



Universidad Nacional

SAN LUIS GONZAGA



Atribución-SinDerivadas 4.0 Internacional

Esta licencia permite a otros reutilizar la obra para cualquier propósito, incluso comercialmente; sin embargo, no se puede compartir con otros en forma adaptada, y se le debe proporcionar crédito.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0>



EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

N° 048-DI-FIMM-2025

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de **TESIS** cuyo título es:

**“PROGRAMA SEGURIDAD BASADA EN VALORES PARA
FORTALECER LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN
LA EMPRESA MINERA SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A. -
2023”**

Presentado por:

HAENDEL RENNEL FARFAN CUPE

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 16%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 18 de julio de 2025.

Atentamente,

.....
DR. VICTOR MANUEL FLORES MARCHAN
DIRECTOR DE INVESTIGACION DE LA FIMM

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE INGENIERÍA DE MINAS Y METALURGIA



**Programa seguridad basada en valores para fortalecer la
prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera
Shougang Hierro Perú S.A.A. - 2023**

Línea de investigación

Desarrollo en las Ciencias Puras, Ciencias de la Tierra e Ingeniería de Procesos

TESIS

BACH. HAENDEL RENNEL FARFAN CUPE

Ica, Perú

2024

DEDICATORIA

A mis padres y mi alma mater, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron a alcanzar mis anhelos.

Gracias de corazón.

Haendel

AGRADECIMIENTOS

Índice

Portada	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
- Índice de contenido	iv
- Índice de tablas	v
- Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Planteamiento del problema	9
1.1.1. Antecedentes de investigación	9
1.1.2. Bases teóricas	13
1.1.3. Descripción de la situación problemática	21
1.1.4. Formulación del problema	24
1.1.5. Justificación e importancia de la investigación	24
1.2. Objetivos	25
1.3. Hipótesis y variables	26
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	28
2.1. Tipo y diseño de la investigación	28
2.2. Población y muestra	28
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
2.4. Análisis e interpretación de los resultados	31
III. RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	47
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	52
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
VIII. ANEXOS	56

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla I. Declaración de valor	15
Tabla II. Matriz operativa de las variables de estudio.....	27
Tabla III. Baremación de la variable dependiente.....	30
Tabla IV. Prevención de riesgos laborales (pretest).....	32
Tabla V. Control de la organización en el desarrollo de la seguridad (pretest)	33
Tabla VI. Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad (pretest).....	34
Tabla VII. Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad (pretest)	35
Tabla VIII. Comportamiento seguro del trabajador (pretest).....	36
Tabla IX. Prevención de riesgos laborales (postest)	37
Tabla X. Control de la organización en el desarrollo de la seguridad (postest).....	38
Tabla XI. Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad (postest).....	39
Tabla XII. Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad (postest)	40
Tabla XIII. Comportamiento seguro del trabajador (postest)	41
Tabla XIV. Prueba de normalidad.....	42
Tabla XV. Estadístico de prueba de rangos de Wilcoxon sobre la prevención de riesgos.....	43
Tabla XVI. Estadístico de prueba de rangos de Wilcoxon sobre el control de la organización en el desarrollo de la seguridad.....	44
Tabla XVII. Estadístico de prueba de rangos de Wilcoxon sobre los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad.....	44
Tabla XVIII. Estadístico de prueba de rangos de Wilcoxon sobre las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad.....	45
Tabla XIX. Estadístico de prueba de rangos de Wilcoxon sobre el comportamiento seguro del trabajador	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes de la seguridad basada en valores	14
Figura 2. Pretest sobre la prevención de riesgos laborales	32
Figura 3. Pretest sobre el control de la organización en el desarrollo de la seguridad.....	33
Figura 4. Pretest sobre los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad	34
Figura 5. Pretest sobre las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad.....	35
Figura 6. Pretest sobre el comportamiento seguro del trabajador	36
Figura 7. Postest sobre la prevención de riesgos laborales	37
Figura 8. Postest sobre el control de la organización en el desarrollo de la seguridad	38
Figura 9. Postest sobre los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad.....	39
Figura 10. Postest sobre las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad	40
Figura 11. Postest sobre el comportamiento seguro del trabajador.....	41

RESUMEN

La investigación parte de la pregunta problema ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?; sobre la cual se buscó demostrar la efectividad del programa seguridad basada en valores en la mejora de la prevención de riesgos laborales en la mencionada empresa minera. El estudio es de tipo aplicada y experimental, y de diseño preexperimental con pretest y postest. La muestra se conforma de 294 trabajadores. Se empleó como instrumento el cuestionario, y como técnica la encuesta. Entre los resultados, se halló que, en el pretest la prevención de los riesgos laborales se encontraba en un nivel deficiente en un 51%, mientras que, en el postest dicha prevención se hallaba en un nivel eficiente en un 60,2%. Sumado a ello, mediante la prueba de Wilcoxon se obtuvo un $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$, que evidenció la influencia significativa del programa seguridad basada en valores en la mejora de la prevención de los riesgos laborales. Es así que con un nivel de confianza del 95% de concluye, que, en efecto, el programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

Palabras clave: programa conductual, valores, riesgos laborales, minería.

ABSTRACT

The research starts from the problem question: What is the influence of the safety program based on values in the strengthening of occupational risk prevention in the mining company Shougang Hierro Perú S.A.A. in the year 2023; on which we sought to demonstrate the effectiveness of the safety program based on values in the improvement of occupational risk prevention in the aforementioned mining company. The study is of an applied and experimental type, and of a pre-experimental design with pretest and post-test. The sample consisted of 294 workers. A questionnaire was used as an instrument and a survey as a technique. Among the results, it was found that, in the pretest, 51% of the occupational risk prevention was at a deficient level, while in the posttest, 60.2% was at an efficient level. In addition, the Wilcoxon test obtained a $\text{Sig.} = 0.000 < 0.05$, which showed the significant influence of the value-based safety program in the improvement of occupational risk prevention. Thus, with a confidence level of 95%, it is concluded that, in effect, the value-based safety program has a significant influence on the strengthening of occupational risk prevention in the Shougang Hierro Perú S.A.A. Mining Company in the year 2023.

Key words: behavioral program, values, occupational hazards, mining.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Antecedentes de investigación

En el contexto internacional, tenemos:

En el año 2021, Bohórquez, Velásquez, Zambrano, León y Laurido [1] realizaron el estudio “Diseño del programa de seguridad basada en el comportamiento de la Compañía Central Trenec S.A.S.” En esta investigación se buscó como objetivo central diseñar e implementar un programa de seguridad basada en el comportamiento a fin de evaluar su efectividad en el comportamiento seguro y en los actos subestándares muy relacionados con la accidentabilidad en dicha compañía. Entre los resultados, se encontró que en un 54% el personal era involucrado en el proceso de instrucción de trabajo seguro, en un 63% en la compañía prestaban atención a las revisiones de seguridad de la pretarea, en un 40% se analizaban de manera rigurosa los diversos riesgos, en un 48% los procedimientos de trabajo seguro eran revisados y actualizados de manera periódica y dadas las circunstancias, y en un 54% se socializaban y se plasmaban las lecciones aprendidas sobre el trabajo seguro en los procedimientos en seguridad. En cuanto a las conclusiones: 1) Entre los actos inseguros que se hallaron en el personal, estuvieron la confianza al desempeñarse en la actividad, el uso inadecuado de los elementos de protección personal, la manipulación errada de objetos y la falta de atención a la actividad o tarea. 2) La compañía presentaba adecuados controles operativos, pues tenía bien definido sus controles y preveía los riesgos de los trabajadores en sus actividades diarias, sin embargo, existía desviación en los canales de comunicación entre las partes involucradas, así como fallas en la efectividad de los procedimientos operativos para trabajar seguro. 3) A través de la seguridad basada en el comportamiento se fortaleció la operatividad de los procedimientos de trabajo seguro, la cultura de prevención, así como también se disminuyeron los actos subestándares, y consecuentemente la accidentabilidad.

En el año 2021, Arenas [2] llevó a cabo la investigación “Factores que predisponen a los accidentes laborales en los trabajadores mineros del campamento de Chilcobija 2017-2019”. En este estudio se buscó identificar con exactitud los diversos factores que predisponen a los accidentes laborales en los trabajadores mineros de dicho campamento. Entre los resultados, se halló que en un 58% los trabajadores conocían más de ocho EPP, en un 100% tenían conocimiento de la normatividad en seguridad y salud ocupacional, en un 96% no conocían los pasos a seguir en un plan de emergencia, en un 100% el personal había tenido algún tipo de accidente al interior mina, en un 58% los accidentes al interior mina eran moderados, en un 34% eran leves, y en 8% eran graves, en un 62% por golpe con objeto,

en un 16% hubieron accidentes por caídas, en otro 16% por contacto con gas, en un 4% debido a exposición innecesaria, y en un 2% por atrapamiento. Sumado a ello, se encontró que entre las causas de los accidentes, en un 74% era porque el personal no recibía capacitación, en un 16% por la existencia de inadecuadas condiciones laborales, y en un 10% por actos imprudentes del propio colaborador, así mismo, se encontró que el 94% del personal no empleaba los EPP. Con respecto a las conclusiones: 1) Los trabajadores sí conocían los equipos de protección personal, pero en la mayoría de ellos no los empleaban de manera correcta debido a falta de capacitación al respecto. 2) Otro de los factores causantes de los accidentes laborales eran las inadecuadas condiciones en que se desarrollaba la labor minera. 3) Los actos imprudentes, la impericia y la negligencia, también fueron factores que jugaron un papel preponderante en la ocurrencia de los accidentes al interior de la mina.

En el contexto nacional, tenemos:

En el 2018, Condor y Pomatay [3] desarrollaron la investigación “Seguridad basada en valores para la prevención de accidentes en la Empresa Los Tallanes Mining Group SAC. Compañía Minera Casapalca – 2018”. En el estudio se tuvo como objetivo determinar la influencia de la seguridad basada en valores en la prevención de accidentes laborales en dicha compañía minera. Entre los resultados, el 21% de los colaboradores practicaban el valor de la honestidad en sus actividades laborales mineras, el 24% practicaban el valor de la humildad, otro 21% practicaban el valor de la prudencia, el 35% practicaban el valor de la responsabilidad, pero nadie practicaba el valor del respeto por los reglamentos de seguridad. Sumado a ello, se halló que el 21% practicaban el valor de compañerismo, otro 21% practicaban el valor de la justicia, otro 21% practicaban el valor de la equidad, el 27% practicaban el valor de trabajo en equipo, y el 10% practicaban el liderazgo. Además, se encontró que, antes de la aplicación del mencionado programa conductual, los incidentes laborales se dieron en un número de 219, mientras que después de dicho programa, estos disminuyeron a 196. Entre las conclusiones: 1) Existe relación entre la seguridad basada en valores y la prevención de accidentes laborales. 2) El programa seguridad basada en valores impactó de manera positiva en la prevención y reducción de incidentes y accidentes laborales. 3) La escala de valores laborales que tuvo un nulo nivel de práctica fue el respeto por las normas de seguridad. 4) Porque el personal no respetaba las normas de seguridad, antes de la aplicación de dicho programa, existía un número elevado de incidentes laborales y mayor accidentabilidad, situación que fue corregida.

En el año 2020, Corrales [4] realizó la investigación “La gerencia de seguridad basada en un sistema de actitud positiva en seguridad para una empresa conexas al sector

minero”. La misma que tuvo como propósito desarrollar un sistema de actitud positiva en seguridad que permita fortalecer la cultura de seguridad y liderazgo de la gerencia de seguridad y de los trabajadores de la referida empresa. En cuanto a los resultados, se halló que antes de la aplicación del programa, la cultura de seguridad en relación a la línea de mando era de 43% (logro destacado), 43% (logro previsto), y 14% (en proceso); mientras que en el caso de los operarios era de 64% (en proceso), 25% (logro previsto), y 11% (en inicio). Con respecto al liderazgo, se tuvo un diagnóstico inicial de 53% en inicio. Una vez aplicado tal programa, se tuvieron resultados favorables respecto a la cultura de seguridad en la línea de mando, y resultados favorables con el personal operativo, quienes en su mayoría se ubicaron en logro previsto, y no hubo ni uno en inicio. En el caso del liderazgo, se tuvo una valoración favorable, en un 68% con un logro destacado, y en un 32% en logro previsto. Con respecto a las conclusiones: 1) Inicialmente, en cuanto a la cultura de seguridad, la línea de mando presentaba niveles aceptables, pero el personal operativo presentó bajos niveles, asimismo el liderazgo se manifestaba en un nivel inicial. 2) Con la aplicación del programa, la cultura de seguridad mejoró tanto en la línea de mando como en el personal operativo, y de igual forma el liderazgo se manifestó en un mejor nivel, en el logro destacado. 3) El programa generó un efecto positivo tanto en la cultura de seguridad como en el liderazgo en seguridad al interior de la empresa. 4) Tal programa tuvo un efecto positivo en el comportamiento seguro de los colaboradores, y en la cultura de prevención.

