CONMOCIÓN CIVIL / MOTINES  |
| 19      | TORMENTAS ELÉCTRICAS INUSUALES  |
| 20      | VOLCADURA CON EXPLOSIVOS SIN PREVIO AVISO   |
| 21      | VOLCADURA DE BOTELLAS PRESURIZADAS  |
| 22      | OTROS   |

Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018

Figura 32: Cuadro de accidentes leves de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018



**ANEXO N° 26**


**CUADRO ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES LEVES**

CUADRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES OCURRIDOS EN EL MES **OCTUBRE** DEL **2018** , U.E.A.:  , CONCESIÓN

**CPS - 1 MARCONA** DE **SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A.**

(CÓDIGO Y NOMBRE DE LA UEA/CONCESIÓN/DENUNCIO) (TITULAR)

EXPLORACIÓN  EXPLOTACIÓN SUBTERRANEA  EXPLOTACIÓN TAJO ABIERTO  BENEFICIO  ALMACENAMIENTO CONCENTRADOS  LABOR GENERAL  ACTIVIDAD CONEXA



| Nombre del titular de Actividad Minera (TAM) y/o Emp. Contratista (E.C.M.) y/o Emp. Contratista de Actividades Conexas (CONEXAS) | N° DE TRABAJADORES |         |                 | TIPO DE ACCIDENTES (TABLA 10 DE ANEXO N° 31) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |
|--|--------------------|---------|-----------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|  | EMPLEADOS          | OBREROS | TOTAL TRABAJAD. | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | TOTAL |
| JEMAVIL S.A.C  | 10                 | 35      | 45              | 00   | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00    |
| <b>TOTAL</b>   | 10                 | 35      | 45              | 00   | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 |       |

\*OTROS.- Especificar claramente el tipo de incidente: .....

NOTA.-

**DATOS GENERALES**

**Dirección del Contratista:** Av.Los conquistadores SMP- Lima

**Teléfono:** Correo Electrónico [jmvillanuevad@hotmail.com](mailto:jmvillanuevad@hotmail.com)

**Formato Elaborado por:** Contreras Vargas Maria

**Firma del Responsable:**

**CLASIFICACIÓN DE TIPO INCIDENTE, ACCIDENTES EN MINERÍA**


| TABLA 10 | TIPO DEL INCIDENTE, ACCIDENTE EN SUB SECTOR MINERÍA   |
|----------|---|
| 1        | CAÍDA DE PERSONAS   |
| 2        | CAÍDA DE OBJETOS  |
| 3        | DESPRENDIMIENTO DE ROCAS  |
| 4        | CHOQUES CONTRA O GOLPES POR OBJETOS DURANTE EL CARGUIÓ Y DESCARGA DE MINERAL/DESMONTE         |
| 5        | CHOQUES CONTRA O GOLPES POR OBJETOS DURANTE EL MANIPULEO DE MATERIALES.                       |
| 6        | CHOQUES CONTRA O ATRAPADO EN O GOLPES POR VEHÍCULO MOTORIZADO (TRÁNSITO VEHICULAR).           |
| 7        | ATRAPADO POR O GOLPES POR MAQUINARIAS EN MOVIMIENTO   |
| 8        | ATRAPADO EN CHUTES O TOLVAS Y OTROS DURANTE DESATORO  |
| 9        | ATRAPADO POR SUCCIÓN DE MINERAL/DESMONTE  |
| 10       | ATRAPADO POR DERRUMBE, DESLIZAMIENTO, SOPLADO DE MINERAL O DESMONTE                           |
| 11       | ATRAPADO O GOLPES DURANTE PERFORACIÓN   |
| 12       | GOLPES POR OBJETOS EN DETONACIÓN DE EXPLOSIVOS  |
| 13       | GOLPES POR HERRAMIENTAS   |
| 14       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON TEMPERATURAS EXTREMAS  |
| 15       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON ENERGÍA ELÉCTRICA  |
| 16       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON RADIACIONES.   |
| 17       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON TORMENTAS ELÉCTRICAS (CAÍDA DE RAYO)                             |
| 18       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON SUSTANCIAS PELIGROSAS.   |
| 19       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO POR INHALACIÓN CON GASES TÓXICOS/ASFIXIANTE (VENTILACIÓN DEFICIENTE) |
| 20       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO POR INGESTIÓN DE ALIMENTOS (INTOXICACIÓN)                            |
| 21       | ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS.   |
| 22       | OTROS (ESPECIFICAR)   |

Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018

Figura 33: Cuadro de accidentes incapacitantes de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018

**ANEXO N° 27**


**CUADRO ESTADÍSTICO DE ACCIDENTES INCAPACITANTES**



CUADRO ESTADÍSTICO DE INCIDENTES OCURRIDOS EN EL MES **OCTUBRE** DEL **2018** , U.E.A.:  , CONCESIÓN

**CPS - 1 MARCONA** DE **SHOU GANG HIERRO PERÚ S.A.A.**

(CÓDIGO Y NOMBRE DE LA UEA/CONCESIÓN/DENUNCIO) (TITULAR)



EXPLORACIÓN

EXPLOTACIÓN SUBTERRANEA

EXPLOTACIÓN TAJO ABIERTO

BENEFICIO

ALMACENAMIENTO CONCENTRADOS

LABOR GENERAL

ACTIVIDAD CONEXA

| Nombre del titular de Actividad Minera (TAM) y/o Emp. Contratista (E.C.M.) y/o Emp. Contratista de Actividades Conexas (CONEXAS) | N° DE TRABAJADORES |         |                 | TIPO DE ACCIDENTES (TABLA 10 DE ANEXO N° 31) |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |    |       |
|--|--------------------|---------|-----------------|--|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
|  | EMPLEADOS          | OBREROS | TOTAL TRABAJAD. | 1  | 2  | 3  | 4  | 5  | 6  | 7  | 8  | 9  | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | TOTAL |
| JEMAVIL S.A.C  | 10                 | 35      | 45              | 00   | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00    |
| <b>TOTAL</b>   | 10                 | 35      | 45              | 00   | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00 | 00    |

**\*OTROS.- Especificar claramente el tipo de incidente:** .....

**NOTA.-**

- 1.- Las estadísticas deben incluir la Empresa Contratista y sus Empresas Subcontratistas.
- 2.- El titular minero de actividad minera deberá informar independiente las estadísticas de los Accidentes Incapacitantes, cuando tenga varias unidades mineras.
- 3.- En el cuadro precedente deberá consignarse a todo el personal que opera en la unidad de producción (mina, planta de beneficio y otros servicios, incluyendo personal de las ECM y CONEXAS)
- 4.- El plazo máximo de presentación para las Empresas Contratistas es al 03 tercer día calendario vencido el mes.
- 5.- Los índices totales de Frecuencia, Severidad se calcularán incluyendo al personal de las ECM y CONEXAS.