En el año 2020, Nuñez [5] llevó a cabo el estudio “Programa seguridad basada en valores para lograr reducir el número de accidentes en la Empresa Minera Sotrami S.A. - 2020”. En la investigación se buscó determinar con la debida objetividad el efecto de la aplicación del programa de seguridad basada en valores para reducir el número de accidentabilidad en dicha empresa minera. Sobre los resultados, se encontró que antes de la aplicación del programa SBV, se tuvo un índice de accidentabilidad en 27.91, 8.56, 8.74, 15.76, 26.09, 22.23, 14.49 para los meses de enero, febrero, junio, agosto, setiembre, octubre y diciembre respectivamente, con una IA total de 5.87; mientras que después de aplicado tal programa, se tuvo una accidentabilidad de 8.55, 7.99 y de 12.19 para los meses de febrero, junio y setiembre respectivamente, con una IA total de 0.63. En cuanto a las conclusiones: 1) La investigación se llevó a cabo en una pequeña empresa minera especializada en la extracción convencional, procesamiento y comercialización de oro de la mina Santa Filomena ubicada en Ayacucho. 2) El programa seguridad basada en valores tuvo un efecto positivo en la reducción de la accidentabilidad, ya que para el año 2019, antes de la aplicación de tal programa SBV, se tuvo una accidentabilidad de 5.87; mientras que después de la aplicación de dicho programa, en el año 2020, se tuvo una accidentabilidad de 0.63. 3) Los colaboradores mostraron una reacción favorable respecto al programa seguridad basada en

valores, de ahí que éste tuvo mayor impacto en el trabajo seguro tanto al interior como exterior de la mina.

En el contexto local, tenemos:

En el año 2021, Gutiérrez [6] realizó la investigación “Seguridad basada en valores para disminuir el comportamiento riesgoso del personal de la Planta Minera Kilates - 2021”. Tal estudio tuvo como objetivo conocer con el debido rigor la efectividad de la seguridad basada en valores en la disminución del comportamiento riesgoso del personal de la planta minera en mención. En cuanto a los resultados, se encontró que después de la aplicación del programa SBV el comportamiento riesgoso del personal se ubicaba en un nivel bajo (71,2%), en un nivel regular (23,1%), y en un nivel alto (5,8%). En el caso de los errores de percepción del personal, a raíz del programa, se ubicaba en un nivel bajo (73,1%), en un nivel regular (19,2%), y en un nivel alto (7,7%). Con respecto a los errores de decisión, con el programa el personal se ubicaba en un nivel bajo (78,8%), en un nivel regular (15,4%), y en un nivel alto (5,8%). En cuanto a los errores basados en las habilidades, mediante el programa el personal se ubicaba en un nivel bajo (69,2%), en un nivel regular (23,1%), y en un nivel alto (7,7%). Por último, con la aplicación del programa SBV, el personal presentaba menor recurrencia de violaciones a la normatividad y reglamentos de la empresa, pues se evidenció un bajo nivel en un 75%. Con respecto a las conclusiones: 1) La SBV resultó efectiva en la disminución del comportamiento riesgoso del personal. 2) Tal programa contribuyó en la disminución de los errores de percepción del personal. 3) El programa ayudó a disminuir los errores de decisión, así como los errores basados en las habilidades del personal. 4) Dicho programa mejoró el comportamiento del personal quienes mostraron mayor respeto por la normatividad y reglamentación.

En el año 2019, Navarro [7] desarrolló el estudio “Cultura de seguridad y su influencia en los accidentes laborales con maquinaria pesada en las minas de Shougang Hierro Perú”. En esta investigación se buscó analizar la influencia de la cultura de seguridad en los accidentes laborales en las minas de la referida empresa. Sobre los resultados, el 74% de los colaboradores siempre mostraban interés en las prácticas de seguridad, el 63% siempre utilizaban implementos de seguridad en el área de trabajo, el 60% siempre respetaban las señalizaciones en las áreas de trabajo, el 74% estaban de acuerdo de que a mayor capacitación menor es el riesgo que se corre por accidentes, el 42% manifestaban que no se facilitaban los EPP cuando se les requerían, el 76% estaban de acuerdo de que la gestión de seguridad influía mucho en la accidentabilidad, el 73% estaba de acuerdo de que el índice de gravedad de accidentes era posible reducirse a través de la cultura de seguridad, otro 76% estaba de acuerdo de que una buena política de gestión de calidad ayudaría mucho en reducir el índice

de frecuencia de accidentes, el 74% estaba de acuerdo de que las buenas prácticas de seguridad ayudaban en la reducción del índice de accidentabilidad. Sumado a ello, se encontró que cuando existe una cultura de seguridad adecuada, en un 85% se previenen accidentes laborales. Entre las conclusiones: 1) La cultura de seguridad influyó de manera significativa en los accidentes laborales. 2) La mayoría de los trabajadores manifestaron que una cultura de seguridad adecuada incide de manera positiva en la prevención de incidentes y accidentes laborales. 3) La gestión de seguridad genera un efecto positivo en el índice de frecuencia, de severidad y de accidentabilidad.

1.1.2. Bases teóricas

Programa seguridad basada en valores

Los accidentes laborales se han convertido en uno de los desafíos más importantes de abordar por parte de las organizaciones, como en el caso de las empresas mineras [8]. Millones de trabajadores mueren a causa de accidentes del trabajo y enfermedades ocupacionales, solo basta con tener en cuenta las cifras de la Organización Internacional del Trabajo como del Ministerio de Energía y Minas. Además, hay algo que no hay que olvidar, que los accidentes laborales generan costos y sobrecostos que afectan la rentabilidad minera, pero sobre todo que afectan al propio trabajador en su integridad psicofisiológica poniendo en riesgo su propia vida [9]. Ante ello, es necesario innovar en soluciones integrales que nos permitan minimizar los accidentes laborales desde una mirada de la prevención, de ahí la importancia de prestar atención a la seguridad basada en valores (SBV).

La SBV es un punto más para los sistemas de gestión que cuentan las organizaciones en la actualidad, ello posibilita la reacción de accidentes de manera positiva a través de este programa [5]. En este orden, se hace preciso mencionar que la seguridad basada en valores se fundamenta en [10]:

- El diseño se deriva llevando a cabo tácticas gracias a los accidentes laborales que suscitaron.
- Capacitar a los miembros que gestionarán el programa SBV.
- Desarrollar capacidades blandas en los miembros.
- Hacer talleres prácticos, entrenamientos para la observación de las desviaciones que se encuentren en campo

Este novedoso programa conductual incluye una serie de pasos que se debe seguir para su efectividad [10]:

- Involucramiento y supervisión de la alta dirección.

- Promover una cultura de prevención de riesgos, adaptando entrenamientos, capacitación en función a las labores y simulacros de rescate.
- Reportar actos inseguros.
- Elogiar las cosas buenas que hacen.
- Sensibilizar a los empleados sobre el cuidado personal.
- Crear valores con base en la política de la empresa (9).

Tal como se puede apreciar en la siguiente figura, la seguridad basada en valores se compone de elementos claves (liderazgo de seguridad, planes de acción de seguridad, comités de seguridad y conversaciones de seguridad), así tenemos:



Fig. 1 Componentes de la seguridad basada en valores [11].

Con respecto a los componentes de la SVB vale agregar como componente clave el valor o los valores laborales. En este orden, es preciso comprender que un valor es una declaración o un conjunto de reglas que establecen la forma de las interacciones personales, preferida dentro de una cultura (como el conjunto de comportamientos llamados "buenos modales". Los valores sirven como normas básicas para las relaciones interpersonales en las organizaciones. Las declaraciones de valores pueden referirse tanto a abstracciones generales como a prácticas específicas. Al respecto, vale advertir que a la mayoría de las organizaciones les parece que es mejor desarrollar un conjunto inicial de declaraciones de valor que son abstracciones generales y luego, como parte de otra fase de comunicación y capacitación, identificar las prácticas específicas que ayudarán a los empleados a comprender el significado de cada declaración [6].

TABLA I
DECLARACIÓN DE VALOR

Abstracción	Prácticas específicas
Preocupación por los compañeros de trabajo.	Recursos destinados para la capacitación y desarrollo.
Comunicación abierta y honesta.	Diversidad aceptada y valorada.
Liderazgo personal.	
Participación compartida.	
Fortalecimiento del trabajo en equipo y de los empleados.	
Mejora continua.	

Nota: McSween [12].

Debido a que las declaraciones de valores sirven como normas básicas en las relaciones personales, son valiosas para actuar como normas de conducta para los gerentes y empleados en sus interacciones en materia de seguridad, como en el caso minero. Cuando una organización ha desarrollado declaraciones de valor e identificado las prácticas pertinentes que respalden esos valores, ha establecido la base para proporcionar una capacitación que asegure que tanto los gerentes como los empleados entiendan cómo deben interactuar entre sí para hacer que el proceso de seguridad conductual sea eficaz. Además de su uso en la capacitación inicial, estas declaraciones también pueden ser una base para la evaluación y retroalimentación continuas que contribuyan a asegurar que todos interactúan entre sí de una manera que hará que el proceso sea exitoso y duradero. Al lograr que los empleados facultan sobre sus valores y las prácticas que apoyan los valores establecidos, el equipo de seguridad de la organización puede mejorar el éxito inicial del proceso de seguridad conductual de la organización [3].

Diversos estudios han informado que los trabajadores que discuten acerca de cómo se aplican los valores de seguridad en diferentes situaciones son más propensos a actuar de una manera consecuente con esos valores cuando se les presenta un dilema ético. Estos estudios sugieren que los empleados que realizan un proceso de formación basado en valores, bien diseñado, están más dispuestos a hacer sus observaciones con honestidad y menos inclinados a, simplemente, llenar el formulario con base en una observación informal. Ellos harán las observaciones necesarias y proporcionarán retroalimentación, no simplemente por ser un requisito en el procedimiento, sino también por la preocupación por sus compañeros de trabajo [3].

La SVB contribuye en el desarrollo de una actitud positiva en la seguridad, ya que a través de la actitud positiva promueve y apoya los hábitos de seguridad de los empleados, así como motiva proponer ideas o ejecutar acciones relacionadas con las mejoras de seguridad. Asimismo, vale precisar que la actitud positiva en la seguridad establece y apoya [13]:

- Un estado mental que creará y mantendrá condiciones laborales seguras.
- Un compromiso mayor con la seguridad.
- Un método de seguridad de mejora continua.
- Una rutina diaria de retroalimentación de seguridad positiva.
- Otorgar el poder al empleado para controlar su seguridad.
- Mejorar la concientización de la seguridad.

El éxito de la aplicación de la SVB a través del desarrollo de una actitud positiva en la seguridad puede ser medido a corto y largo plazo. El primero se logra a través del compromiso del equipo de gerencia con la gestión positiva en todo el proceso. El segundo, requiere la participación de los supervisores en búsqueda de una actitud positiva como un método para lograr mejoras en la organización. Como este programa en seguridad es un sistema dependiente, se requiere que la alta dirección siempre este comprometida con la aplicación de este cambio cultural, generando una base de actitud positiva que parte de la gerencia y se transmite dicha actitud a su personal que tiene a cargo [13].

Otro aspecto a destacar es que la SBV fomenta la generación de comportamientos seguros, razón por que la hay que tener en cuenta hay factores que tanto a nivel organizacional como individual influyen en los comportamientos, como la presión jerárquica para realizar una determinada tarea, precariedad de la relación laboral, la resistencia al cambio, la falta de recursos materiales o el cansancio, entre otros, terminan determinando el grado de seguridad que se reproduce en las actuaciones. La actitud que muestran las personas es más que una acción visible practicado por el mismo, puede entenderse como un conjunto de relaciones que establece entre los aspectos de un organismo y el entorno en el que opera, así como las consecuencias de su desempeño, el medio ambiente está representado por máquinas, herramientas, relaciones con colegas y supervisores, reglas y procedimientos, entre otros. Por lo tanto, al clasificar un comportamiento como "seguro" o "inseguro", puede ser considerado como grados de seguridad de este mismo comportamiento, los que pueden variar de más seguro a menos seguro [14].

Esta comprensión nos permite examinar la posibilidad de prevenir daños (accidentes y enfermedades) a la salud como un proceso y no como una acción fija. Este examen le permite utilizar adjetivos como "seguro" y "preventivo" para referirse a comportamientos que resultan en la reducción de probabilidad de que ocurra algo indeseable. Por lo tanto, los adjetivos seguro e inseguro pueden ser entendidos como aspectos del comportamiento "laboral" de un sujeto. Ahora si partimos del hecho, de que en los comportamientos de seguridad, la experiencia de accidentes en el trabajo está mediada por la percepción de riesgo y la motivación por la seguridad, mientras que el clima de seguridad está mediado por la percepción de riesgo, motivación por la seguridad y conocimiento de la seguridad; entonces es importante comprender que si los trabajadores están dotados de conocimientos a nivel de seguridad conductual, motivados para actuar con comportamientos seguros y percibir los riesgos, la posibilidad de ocurrencia de accidentes disminuye en tanto no solo manejen conocimientos sino que hayan internalizado a tal punto que forman una cultura de seguridad, dejando en claro que dentro de la cultura no solo están las creencias sino también los valores, por tanto un programa como se propone en este estudio suma a que los trabajadores puedan actuar cada vez de manera más segura [14].

Prevención de riesgos laborales

El riesgo debe ser entendido como aquella probabilidad, oportunidad o posibilidad de pérdida. Es toda exposición al peligro que puede causar daño a las personas, equipos, infraestructura, proceso y medio ambiente. En materia de seguridad, el riesgo es un concepto clave [15]. El riesgo se presenta comúnmente como una combinación del acto y condición subestándar.

$$\text{Riesgo} = \text{Frecuencia (Probabilidad)} \times \text{Severidad (Consecuencias)}$$

1. Entiéndase por frecuencia como la cantidad de veces en que se presenta un evento específico por un periodo de tiempo dado.
2. En cuanto a la severidad, esta es la consecuencia de un evento específico y representa el costo del daño, pérdida o lesión.

Frente al riesgo, debe existir una respectiva evaluación del riesgo y control del riesgo se le suele denominar gestión del riesgo. La evaluación de los riesgos laborales es un proceso de determinación de la magnitud de los factores generadores de riesgos presentes en cada tarea y procedimiento que se realice en el puesto de trabajo para los cuales se deben diseñar medidas preventivas para controlar o eliminar los riesgos identificados [16].

Para prevenir los riesgos, es necesario identificar los elementos peligrosos y estimar los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Se debe realizar un análisis exhaustivo que permita identificar todos los riesgos, ya sea que formen parte del medio ambiente o de los procedimientos de trabajo [15].

¿Cómo identificamos?

1. Para llevar a cabo la identificación de riesgos hay que preguntarse tres cosas: ¿Existe una fuente de daño?, ¿Quién (o qué) puede ser dañado?, ¿Cómo puede ocurrir el daño?
2. Recopilación y análisis de información previa (normas legales, riesgos característicos del sector, datos sobre accidentes y enfermedades profesionales de su sector y causas).
3. Observación de las actividades y procesos.
4. Observación de las condiciones de los lugares de trabajo.
5. Inspección de los puestos de trabajo.
6. Análisis de la organización del trabajo.

Además, de identificar el riesgo, también se debe clasificar a los trabajadores según el riesgo, razón por la cual se debe realizar un análisis de las tareas ejecutadas por cada trabajador con la finalidad de identificar y agrupar a los trabajadores de acuerdo a los riesgos a los que estén expuestos. Hay que recordar que para cada peligro detectado debe estimarse el riesgo, determinando la potencial severidad del daño (consecuencias) y la probabilidad de que ocurra el hecho [15].

Para determinar la potencial severidad del daño, debe considerarse:

1. Partes del cuerpo que se verán afectadas.
2. Naturaleza del daño, graduándolo desde ligeramente dañino a extremadamente dañino.

Ejemplo:

- **Ligeramente dañinos:** Cortes y magulladuras pequeñas, irritación de los ojos por polvo, molestias e irritación, por ejemplo: dolor de cabeza, discomfort, entre otros.
- **Dañinos:** Laceraciones, quemaduras, conmociones, torceduras importantes, fracturas menores; sordera, dermatitis, asma, trastornos músculo-esqueléticos, enfermedad que conduce a una incapacidad menor.
- **Extremadamente dañinos:** Amputaciones, fracturas mayores, intoxicaciones, lesiones múltiples, lesiones fatales; cáncer y otras enfermedades crónicas que acorten severamente la vida.

La probabilidad de que ocurra el daño se puede graduar, desde baja hasta alta, con el siguiente criterio:

- Probabilidad alta: El daño ocurrirá siempre o casi siempre.

- Probabilidad media: El daño ocurrirá en algunas ocasiones.
- Probabilidad baja: El daño ocurrirá raras veces.

A la hora de establecer la probabilidad de daño, se debe considerar si las medidas de control ya implantadas son adecuadas. Los requisitos legales y los códigos de buena práctica para medidas específicas de control también juegan un papel importante [15]. Además de la información sobre las actividades de trabajo, se debe considerar lo siguiente:

1. Trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos (características personales o estado biológico).
2. Frecuencia de exposición al peligro.
3. Fallos en el servicio. Por ejemplo: electricidad y agua.
4. Fallos en los componentes de las instalaciones y de las máquinas, así como en los dispositivos de protección.
5. Exposición a los elementos.
6. Protección suministrada por los Equipo de Protección Individual (EPI) y tiempo de utilización de estos equipos.
7. Actos inseguros de las personas (errores no intencionados y violaciones intencionadas de los procedimientos).
8. Valoración de riesgos: Decidir si los riesgos son tolerables.

En cuanto a la prevención de riesgos, es necesario realizar un diseño del análisis de seguridad en el trabajo, ello consiste en desglosar el trabajo en una secuencia básica de tareas que faciliten la identificación de riesgos y el establecimiento de las medidas preventivas asociadas con el fin de minimizar la ocurrencia de eventos indeseados. Asimismo, para prevenir los riesgos se debe elaborar un plan de acción de control de riesgo. Es así que el resultado de una evaluación de riesgos debe servir para hacer un inventario de acciones, con el fin de diseñar, mantener o mejorar los controles de riesgos. Es necesario contar con un buen procedimiento para planificar la implantación de las medidas de control que sean precisas después de la evaluación de riesgos [15]. Los métodos de control deben escogerse teniendo en cuenta los siguientes principios:

- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- Adoptar las medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

Este plan de actuación debe revisarse antes de su implantación, considerando lo siguiente [15]:

1. Si los nuevos sistemas de control de riesgos conducirán a niveles de riesgo aceptables.
2. Si los nuevos sistemas de control han generado nuevos peligros.
3. La opinión de los trabajadores afectados sobre la necesidad y la operatividad de las nuevas medidas de control.
4. La evaluación de riesgos debe ser, en general, un proceso continuo. Por lo tanto, la adecuación de las medidas de control debe estar sujeta a una revisión continua y modificarse si es preciso. De igual forma, si cambian las condiciones de trabajo, y con ello varían los peligros y los riesgos, habrá de revisarse la evaluación de riesgos.

Como se ha visto hasta el momento, el proceso de prevención de riesgos no es tarea fácil, requiere tomar en cuenta una serie de factores, empero, a pesar de ello, no es imposible potenciar la cultura de prevención y en su defecto prevención los riesgos. Entiéndase por cultura de prevención al conjunto de ideas, valores, actitudes, modos de vida, expresados en patrones de comportamiento estables dentro de una sociedad, de modo que ayuden a guiar, ordenar, promover una conducta deseada y esperada entre sus miembros [17]. Ante esto podemos decir que la cultura preventiva en una empresa es de suma importancia para entender las verdaderas políticas, normas y otros procedimientos para poder determinar la acción de los actos como seguros, y al prevenir utilizamos todos los recursos disponibles para poder evitar hasta los más mínimos accidentes en la organización [18].

En cuanto al marco conceptual, tenemos:

- **Accidente laboral:** 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 [18].
- **Actos subestándares:** son todas las acciones o prácticas incorrectas ejecutadas por el trabajador que no se realizan de acuerdo con el procedimiento escrito de trabajo seguro (PETS) o estándar establecido y que pueden causar un accidente [18].
- **Condiciones subestándares:** Son todas las condiciones en el entorno del trabajo que se encuentre fuera del estándar y que pueden causar un accidente de trabajo [18].
- **Cultura de seguridad:** Aquella que incluye los valores, costumbres y creencias que se expresan en actitudes y comportamiento responsables proclives al trabajo seguro [19]

- **Evaluación de riesgos:** Proceso posterior a la identificación de los peligros, que permite valorar el nivel, grado y gravedad de aquéllos, proporcionando la información necesaria para que el titular de actividad minera, empresas contratistas, trabajadores y visitantes estén en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad, prioridad y tipo de acciones preventivas que deben adoptar, con la finalidad de eliminar la contingencia o la proximidad de un daño [18].
- **Gestión de riesgos:** Procedimiento, que permite una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados [20].
- **Incidente:** 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 [18].
- **Prácticas de comportamiento seguro:** Prácticas comportamentales del trabajador que después de identificar el peligro, evaluar el riesgo y establecer los controles, no se expone al peligro en su actividad [21].
- **Riesgo laboral:** Probabilidad de que la exposición a un factor o proceso peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión [20].
- **Seguridad basada en valores:** Programa conductual en donde la seguridad es vista como un valor personal y grupal, y como una estrategia organizacional que coadyuva al cumplimiento de los objetivos empresariales [3].
- **Valores de orden personal laboral:** Valores que son internalizados por los trabajadores en forma íntima, en forma personal, que los incentiva a desarrollar un comportamiento seguro [3].
- **Valores de orden grupal laboral:** Valores que son internalizados por los trabajadores en forma grupal, y que los incentiva a desarrollar un comportamiento seguro organizacional [3].

1.1.3. Descripción de la situación problemática

A nivel mundial, la seguridad y salud ocupacional, siempre ha sido una de las aristas de mayor criticidad para las empresas, razón por la cual esta se ha venido transformando, pasando de ser letra muerta consignada en la política, normatividad y programas, a

constituirse en un sistema operativo (sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional) [22]. En este orden, muchas empresas vienen prestando atención a diversas estrategias o a la implementación de innovaciones, precisamente para hacer más operativo y efectivo la seguridad y salud ocupacional en sus entornos laborales, es precisamente que frente a ello, la seguridad basada en el comportamiento (SBC) viene tomando mayor significatividad ya que involucra un carácter preventivo y no reactivo, y se enfoca en el propio colaborador, en su acciones, conductas y comportamiento, así como en su forma de pensar y nivel sociocultural, patrones que muchas veces condicionan a trabajar sin la cautela debida produciendo fatalidades laborales [23]. Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha puesto de conocimiento que cada año un aproximado de 317 millones de personas son víctimas de accidentes trabajo en todo el mundo, y que alrededor de 2,34 millones de personas mueren debido a accidentes o a enfermedades profesionales [24], situación lamentable que llama mucho la atención.

El sector minero, es uno de los sectores industriales que genera grandes divisas a un país, pero también es uno de los sectores con mayores problemas en la gestión de la seguridad y salud ocupacional, es así que dada la alta fatalidad que involucran algunos sectores productivos, como en el caso de la minería, es imperiosa la necesidad de ahondar sobre el tema, claros ejemplos de esta criticidad laboral la registramos en diversos países de América Latina, es así que la Agencia Minera de Colombia ha reportado para el año 2022 134 emergencia, 152 mortalidades y 76 heridos, enfocándonos en las siniestralidades, 14 de ellas se dieron en el mes de enero, 12, en febrero, 9 en marzo, 29 en abril, 10 en mayo, 7 en junio, 24 en julio, 14 en agosto y 15 en setiembre, siendo las causas de dichas fatalidades, por explosión en un 27%, por atmósfera viciada en un 23%, por derrumbe en un 26.3%, por inundación en un 4.6%, por riesgo mecánico en un 5.3%, por riesgo eléctrico en un 3.3%, otros en un 3.3%, por caída a desnivel en un 2.6%, por maquinaria pesada en un 1.3%, y por inestabilidad de talud en un 3.3% [25]. otro ejemplo de la criticidad minera en seguridad y salud ocupacional lo encontramos en Chile, es así que la Sociedad Nacional de Minería de Chile ha puesto de conocimiento que para el año 2022 las principales causas de accidentes fatales fueron por onda explosiva, por atrapamiento por mineral, por atropello por vehículo, por volcamiento de vehículo, por aplastamiento por equipo y poro roca, así como por inhalación de gases tóxicos [26], como se logra evidenciar, aún falta mucho por hacer en materia de seguridad y salud ocupacional en la región.

Perú no es ajeno a esta cruda realidad, la OTI en unos de sus comunicados, debido al fallecimiento de 27 colaboradores mineros en Yanaquihua en la mina La Esperanza 1 en Arequipa, ha puesto su preocupación al respecto, y solicita que en el país se refuercen las

medidas de seguridad y salud en el trabajo, es así que acotó que los accidentes casi siempre son previsibles y evitables, y que por lo tanto, se debe redoblar esfuerzos para garantizar el derecho a la vida, a la integridad, a la salud, y a un sano y libre desarrollo de todo trabajador, como en caso de los mineros, pues a pesar de la exigencia normativa internacional (Convenio 176 de la OIT sobre seguridad y salud en las minas y la Norma ISO 45001), como de la exigencia normativa nacional (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, entre otros) [27], en nuestro país siguen ocurriendo estas fatalidades, tal como lo registra el Ministerio de Energía y Minas (MINEM), es así que para el 2021 se produjeron 63 accidentes mortales por derrumbe (de piedras, de rocas o de nieve), máquinas de trabajo, caídas con desnivelación y caídas desde alturas, mientras que para el año 2022 se produjeron 34 accidentes, siendo ellos por derrumbe y por ingestión o absorción de sustancias tóxicas [28], como se logra evidenciar la realidad minera peruana no es ajena al problemática.

A nivel particular, la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. al ser una empresa que pertenece a la gran minera, tiene mayor responsabilidad en diseñar e implementar un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, y es precisamente bajo este requerimiento que resulta importante implementar un programa derivado de la seguridad basada en el comportamiento, como es el programa seguridad basada en valores, toda vez que se evidenció entre los trabajadores mineros cierta insatisfacción con la organización porque se viene llevando un inadecuado registro de las enfermedades ocupacionales, porque no se recibe la pronta y pertinente atención médica ocupacional, porque no se lleva a cabo un adecuado análisis de los accidentes pues la línea de mando no investiga ni analiza de manera correcta los accidentes, porque no existe un adecuado entrenamiento o capacitación, situación que a su vez suma en los actos subestándares identificados en los colaboradores, como el inadecuado uso de los equipos de protección personal, la impericia en el uso de equipos y maquinarias, la exposición innecesaria a sustancias tóxicas, entre otros actos que requieren de intervención conductual de inmediata a fin de reforzar el comportamiento seguro, y la cultura de prevención.