**DATOS GENERALES**

**Dirección del Contratista** Av. Los conquistadores SMP- Lima

**Teléfono:** **Correo Electrónico** [jvmvillanuevad@hotmail.com](mailto:jvmvillanuevad@hotmail.com)

**Formato Elaborado por:** Contreras Vargas Maria

**Firma del Responsable:**

**CLASIFICACIÓN DE TIPO INCIDENTE, ACCIDENTES EN MINERÍA**


| TABLA 10 | TIPO DEL INCIDENTE, ACCIDENTE EN SUB SECTOR MINERÍA  |
|----------|--|
| 1        | CAÍDA DE PERSONAS  |
| 2        | CAÍDA DE OBJETOS   |
| 3        | DESPRENDIMIENTO DE ROCAS   |
| 4        | CHOQUES CONTRA O GOLPES POR OBJETOS DURANTE EL CARGUIJO Y DESCARGA DE MINERAL/DESMONTE         |
| 5        | CHOQUES CONTRA O GOLPES POR OBJETOS DURANTE EL MANIPULEO DE MATERIALES.                        |
| 6        | CHOQUES CONTRA O ATRAPADO EN O GOLPES POR VEHÍCULO MOTORIZADO (TRÁNSITO VEHICULAR).            |
| 7        | ATRAPADO POR O GOLPES POR MAQUINARIAS EN MOVIMIENTO  |
| 8        | ATRAPADO EN CHUTES O TOLVAS Y OTROS DURANTE DESATORO   |
| 9        | ATRAPADO POR SUCCIÓN DE MINERAL/DESMONTE   |
| 10       | ATRAPADO POR DERRUMBE, DESLIZAMIENTO, SOPLADO DE MINERAL O DESMONTE                            |
| 11       | ATRAPADO O GOLPES DURANTE PERFORACIÓN  |
| 12       | GOLPES POR OBJETOS EN DETONACIÓN DE EXPLOSIVOS   |
| 13       | GOLPES POR HERRAMIENTAS  |
| 14       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON TEMPERATURAS EXTREMAS   |
| 15       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON ENERGÍA ELÉCTRICA   |
| 16       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON RADIACIONES.  |
| 17       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON TORMENTAS ELÉCTRICAS (CAÍDA DE RAYO)                              |
| 18       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO CON SUSTANCIAS PELIGROSAS.  |
| 19       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO POR INHALACIÓN CON GASES TÓXICOS/ASFIXIANTES (VENTILACIÓN DEFICIENTE) |
| 20       | EXPOSICIÓN A, O CONTACTO POR INGESTIÓN DE ALIMENTOS (INTOXICACIÓN)                             |
| 21       | ESFUERZOS EXCESIVOS O FALSOS MOVIMIENTOS.  |
| 22       | OTROS (ESPECIFICAR)  |

Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018

Figura 34: Cuadro estadístico de seguridad de la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018

**ANEXO Nº 28**


**CUADRO ESTADÍSTICO DE SEGURIDAD**



CUADRO ESTADÍSTICO DE SEGURIDAD DEL MES OCTUBRE DE **2018**, EN LA U.E.A. , CONCESIÓN

CPS - 1 MARCONA DE SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A.

(CÓDIGO Y NOMBRE DE LA UEA/CONCESIÓN/DENUNCIO) (TITULAR)



EXPLORACIÓN

EXPLOTACIÓN SUBTERRANEA

EXPLOTACIÓN TAJO ABIERTO

BENEFICIO

ALMACENAMIENTO CONCENTRADOS

ACTIVIDAD CONEXA

| Nombre del titular de Actividad Minera (TAM) y/o Emp. Contratista (E.C.M.) y/o Emp. Contratista de Actividades Conexas (CONEXAS) | Nº DE TRABAJADORES |         |                 | Nº INCIDENTES |       | Nº INCIDENTES PELIGROSOS |       | Nº DE ACCIDENTES LEVES |       | Nº ACCIDENTES CON PERDIDA DE TIEMPO |       |       | DÍAS PERDIDOS |       | HORAS HOMBRE TRABAJADAS |       | ÍNDICES FRECUENCIA |       | ÍNDICES SEVERIDAD |       | ÍNDICES ACCIDENTAB |       |    |    |
|--|--------------------|---------|-----------------|---------------|-------|--------------------------|-------|------------------------|-------|-------------------------------------|-------|-------|---------------|-------|-------------------------|-------|--------------------|-------|-------------------|-------|--------------------|-------|----|----|
|  |                    |         |                 | MES           | ACUM. | MES                      | ACUM. | MES                    | ACUM. | INCAP.                              | FATAL | TOTAL | MES           | ACUM. | MES                     | ACUM. | MES                | ACUM. | MES               | ACUM. | MES                | ACUM. |    |    |
|  | EMPEADOS           | OBREROS | TOTAL TRABAJAD. |               |       |                          |       |                        |       |                                     |       |       |               |       |                         |       |                    |       |                   |       |                    |       |    |    |
| JEMAVIL S.A.C  | 10                 | 35      | 45              | 00            | 01    | 00                       | 00    | 00                     | 01    | 00                                  | 00    | 00    | 00            | 00    | 00                      | 02    | 10537              | 87571 | 00                | 00    | 00                 | 00    | 00 | 00 |
| <b>TOTAL</b>   | 10                 | 35      | 45              | 00            | 01    | 00                       | 00    | 00                     | 01    | 00                                  | 00    | 00    | 00            | 00    | 00                      | 02    | 10537              | 87571 | 00                | 00    | 00                 | 00    | 00 | 00 |