Es así que frente a esta realidad problemática identificada se buscó llevar a cabo la presente investigación, y en su defecto aportar en el fortalecimiento del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional de dicha empresa minera, toda vez que la seguridad y salud son dos pilares fundamentales y claves en el desempeño de las organizaciones, y la organización minera como tal no es la excepción, pues como toda organización empresarial requiere que sus procesos productivos estén al máximo al igual que su personal, por ello la seguridad y salud de estos es una pieza clave en el engranaje productivo minero.

1.1.4. Formulación del problema

Problema general

P.g. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?

Problemas específicos

P.e.1. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?

P.e.2. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?

P.e.3. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?

P.e.4. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?

1.1.5. Justificación e importancia de la investigación

En cuanto a la justificación, a nivel teórico el estudio se justifica, porque dada la novedad de esta estrategia conductual de seguridad (programa seguridad basada en valores) es coherente de existan muy pocas investigaciones, así como poca teoría al respecto, peor aún no existe investigación de igual intención en el entorno minero de la Empresa Shougang Hierro Perú S.A.A., razón por la que resulta interesante investigar al respecto, no solo para brindar mayor conocimiento, sino también para documentar la efectividad de esta estrategia, misma que puede ser replicada en otras realidades mineras, ya sea en empresas mineras de la sierra o de la costa, puesto que esta estrategia basada en valores se configura como una estrategia conductual transversal que puede ser empleado en diversos contextos.

Asimismo, la investigación se justifica a nivel práctico, porque en la medida de que dicho programa de seguridad resulte efectivo, este ha de ayudar a mejorar la cultura de prevención en la referida organización minera, a fortalecer el comportamiento seguro de los

colaboradores mineros, y en su defecto a fortalecer su sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, lo que a su vez se traduce en menor ocurrencia de accidentes laborales, y mayor productividad y rentabilidad para esta, de ahí que salta a la vista la connotación práctica de la presente investigación.

También es preciso mencionar que la investigación resulta importante por el valioso aporte que se brinda en el campo de la seguridad minera, pues si bien es cierto que a pesar de la normatividad internacional (ISO 45001) y de la normatividad nacional en seguridad minera, aún se sigue evidenciando en muchas realidades mineras altos índices de accidentabilidad, solo por poner como ejemplo, las cifras dadas por el MINEM entre enero del año 2018 e inicios del año 2023 se produjeron 138 accidentes en 67 minas formales en el país, en donde murieron más de 200 trabajadores mineros, siendo que el 66% de ellos trabajaba en operaciones de la mediana y gran minería [29], situación que llama mucho la atención, sobre todo en particular cuando la empresa objeto de investigación (Empresa Shougang Hierro Perú S.A.A.) pertenece a la gran minera, y no es ajena a dicha realidad. Por lo que resulta importante investigar sobre los efectos de un programa conductual en seguridad a fin de fortalecer las acciones, conductas y comportamiento seguro de los colaboradores mineros, que muchas veces debido a su imprudencia, impericia o negligencia son los principales actores causantes de incidentes y accidentes laborales, por ello, la necesidad de investigar para aportar en el bienestar e integridad de estos, como en la productividad y rentabilidad de la empresa.

1.2. Objetivos

Objetivo general

O.g. Demostrar si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

Objetivos específicos

O.e.1. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

O.e.2. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

O.e.3. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

O.e.4. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

1.3. Hipótesis y variables

Con respecto a las hipótesis:

Hipótesis general

H.g. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

Hipótesis específicas

H.e.1. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

H.e.2. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

H.e.3. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

H.e.4. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

En cuanto a las variables, tenemos:

Variable independiente:

Programa seguridad basada en valores

Variable dependiente:

Prevención de riesgos laborales

TABLA II
MATRIZ OPERATIVA DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

Variables	Dimensiones
V.I. Programa seguridad basada en valores	Módulo 1. Valores de orden personal laboral (honestidad, respeto, humildad, responsabilidad y prudencia). Módulo 2. Valores de orden grupal laboral (proactividad, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva).
V.D. Prevención de riesgos laborales	Control de la organización en el desarrollo de la seguridad. Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad. Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad. Comportamiento seguro del trabajador.

Nota: Elaboración propia.

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

2.1. Tipo y diseño de la investigación

La investigación es de tipo aplicada y experimental [30]: 1) Aplicada, porque se buscó aplicar o poner a prueba un programa conductual de seguridad (programa seguridad basado en valores) a fin de conocer sus efectos en la prevención de riesgos laborales, y con ello aportar con conocimientos prácticos en la solución de la problemática sobre muchos accidentes en el sector minero. 2) Experimental, porque se ha diseñado un programa experimental (programa de la seguridad basada en valores) derivado de la seguridad basada en el comportamiento, el mismo que se puso a prueba, y dada su efectividad puede ser tomado como referente en otras realidades mineras.

En la investigación se empleó el diseño experimental en su modalidad preexperimental con pre y postest [31], por tanto, la variable dependiente ha sido objeto de medición en dos oportunidades (evaluación diagnóstica y evaluación final) a fin de conocer la efectividad del tratamiento experimental (programa seguridad basado en valores). Tal diseño investigativo se esquematiza de la siguiente manera:

GE. O₁ X O₂

- GE.** : Grupo experimental (colaboradores que laboran en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A.)
- X** : Modulo experimental (programa seguridad basada en basada en valores).
- O₁** : Pretest (medición de entrada de la prevención de riesgos laborales).
- O₂** : Postest (medición de salida de la prevención de riesgos laborales).

2.2. Población y muestra

La población se conforma por 1255 colaboradores, los cuales conforman el personal minero de la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. para el año 2023.

La muestra quedó constituida por 294 trabajadores, la cual ha sido calculada mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

- N** : Tamaño de la población.
n : Tamaño de la muestra.
p : Proporción de trabajadores.
q : $p - 1$ Probabilidad de trabajadoras.
E : Margen de error muestral $\alpha = 0,05$.
Z : Nivel de significancia del 95% (1,96).

Reemplazando datos en la fórmula:

$$n = \frac{(1,96)^2 (0,50)(0,50)1255}{(1255)(0,05)^2 + (1,96)^2(0,50)(0,50)} = \frac{1205,302}{4,0979} = 294,1267478$$

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se empleó la técnica directa de campo de la encuesta [31], la misma que se llevó a cabo con la debida diligencia y en atención a los principios universales de la ética investigativa, a fin de recolectar los datos en dos oportunidades (pre y postest) sin sesgo alguno.

Como instrumento se aplicó el cuestionario sobre la prevención de riesgos laborales, cuya ficha técnica se presenta a continuación para conocer sus especificaciones técnicas:

Ficha técnica:

- **Autor del instrumento:** Jesus Michael Genaro Hume Chipana
- **Nombre del instrumento:** Cuestionario sobre la prevención de riesgos laborales.
- **Dirigido:** Personal minero de la Minera Shougang Hierro Perú S.A.A.
- **Propósito:** Conocer desde la perspectiva del trabajador minero la prevención de riesgos laborales.
- **Forma de administración:** Presencial e individual.
- **Tiempo de administración:** De 25 a 30 minutos.
- **Estructura:** El cuestionario se conforma de 55 ítems, los cuales en su conjunto miden la variable (prevención de riesgos laborales), y que se encuentran organizados en función a las siguientes dimensiones:
 La dimensión 1 (control de la organización en el desarrollo de la seguridad) se mide a través de 15 ítems (del ítem 1 al ítem 15).
 La dimensión 2 (puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad) se mide a través de 10 ítems (del ítem 16 al ítem 25).

La dimensión 3 (estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad) se mide a través de 15 ítems (del ítem 26 al ítem 40).

La dimensión 4 (comportamiento seguro del trabajador) se mide a través de 15 ítems (del ítem 41 al ítem 55).

- **Puntuación:** De escala de respuesta politómica, tenemos:
No - N (0 punto)
Más o menos - MM (1 punto)
Si - S (2 puntos)
- **Baremación:** Con respecto a este punto, es preciso mencionar que en la siguiente tabla se muestra a detalle los baremos de la variable objeto de medición, es decir, de la variable dependiente (prevención de riesgos laborales), así tenemos:

TABLA III
BAREMACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

Variable/Dimensiones	Niveles		
	Deficiente	Medio	Eficiente
Variable dependiente: Prevención de riesgos laborales	[0 - 37>	[37 - 74>	[74 - 110]
Dimensión 1: Control de la organización en el desarrollo de la seguridad	[0 - 10>	[10 - 20>	[20 - 30]
Dimensión 2: Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad	[0 - 7>	[7 - 14>	[14 - 20]
Dimensión 3: Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad	[0 - 10>	[10 - 20>	[20 - 30]
Dimensión 4: Comportamiento seguro del trabajador	[0 - 10>	[10 - 20>	[20 - 30]

Nota: Elaboración propia.

- **Validación:** Se empleó la prueba KMO, en donde se encontró un valor superior a 0,5 (0,578), y se empleó la prueba de esfericidad de Bartlett en donde se halló un valor inferior a 0,5 (0,00), dejando en claro que todas las comunidades fueron mayores a 0,4. Por tanto, el instrumento resultó ser válido.
- **Confiabilidad:** Se empleó la prueba Alfa de Cronbach, debido a que el cuestionario es de ítems politómicos, por lo que se halló un alfa de 0,929 que indica que el instrumento es altamente confiable.

2.4. Análisis e interpretación de los resultados

Para el análisis e interpretación de los resultados se empleó la estadística descriptiva y la estadística inferencial [32], todo ello con el debido rigor.

Mediante la estadística descriptiva, en el programa IBM SPSS V. 27 se elaboró una base de datos en torno a las dos evaluaciones (pretest y posttest), base que fue revisada en varias oportunidades a fin de depurarla y evitar valores perdidos, es así que de dicha base de datos se elaboraron las tablas de distribución de frecuencias en coherencia con los objetivos de investigación. Tal análisis estadístico fue interpretado con la debida objetividad.

Con la estadística inferencial, se comprobaron las hipótesis de investigación, previa prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov), ante ello, se tomó en cuenta la prueba de Wilcoxon debido a la naturaleza de la investigación y a la naturaleza de la variable dependiente (categórica ordinal). Asimismo, vale precisar que todo este tratamiento estadístico se interpretó con objetividad a fin de evitar sesgo alguno.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Resultados obtenidos en el pretest:

TABLA IV
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (PRETEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	150	51,0	51,0	51,0
	Medio	131	44,6	44,6	95,6
	Eficiente	13	4,4	4,4	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

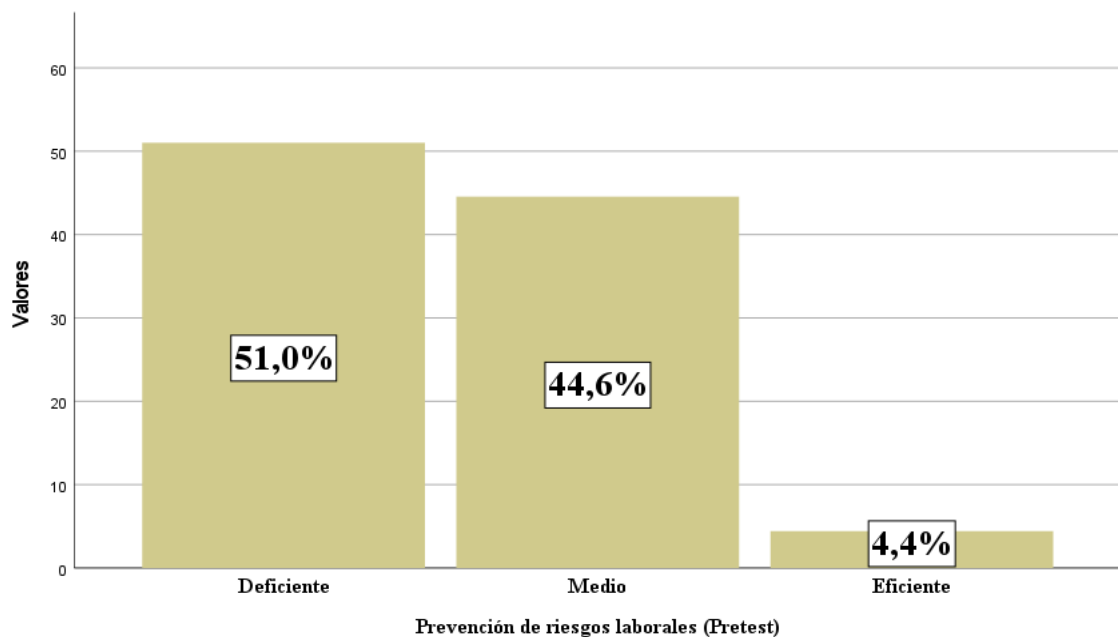


Fig. 2. Pretest sobre la prevención de riesgos laborales. Elaboración propia en base a la tabla IV.

La tabla IV y figura estadística 2 muestran resultados que permiten conocer que antes de la aplicación o desarrollo del programa seguridad basada en valores, la prevención de riesgos en la empresa minera se encontraba en un nivel deficiente (51%), en un nivel medio o regular (44,6%), y en un nivel eficiente (4,4%). Como se logra evidenciar, antes de la seguridad basada en valores, primaba una deficiente prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

TABLA V
CONTROL DE LA ORGANIZACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD
(PRETEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	153	52,0	52,0	52,0
	Medio	126	42,9	42,9	94,9
	Eficiente	15	5,1	5,1	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

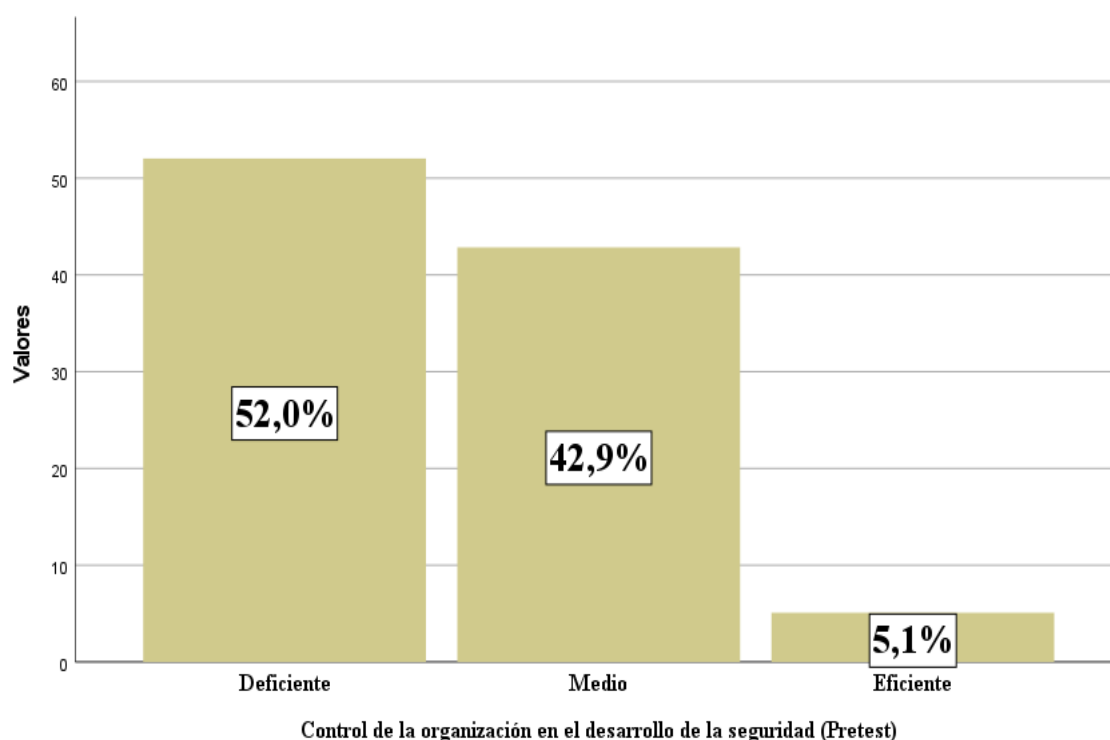


Fig. 3. Pretest sobre el control de la organización en el desarrollo de la seguridad. Elaboración propia en base a la tabla V.

La tabla V y figura estadística 3 muestran resultados que permiten conocer que antes de la aplicación del programa seguridad basada en valores, el control de la organización en el desarrollo de la seguridad se encontraba en un nivel deficiente (52%), en un nivel medio o regular (42,9%), y en un nivel eficiente (5,1%). Como se logra evidenciar, antes de la seguridad basada en valores, primaba un deficiente control de la organización minera en el desarrollo de la seguridad.

TABLA VI
PUNTOS DE INTERVENCIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD (PRETEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	158	53,7	53,7	53,7
	Medio	123	41,9	41,9	95,6
	Eficiente	13	4,4	4,4	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

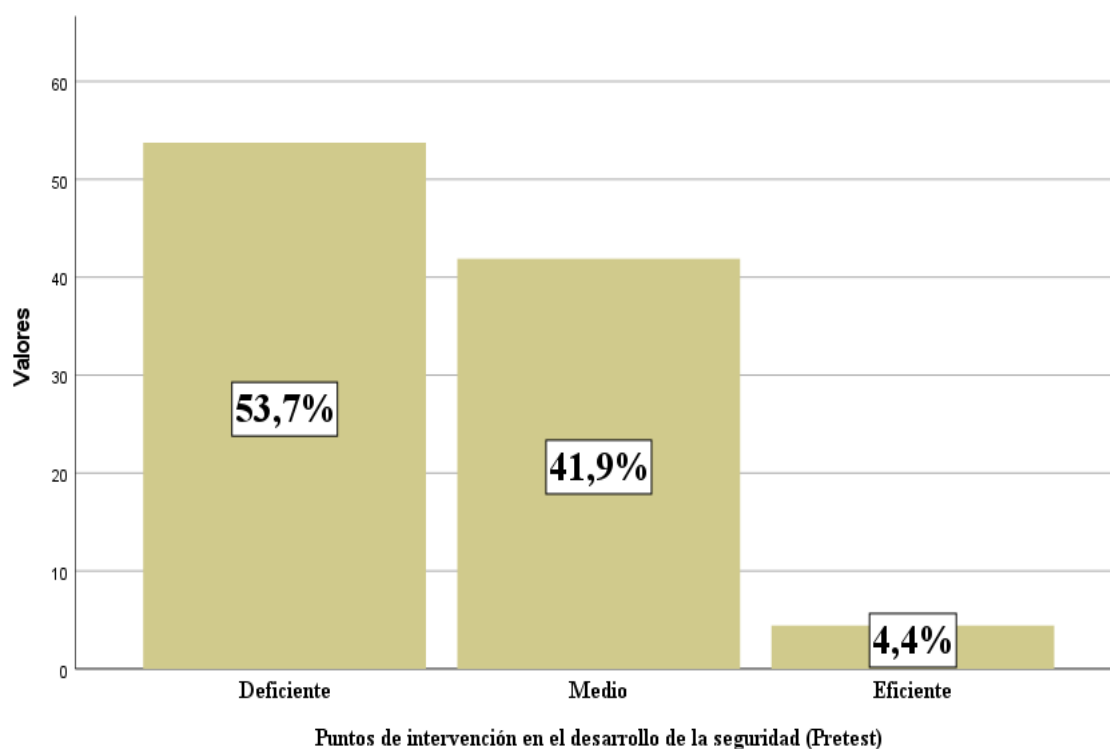


Fig. 4. Pretest sobre los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad. Elaboración propia en base a la tabla VI.

La tabla VI y figura estadística 4 muestran resultados que permiten conocer que antes de la aplicación del programa seguridad basada en valores, los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad se encontraban en un nivel deficiente (53,7%), en un nivel medio o regular (41,9%), y en un nivel eficiente (4,4%). Como se logra evidenciar, antes de la seguridad basada en valores, primaban deficientes puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

TABLA VII
ESTRATEGIAS DE ACCIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD (PRETEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	159	54,1	54,1	54,1
	Medio	124	42,2	42,2	96,3
	Eficiente	11	3,7	3,7	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

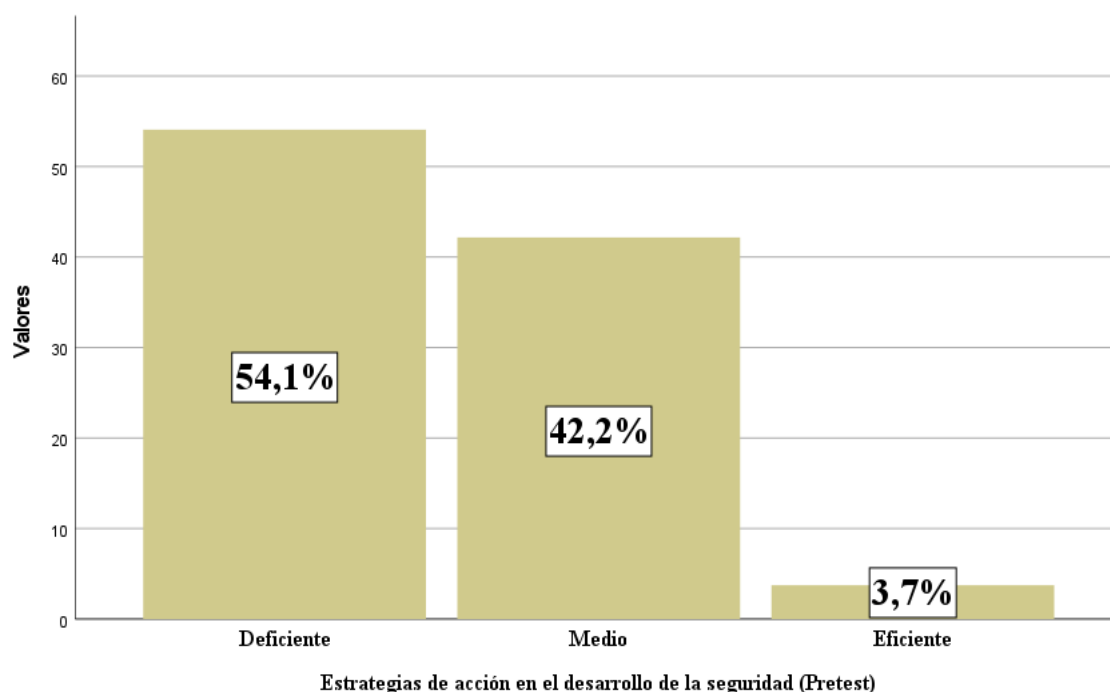


Fig. 5. Pretest sobre las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad. Elaboración propia en base a la tabla VII.

La tabla VII y figura estadística 5 muestran resultados que permiten conocer que antes de la aplicación del programa seguridad basada en valores, las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad se encontraban en un nivel deficiente (54,1%), en un nivel medio o regular (42,2%), y en un nivel eficiente (3,7%). Como se logra evidenciar, antes de la seguridad basada en valores, primaban deficientes estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

TABLA VIII
COMPORTAMIENTO SEGURO DEL TRABAJADOR (PRETEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	155	52,7	52,7	52,7
	Medio	127	43,2	43,2	95,9
	Eficiente	12	4,1	4,1	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

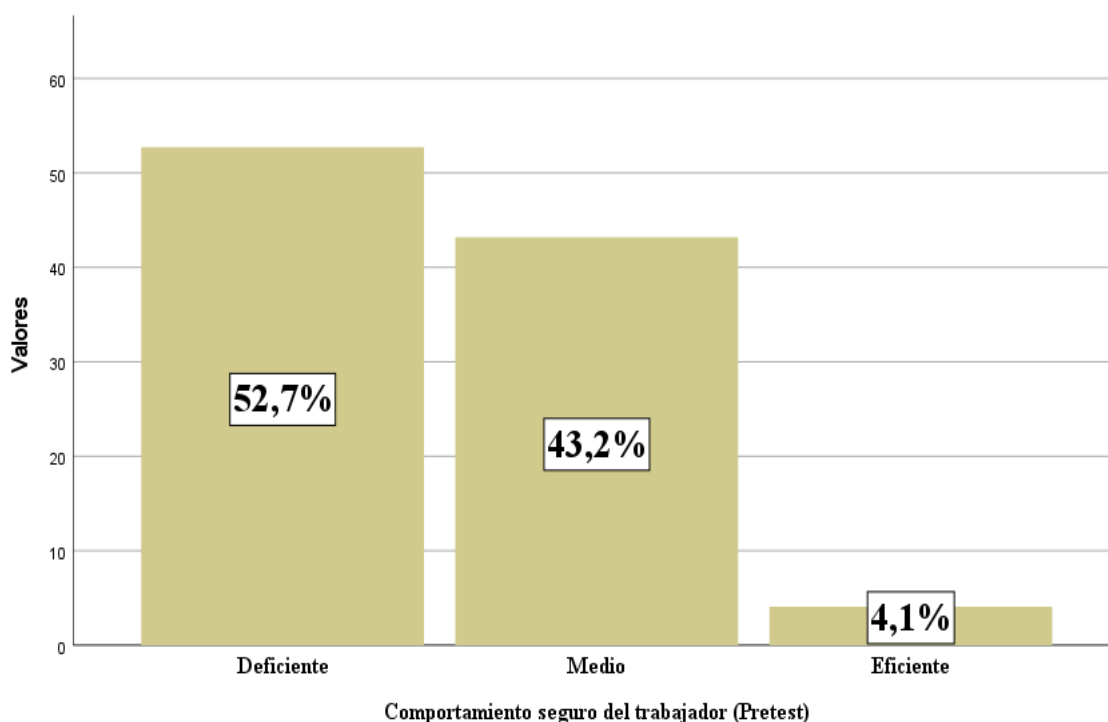


Fig. 6. Pretest sobre el comportamiento seguro del trabajador. Elaboración propia en base a la tabla VIII.