**Nota.-**

- 1.- El titular minero de actividad minera deberá informar independiente las estadísticas, cuando tenga varias unidades mineras.
- 2.- En el cuadro precedente deberá consignarse a todo el personal que opera en la unidad de producción (mina, planta de beneficio y otros servicios, incluyendo personal de las ECM y CONEXAS)
- 3.- El plazo máximo de presentación para las Empresas Contratistas es al 03 tercer día calendario vencido el mes.
- 4.- Los índices totales de Frecuencia, Severidad se calcularán incluyendo al personal de las ECM y CONEXAS.

**DATOS GENERALES**

**Dirección del Contratista:** Av. Los conquistadores SMP- Lima


**Teléfono:** Correo Electrónico: [jmvillanuevad@hotmail.com](mailto:jmvillanuevad@hotmail.com)

**Formato Elaborado por:** Contreras Vargas Maria

**Firma del Responsable:**

Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018

Figura 35: Análisis de los accidentes incapacitantes según código de clasificación la empresa de Jesús Manuel Villanueva S.A.C-2018



ANEXO N° 30

ANÁLISIS DE LOS ACCIDENTES INCAPACITANTES SEGÚN CÓDIGO DE CLASIFICACIÓN

MES: **OCTUBRE** AÑO: 2018 CÓDIGO Y NOMBRE DEL DENUNCIO/ CONCESIÓN /U.E.A: CPS-1 MARCONA

EXPLORACIÓN  EXPLOTACIÓN SUBTERRANEA  EXPLOTACIÓN TAJO ABIERTO  BENEFICIO  ALMACENAMIENTO CONCENTRADOS  ACTIVIDAD CONEXA

| Nombre de la Emp. Contratista Minera (E.C.M.) y/o Emp. Contratista de Actividades Conexas (CONEXAS) | Edad (A) | Estado Civil (B) | Grado de Instrucción (C) | Años de experiencia (D) | Hora (E) | Día (F) | Mes (G) | CLASIFICACION DE LESIONES       |       |                                       |                 | Incapacidad (H) | Ocupación (Tabla N° 3 del ANEXO N° 31) | Remuneración S/. |  |
|---|----------|------------------|--------------------------|-------------------------|----------|---------|---------|---------------------------------|-------|---------------------------------------|-----------------|-----------------|--|------------------|--|
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         | Parte Temporal y Total Temporal |       | Parcial Permanente y Total Permanente |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         | (Tabla N° 6 de ANEXO N° 31)     | *D.P. | ANEXO N°33                            | Días a Cargarse |                 |  |                  |  |
| JEMAVIL S.A.C   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |
|   |          |                  |                          |                         |          |         |         |                                 |       |                                       |                 |                 |  |                  |  |

**Nota:**

- \*D.P.= Días Perdidos (Diagnostico médico).
- 1. Plazo máximo de presentación es al tercer 03 días calendario vencido cada mes.
- 2. Para preparar este cuadro se tomará en cuenta el código de clasificación del Anexo N° 18 y Anexos 31 y 33.
- 3. El titular de actividad minero insertará tantas filas como sean necesarias para el llenado del presente anexo, de acuerdo al número de accidentes incapacitantes.
- 4. El titular de actividad minero deberá informar de manera independiente los análisis de los accidentes incapacitantes, cuando tenga varias unidades de producción.
- 5. En el presente anexo deberá consignarse a todo el personal que opera en la unidad de producción (mina, planta de beneficio, talleres, E.C.M., CONEXAS y otros servicios).

Fuente: Base de datos SSOMA JEMAVIL S.A.C. 2018