La tabla VIII y figura estadística 6 muestran resultados que permiten conocer que antes de la aplicación del programa seguridad basada en valores, el comportamiento seguro del personal se encontraba en un nivel deficiente (52,7%), en un nivel medio o regular (43,2%), y en un nivel eficiente (4,1%). Como se logra evidenciar, antes de la seguridad basada en valores, primaba un deficiente comportamiento seguro en el personal en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

Resultados obtenidos en el postest:

TABLA IX
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (POSTEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	15	5,1	5,1	5,1
	Medio	102	34,7	34,7	39,8
	Eficiente	177	60,2	60,2	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

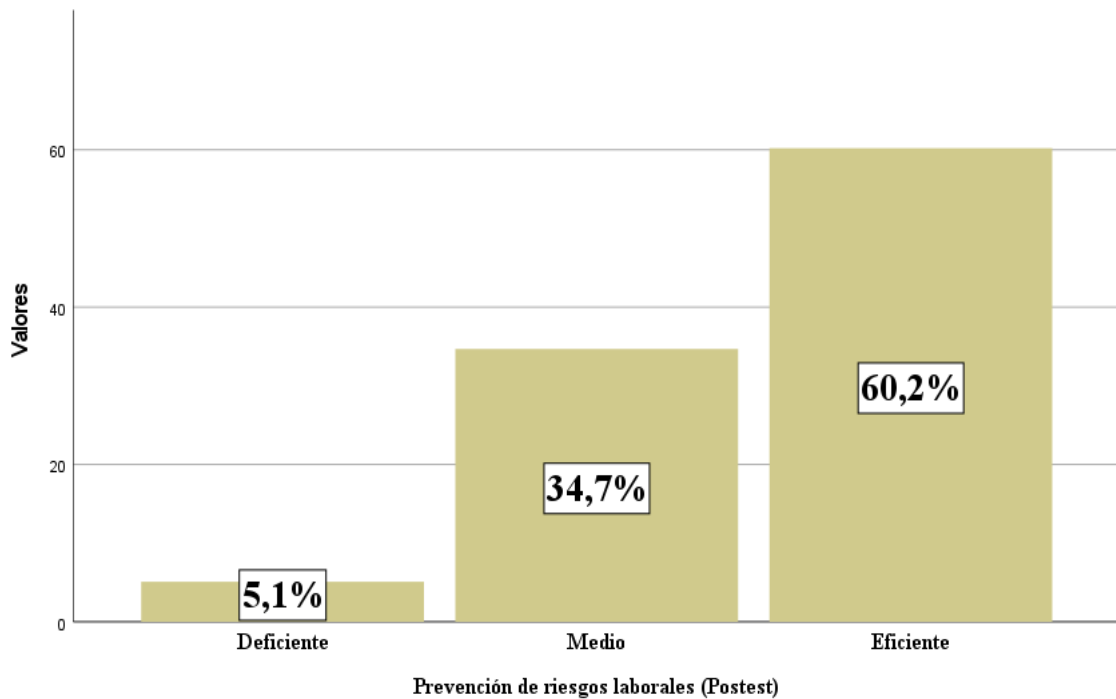


Fig. 7. Postest sobre la prevención de riesgos laborales. Elaboración propia en base a la tabla IX.

La tabla IX y figura estadística 7 permiten conocer con el debido rigor que después de la aplicación o desarrollo del programa seguridad basada en valores, la prevención de riesgos en la empresa minera se encuentra en un nivel eficiente (60,2%), en un nivel medio o regular (34,7%), y en un nivel deficiente (5,1%). Como se logra evidenciar, tras la seguridad basada en valores, ahora prima en la mencionada empresa minera una eficiente prevención de riesgos laborales.

TABLA X
CONTROL DE LA ORGANIZACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD
(POSTEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	4,4	4,4	4,4
	Medio	134	45,6	45,6	50,0
	Eficiente	147	50,0	50,0	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

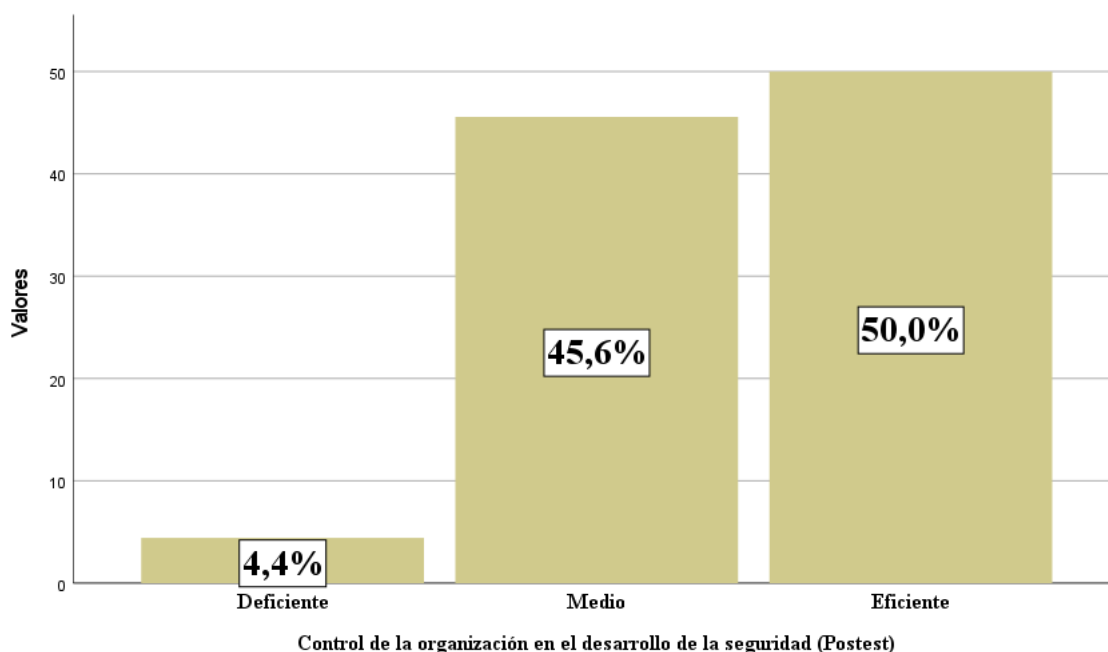


Fig. 8. Postest sobre el control de la organización en el desarrollo de la seguridad. Elaboración propia en base a la tabla X.

La tabla X y figura estadística 8 permiten conocer con el debido rigor que después de la aplicación del programa seguridad basada en valores, el control de la organización en el desarrollo de la seguridad se encuentra en un nivel eficiente (50%), en un nivel medio o regular (45,6%), y en un nivel deficiente (4,4%). Como se logra evidenciar, tras el desarrollo de la seguridad basada en valores, ahora prima en la organización minera un eficiente control en el desarrollo de la seguridad.

TABLA XI
PUNTOS DE INTERVENCIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD (POSTEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	13	4,4	4,4	4,4
	Medio	105	35,7	35,7	40,1
	Eficiente	176	59,9	59,9	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

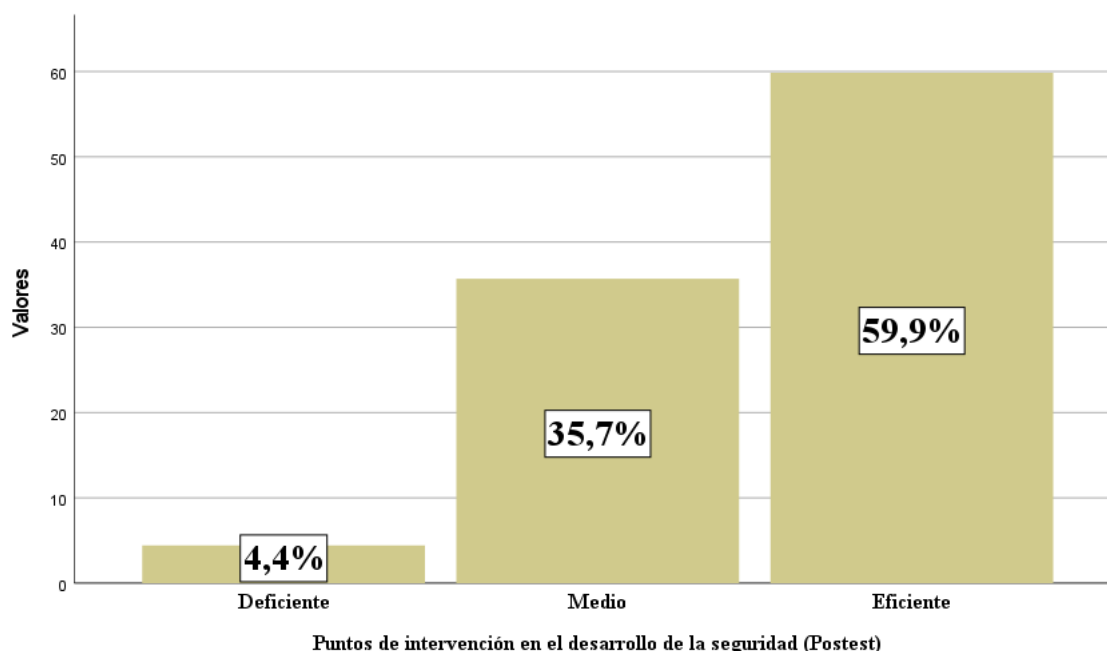


Fig. 9. Posttest sobre los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad. Elaboración propia en base a la tabla XI.

La tabla XI y figura estadística 9 permiten conocer con el debido rigor que después de la aplicación del programa seguridad basada en valores, los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad se encuentran en un nivel eficiente (59,9%), en un nivel medio o regular (35,7%), y en un nivel deficiente (4,4%). Como se logra evidenciar, tras la seguridad basada en valores, en la actualidad prima eficientes puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

TABLA XII
ESTRATEGIAS DE ACCIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD (POSTEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	5,8	5,8	5,8
	Medio	127	43,2	43,2	49,0
	Eficiente	150	51,0	51,0	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

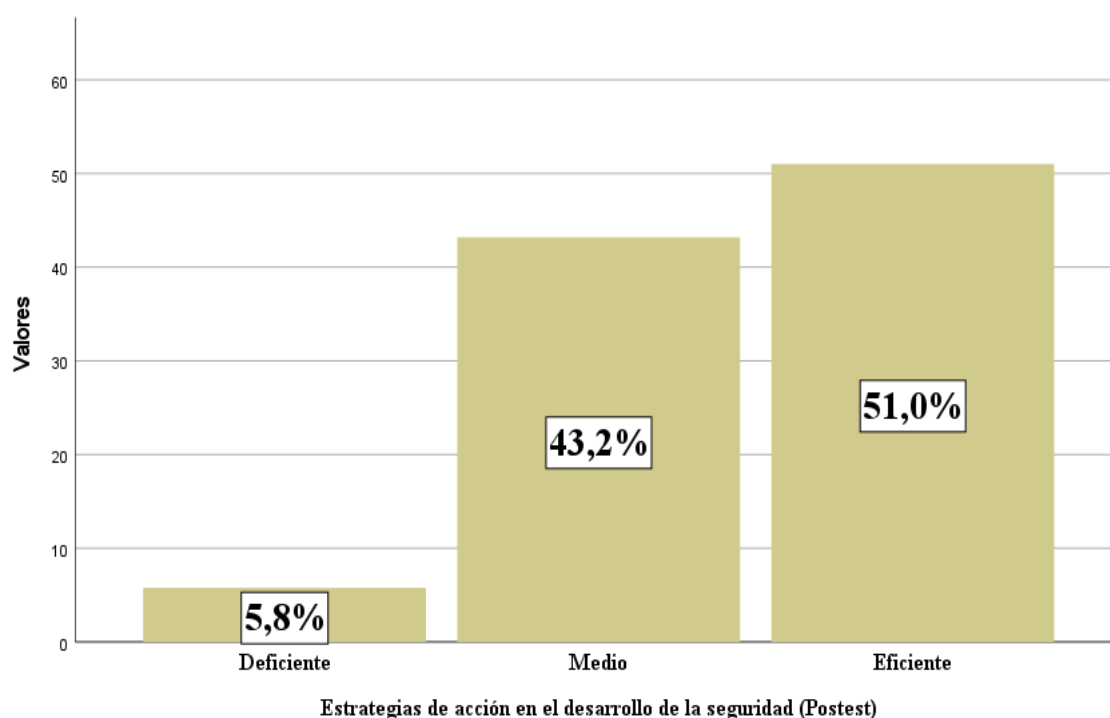


Fig. 10 Postest sobre las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad. Elaboración propia en base a la tabla XII.

La tabla XII y figura estadística 10 permiten conocer que después de la aplicación del programa seguridad basada en valores, las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad se encuentran en un nivel eficiente (51,0%), en un nivel medio o regular (43,2%), y en un nivel deficiente (5,8%). Como se logra evidenciar, tras la seguridad basada en valores, ahora prima eficientes estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

TABLA XIII
COMPORTAMIENTO SEGURO DEL TRABAJADOR (POSTEST)

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Deficiente	17	5,8	5,8	5,8
	Medio	112	38,1	38,1	43,9
	Eficiente	165	56,1	56,1	100,0
	Total	294	100,0	100,0	

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

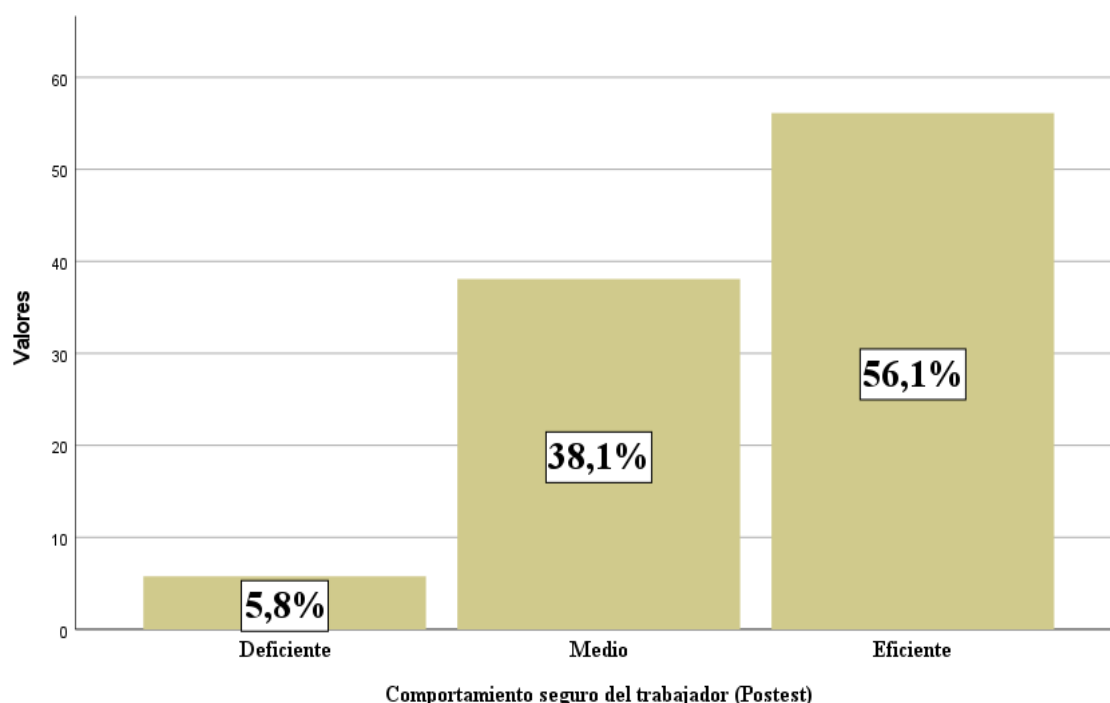


Fig. 11. Posttest sobre el comportamiento seguro del trabajador. Elaboración propia en base a la tabla XIII.

La tabla XIII y figura estadística 11 permiten conocer con el debido rigor que después de la aplicación del programa seguridad basada en valores, el comportamiento seguro del personal se encuentra en un nivel eficiente (56,1%), en un nivel medio o regular (38,1%), y en un nivel deficiente (5,8%). Como se logra evidenciar, tras la seguridad basada en valores, ahora existe un nivel alto de comportamiento seguro en el personal en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.

3.2. Prueba de normalidad

Ha: Los datos siguen una distribución normal.

Ho: Los datos no siguen una distribución normal.

Al respecto vale precisar, que saber si los datos siguen o no una distribución normal, permite elegir la prueba estadística apropiada para contrastar las hipótesis de investigación.

TABLA XIV
PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Prevención de riesgos laborales (Pretest)	,331	294	,000
Control de la organización en el desarrollo de la seguridad (Pretest)	,335	294	,000
Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad (Pretest)	,345	294	,000
Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad (Pretest)	,349	294	,000
Comportamiento seguro del trabajador (Pretest)	,341	294	,000
Prevención de riesgos laborales (Postest)	,378	294	,000
Control de la organización en el desarrollo de la seguridad (Postest)	,326	294	,000
Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad (Postest)	,377	294	,000
Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad (Postest)	,328	294	,000
Comportamiento seguro del trabajador (Postest)	,355	294	,000

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

Tras el desarrollo de la prueba de normalidad, se logra conocer que los datos no siguen una distribución normal, razón por la cual es apropiado emplear una prueba no paramétrica para muestras relacionadas, como en el caso de la prueba estadística de Wilcoxon, ello porque se obtuvo un valor Sig.= 0,000 en todos los casos, es decir, que tanto para las variables de estudio (programa seguridad basada en valores como prevención de riesgos laborales) como para sus respectivas dimensiones se han obtenido un valor Sig.= 0,000 que permite rechazar la hipótesis alternativa y en su defecto aceptar la hipótesis nula.

3.3. Resultados inferenciales

Prueba de la hipótesis general

Ha: Existe una influencia significativa en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales a raíz del desarrollo del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

Ho: No existe una influencia significativa en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales a raíz del desarrollo del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

TABLA XV
ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE RANGOS DE WILCOXON SOBRE LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS

Prevención de riesgos laborales (Pretest) - Prevención de riesgos laborales (Postest)	
Z	-12,719
Sig. asin. (bilateral)	,000

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

Mediante la aplicación computarizada de la prueba de Wilcoxon, se obtuvo un Sig.= 0,000 < 0,05 (tabla XV), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo que se afirma con el debido rigor y a un nivel confianza del 95%, que, si existe una mejora en la prevención de riesgos laborales en la referida empresa minera, lo cual se debe al desarrollo del programa seguridad basada en valores en dicha organización minera.

Prueba de la hipótesis específica 1

Ha: Existe una influencia significativa en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad a raíz del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

Ho: No existe una influencia significativa en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad a raíz del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

TABLA XVI
ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE RANGOS DE WILCOXON SOBRE EL CONTROL DE LA ORGANIZACIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD

	Control de la organización en el desarrollo de la seguridad (Pretest) - Control de la organización en el desarrollo de la seguridad (Postest)
Z	-12,266
Sig. asin. (bilateral)	,000

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

Mediante la aplicación computarizada de la prueba de Wilcoxon, se obtuvo un Sig.= 0,000 < 0,05 (tabla XVI), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo que se afirma con el debido rigor y a un nivel confianza del 95%, que, si existe una mejora en el control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la referida empresa minera, lo cual se debe al desarrollo del programa seguridad basada en valores en dicha organización minera.

Prueba de la hipótesis específica 2

Ha: Existe una influencia significativa en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad a raíz del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

Ho: No existe una influencia significativa en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad a raíz del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

TABLA XVII
ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE RANGOS DE WILCOXON SOBRE LOS PUNTOS DE INTERVENCIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD

	Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad (Pretest) - Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad (Postest)
Z	-12,993
Sig. asin. (bilateral)	,000

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

Mediante la aplicación computarizada de la prueba de Wilcoxon, se obtuvo un Sig.= 0,000 < 0,05 (tabla XVII), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo que se afirma con el debido rigor y a un nivel confianza del 95%, que, si existe una mejora en los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la referida empresa minera, lo cual se debe al desarrollo del programa seguridad basada en valores en dicha organización minera.

Prueba de la hipótesis específica 3

Ha: Existe una influencia significativa en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad a raíz del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

Ho: No existe una influencia significativa en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad a raíz del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

TABLA XVIII
ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE RANGOS DE WILCOXON SOBRE LAS ESTRATEGIAS
DE ACCIÓN EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD

Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad (Pretest) - Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad (Postest)	
Z	-12,568
Sig. asin. (bilateral)	,000

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

Mediante la aplicación computarizada de la prueba de Wilcoxon, se obtuvo un Sig.= 0,000 < 0,05 (tabla XVIII), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo que se afirma con el debido rigor y a un nivel confianza del 95%, que, si existe una mejora en las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la referida empresa minera, lo cual se debe al desarrollo del programa seguridad basada en valores en dicha organización minera.

Prueba de la hipótesis específica 4

Ha: Existe una influencia significativa en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador a raíz del desarrollo del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

Ho: No existe una influencia significativa en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador a raíz del desarrollo del programa seguridad basada en valores en la mencionada empresa minera.

TABLA XIX
ESTADÍSTICO DE PRUEBA DE RANGOS DE WILCOXON SOBRE EL
COMPORTAMIENTO SEGURO DEL TRABAJADOR

	Comportamiento seguro del trabajador (Pretest) - Comportamiento seguro del trabajador (Postest)
Z	-12,467
Sig. asin. (bilateral)	,000

Nota: Estos resultados han sido procesados con el debido rigor estadístico en IBM SPSS V. 27.
Elaboración propia.

Mediante la aplicación computarizada de la prueba de Wilcoxon, se obtuvo un Sig.= 0,000 < 0,05 (tabla XIX), lo que permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo que se afirma con el debido rigor y a un nivel confianza del 95%, que, si existe una mejora en el comportamiento seguro del personal en la referida empresa minera, lo cual se debe al desarrollo del programa seguridad basada en valores en dicha organización minera.

IV. DISCUSIÓN

Sobre la base de los resultados hallados, se ha identificado que la seguridad basada en valores influye de manera significativa en la prevención de los riesgos laborales, es así que se encontró una mejora de la prevención, pues esta del pretest que se ubicaba en un nivel deficiente paso a ser eficiente en el posttest (tablas IV y IX), sumado a ello se obtuvo un $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ (tala XV) que permitió verificar que esta mejoría en la prevención se debía al programa seguridad basada en valores. Al respecto se han encontrado diversas investigaciones que son coherentes con los resultados hallados en este estudio, por lo que respaldan la afirmación de que diseñar e implementar de manera correcta un programa conductual, como la seguridad basada en valores genera cambios sustanciales en la organización minera a nivel macro como cambios en el colaborador a nivel micro, cambios que inciden de manera positiva en la mejora de la seguridad y salud ocupacional. En este orden, se encontró que la seguridad basada en valores genera un impacto positivo en el trabajo seguro tanto al interior mina como en el exterior de esta, mejorando la cultura de prevención y contribuyendo en la disminución de los accidentes laborales [5]. La seguridad basada en valores ayuda a mejorar el comportamiento seguro del trabajador, pues a través de este programa, los errores de percepción, de decisión, y los errores basados en las habilidades del personal disminuyen significativamente, ayudando ello en la cultura de prevención [6]. Ello resulta muy importante para la seguridad y salud ocupacional, porque al fortalecerse la cultura de prevención mejora la prevención de los riesgos laborales, y en consecuencia la prevención de incidentes y accidentes laborales [7], y ello, porque la cultura de seguridad genera un impacto positivo en el índice de frecuencia, de severidad y de accidentabilidad, lo que redundará en mayor productividad y rentabilidad, y menores sobre costos, tiempos improductivos, paralización de la producción, daño de infraestructura, equipo y maquinaria, e indemnizaciones por fatalidades, pues los accidentes laborales generan todo ello, por tanto, resulta tremendamente beneficio para la empresa minera invertir en seguridad y salud ocupacional, como en este caso en particular, en invertir en programas conductuales, como la seguridad basada en valores, mayor aún cuando se conoce que la mayoría de los accidentes son causado por los propios colaboradores, por su imprudencia, impericia y negligencia [2].

También se encontró que la seguridad basada en valores influye de manera significativa en el control de la organización en el desarrollo de la seguridad, pues el control paso de ser deficiente en el pretest a ser eficiente en el posttest (tablas V y X), sumado a ello se obtuvo un $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ (tala XVI) que permitió verificar que esta mejoría en el control se debía al programa seguridad basada en valores. En este orden, se identificó que la seguridad basada en valores influye de manera significativa en los puntos de intervención en el desarrollo de la

seguridad, pues estos pasaron de ser deficientes en el pretest a ser eficientes en el postest (tablas VI y XI), sumado a ello se obtuvo un $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ (tala XVII) que permitió verificar que esta mejoría en este aspecto de la prevención se debía al programa seguridad basada en valores. Además, se halló que la seguridad basada en valores influye de manera significativa en las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad, pues estas pasaron de ser deficientes en el pretest a ser eficientes en el postest (tablas VII y XII), sumado a ello, se obtuvo un $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ (tala XVIII) que permitió verificar que la mejoría en las estrategias de acción se debía al programa seguridad basada en valores. Por último, se determinó que la seguridad basada en valores influye de manera significativa en el comportamiento seguro del colaborador, pues este paso de ser deficiente en el pretest a ser eficiente en el postest (tablas VIII y XIII), sumado a ello, se obtuvo un $\text{Sig.} = 0,000 < 0,05$ (tala XIX) que permitió verificar que la mejoría en el comportamiento se debía al programa seguridad basada en valores. En este punto, cabe mencionar que muchas veces los programas o las estrategias orientadas a mejorar la seguridad y salud ocupacional no resultan tremendamente efectivas, ello porque dejan de lado el factor conductual o porque no le prestan la debida atención, cayendo en el error de que los incidentes y accidentes laborales se deben solo a factores externos como las condiciones del entorno laboral, pero sin embargo, también hay que tomar en cuenta y prestar la debida atención al factor interno que se ubica en la subjetividad del colaborador, siendo uno de ellos sus valores, por ello, que un programa orientado en consolidar los valores laborales como por ejemplo el de honestidad, respeto, humildad, responsabilidad, prudencia, proactividad, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva, resulta tremendamente beneficioso ya que ayuda a mejorar el comportamiento de la organización minera a nivel macro como micro. En este orden, se encontró que la cultura de prevención mejoró debido a un programa conductual, y con ello se experimentó una mejora en el liderazgo en seguridad, y en la cultura de seguridad tanto en la línea de mando como en el personal operativo [4], evidenciándose de esta forma la incidencia positiva de estos programas en pro de la seguridad y salud ocupacional minera.

En otra investigación, también se encontró que la seguridad basada en valores se encontraba relacionada con la prevención de accidentes laborales, es así que en la medida que la seguridad basada en valores era implementada en la empresa, en esta se experimentaba una mejoría en la prevención de los riesgos y por ende de los accidentes, toda vez que antes de la aplicación de dicho programa conductual, los colaboradores no respetaban las normas de seguridad, existía un número elevado de incidentes laborales y mayor accidentabilidad, situación que fue corregida tras la aplicación del citado programa [3]. En otro estudio, también se halló que los trabajadores mostraban muchos actos inseguros como demasiada confianza al desempeñarse en la actividad, el uso inadecuado de los elementos de protección personal, la manipulación errada de objetos y la falta de atención a la actividad o tarea, sumado a ello a nivel organizacional existía

desviación en los canales de comunicación, así como fallas en la efectividad de los procedimientos operativos para trabajar seguro [1], situación que fue corregida a través de un programa conductual, como el caso en particular, la seguridad basada en valores. Es así que la implementación de este programa ayuda mucho a que se potencie la seguridad y salud ocupacional tanto al interior como en el exterior de la mina, ello debido que genera mayor involucramiento y supervisión de la alta dirección, fomenta la consolidación de una cultura de prevención de riesgos, adaptando entrenamientos, capacitación en función a las labores y simulacros de rescate, sensibiliza al personal en los riesgos, y consolida los valores con base en la política de la empresa minera. Ante ello, se hace coherente que las empresas como la minería debido a su naturaleza (alta criticidad), en donde los trabajadores se encuentran expuestos a derrumbes, inundaciones, incendios, intoxicaciones, caídas, así como también a los actos de impericia, imprudencia o negligencia que ellos mismos cometen y que ponen en riesgo su salud, integridad y vida, se hace imprescindible de programas conductuales derivados de la seguridad basada en el comportamiento para fortalecer la seguridad y salud ocupacional, siendo una alternativa con mucho potencial el programa seguridad basada en valores, el mismo que con este estudio ha demostrado ser efectivo frente al fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales y en consecuencia respecto a la cultura de prevención, de ahí la importancia de prestar atención a este programa.

V. CONCLUSIONES

Se ha demostrado que el programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023; afirmación que tiene su fundamento en los resultados, pues, por un lado, se halló que en el pretest la prevención de los riesgos laborales se encontraba en un nivel deficiente (51%), mientras que en el postest la prevención mejoró, ubicándose en un nivel eficiente (60,2%). Sumado a ello, mediante la prueba de Wilcoxon se obtuvo un $\text{Sig.} < 0,05$, que evidencia la influencia significativa del programa seguridad basada en valores en la mejora de la prevención de los riesgos laborales de la citada empresa minera.

Se ha establecido que el programa seguridad basada en valores influye significativamente en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023; afirmación que tiene su fundamento en los resultados, pues, por un lado, se halló que en el pretest el control de la organización en el desarrollo de la seguridad se encontraba en un nivel deficiente (52%), mientras que en el postest el control mejoró, ubicándose en un nivel eficiente (50%). Sumado a ello, mediante la prueba de Wilcoxon se obtuvo un $\text{Sig.} < 0,05$, que evidencia la influencia significativa del programa seguridad basada en valores en la mejora del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la mencionada empresa minera.

Se ha establecido que el programa seguridad basada en valores influye significativamente en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023; afirmación que tiene su fundamento en los resultados, pues, por un lado, se halló que en el pretest los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad se encontraban en un nivel deficiente (53,7%), mientras que en el postest los puntos de intervención mejoraron, ubicándose en un nivel eficiente (59,9%). Sumado a ello, mediante la prueba de Wilcoxon se obtuvo un $\text{Sig.} < 0,05$, que evidencia la influencia significativa del programa seguridad basada en valores en la mejora de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la referida empresa minera.

Se ha establecido que el programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023; afirmación que tiene su fundamento en los resultados, pues, por un lado, se halló que en el pretest las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad se encontraban en un nivel deficiente (54,1%), mientras que en el

postest las estrategias de acción mejoraron, ubicándose en un nivel eficiente (51%). Sumado a ello, mediante la prueba de Wilcoxon se obtuvo un $\text{Sig.} < 0,05$, que evidencia la influencia significativa del programa seguridad basada en valores en la mejora de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la mencionada empresa minera.

Se ha establecido que el programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023; afirmación que tiene su fundamento en los resultados, pues, por un lado, se halló que en el pretest el comportamiento seguro del trabajador se encontraba en un nivel deficiente (52,7%), mientras que en el postest el comportamiento mejoró, ubicándose en un nivel eficiente (56,1%). Sumado a ello, mediante la prueba de Wilcoxon se obtuvo un $\text{Sig.} < 0,05$, que evidencia la influencia significativa del programa seguridad basada en valores en la mejora del comportamiento seguro del personal de dicha organización empresarial minera.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda instalar dentro del plan de seguridad y salud ocupacional de la citada empresa minera el programa seguridad basada en valores, toda vez que se ha demostrado su efectividad en esta organización minera, pues como se tiene conocimiento cada organización minera tiene sus propias particularidades, es así que en esta organización minera se ha visto los resultados positivos del programa, razón por la cual la gerencia y el alto mando deben considerar en su planificación su implementación, pues invertir en seguridad y salud ocupacional es invertir en productividad y rentabilidad.

Se recomienda que en la referida empresa minera se conforme un equipo multidisciplinario que este a cargo del desarrollo de este programa conductual, para asegurar su correcta aplicación, y por ende su efectividad, pues resulta importante que un programa de esta naturaleza se encuentre a cargo de profesionales capacitados que debido a su especialidad en el tema puedan garantizar que este programa se aplique de manera correcta y que se tengan los beneficios esperados del mismo.

Se recomienda la formación de un equipo guía que viabilice en campo el desarrollo del programa seguridad basada en valores, el mismo que debe seguir las direcciones del equipo multidisciplinario, y que debe estar presente en las diversas áreas a fin de potenciar desde la particularidad de los colaboradores de cada área sus valores laborales, y en su defecto mejorar su comportamiento seguro, y consolidar la prevención de los diversos riesgos laborales existentes en la referida empresa minera.

Se recomienda poner a prueba la efectividad de este programa conductual (seguridad basada en valores) en otras realidades mineras a fin de que se contraste, se verifique y se dé por aceptada su efectividad en el sector minero, como un programa que coadyuva en gran medida a consolidar la cultura de prevención y a fortalecer la seguridad y salud ocupacional en este sector, lo que ayudará en gran medida ya que la minería involucra una actividad laboral de alta criticidad.

Se recomienda a futuros investigadores de pregrado como de posgrado seguir investigando sobre programas conductuales, como el caso en particular, el programa seguridad basada en valores, a fin de dotar de mayor conocimiento a la comunidad científica sobre la efectividad de este programa, que también puede ser utilizado en otros sectores industriales, y con ello aportar en mejorar la seguridad y salud ocupacional en el país.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- [1] A. Bohórquez, C. Velásquez, L. Zambrano, L. León y O. Laurido, Diseño del programa de seguridad basada en el comportamiento de la Compañía Central Trenec S.A.S.", [Tesis de especialización], Corporación Universitaria Minuto de Dios, Bogotá D.C., 2021.
- [2] D. Arenas, Factores que predisponen a los accidentes laborales en los trabajadores mineros del campamento de Chilcobija 2017-2019, [Tesis de master], Universidad Autónoma "Juan Misael Saracho", Tupiza, 2019.
- [3] A. Condor y A. Pomatay, Seguridad basada en valores para la prevención de accidentes en la Empresa Los Tallanes Mining Group SAC. Compañía Minera Casapalca – 2018, [Tesis de titulación], Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, 2018.
- [4] E. Corrales, La gerencia de seguridad basada en un sistema de actitud positiva en seguridad para una empresa conexas al sector minero, [Tesis de titulación], Universidad Tecnológica del Perú, Arequipa, 2020.
- [5] A. Nuñez, Programa seguridad basada en valores para lograr reducir el número de accidentes en la Empresa Minera Sotrami S.A. - 2020, [Tesis de titulación], Universidad Continental, Huancayo, 2020.
- [6] J. Gutiérrez, Seguridad basada en valores para disminuir el comportamiento riesgoso del personal de la Planta Minera Kilates - 2021, [Tesis de titulación], Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", Nasca, 2021.
- [7] M. Navarro, Cultura de seguridad y su influencia en los accidentes laborales con maquinaria pesada en las minas de Shougang Hierro Perú, [Tesis de titulación], Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", Nasca, 2019.
- [8] W. Nunu, T. Kativhu y P. Moyo, "An evaluation of the effectiveness of the Behaviour Based Safety Initiative card system at a cement manufacturing company in Zimbabwe", *Safety and Health at Work*, vol. 9, nº 3, pp. 308–313, 2018.
- [9] J. Pariona y W. Matos, "Seguridad basada en el comportamiento: hacia una cultura del trabajo seguro", *Rev. Inst. investig. Fac. minas metal. cienc. geogr.*, vol. 24, nº 47, pp. 117 - 124, 2021.
- [10] F. Betancourt y M. Arango, Motivación para la autogestión, Colombia: Departamento de Capacitación ARP Sura, 2004.
- [11] Quality Safety Edge, Seguridad basada en valores, Diamondhead, 2016.
- [12] T. McSween, El proceso de seguridad basado en valores, Colombia: Consejo Colombiano de Seguridad, 2013.

- [13] Directorio de la Asociacion Chilena de Seguridad, Taller de Liderazgo para el supervisor de seguridad, Chile: ACHS, 2020.
- [14] S. Fung y L. Inga, Seguridad Basada en el Comportamiento (SBC) para la reducción de comportamientos riesgosos en colaboradores en la empresa Cargo Transport S.A.C., asociada a las actividades mineras, 2021, [Tesis de titulación], Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, 2021.
- [15] L. Aquino, Actitud proactiva de los trabajadores mineros en seguridad y salud ocupacional para controlar y/o reducir los riesgos laborales de la empresa Beloro Mina Paraiso Ecuador, [Titulación en titulación], Universidad Nacional de Trujillo, Ecuador, 2012.
- [16] D. Hume, Efectividad de la verificación de estándares operacionales en la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. - 2022, [Tesis de titulación], Universidad Nacional "San Luis Gonzaga", Ica, 2022.
- [17] T. Caballero, La cultura Preventiva: Premisa de una educación de la conducta en sociedad, Cuba: Universitaria de la Republica de Cuba, 2002.
- [18] Decreto Supremo N° 023-2017-EM. Decreto que modifica diversos artículos y anexos del Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM. (2017, agosto 18). Presidencia de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- [19] K. Torres y C. Cartlin, "Influencia de la cultura de seguridad en la incidencia de accidentes de la Compañía Minera Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C.", [Tesis de maestría], Universidad del Centro del Perú, Huancayo, 2019.
- [20] Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Decreto que aprueba el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2012, abril 24). Presidencia de la República del Perú. Diario Oficial El Peruano.
- [21] K. Alarcon, Influencia de la auditoria del comportamiento del trabajador en la mejora de las prácticas de trabajo seguro, IESA S.A., Mina Chungar, 2018, [Tesis de titulación], Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, 2018.
- [22] J. Espinosa, Estado del arte sobre la seguridad y salud en el trabajo en las empresas dedicadas a la extracción minera de oro en Colombia, [Tesis de especialización], Universidad ECCI, Santa Rosa de Osos, 2019.
- [23] H. Romero y H. O., Seguridad basada en el comportamiento, [Tesis de titulación], Universidad ECCI, Bogotá, 2019.
- [24] Organizaciòn Internacional del Trabajo, Salud y seguridad en trabajo en América Latina y el Caribe. 2023. [En línea]. Disponible en: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang--es/index.htm>.

- [25] Agencia Minera de Colombia, Emergencias mineras. 2020. [En línea]. Disponible en: https://www.anm.gov.co/?q=emergencias_mineras.
- [26] Sociedad Nacional de Minería de Chile, Accidentes con resultado de muerte en minería. 2022. [En línea]. Disponible en: <https://www.sonami.cl/v2/seguridad-en-mineria/accidentes-fatales/>.
- [27] Organización Internacional del Trabajo, OIT lamenta el fallecimiento de los 27 trabajadores mineros en Yanaquihua, Arequipa y pide que se refuercen las medidas de seguridad y salud en el trabajo en el país. 2023. [En línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/lima/sala-de-prensa/WCMS_881369/lang--es/index.htm.
- [28] Ministerio de Energía y Minas del Perú, Estadísticas de accidentes mortales en el sector minero, 2022. [En línea]. Disponible en: https://www.minem.gob.pe/_estadistica.php?idSector=1&idEstadistica=12464.
- [29] F. Montaña, Minas formales con más muertes en sus operaciones son de mediana y gran escala, 2023 [En línea]. Disponible en: <https://ojo-publico.com/sala-del-poder/minas-mas-muertes-pertenecen-la-mediana-y-gran-escala>.
- [30] J. Zapatero, Fundamento de investigación para estudiantes de ingeniería. 1ra ed., México D.F.: Tercer escalón, 2010.
- [31] H. Sánchez y C. Reyes, Metodología y diseño de investigación científica, Lima: Business Support Anneth SRL, 2015.
- [32] C. Cruz, S. Olivares y M. González, Metodología de la investigación. 1ra ed., México D.F.: Patria, 2014.

VIII. ANEXOS

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: PROGRAMA SEGURIDAD BASADA EN VALORES PARA FORTALECER LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA EMPRESA MINERA SHOUGANG HIERRO PERÚ S.A.A. - 2023

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variable	Metodología
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	V.I. Programa seguridad basada en valores Dimensiones Módulo 1. Valores de orden personal laboral (honestidad, respeto, humildad, responsabilidad y prudencia). Módulo 2. Valores de orden grupal laboral (proactividad, trabajo en equipo, liderazgo y comunicación asertiva). V.D. Programa seguridad basada en valores Dimensiones Control de la organización en el desarrollo de la seguridad. Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad.	Tipo: Aplicada y experimental. Diseño: Preexperimental con pre y posttest. Población: Compuesta 1255 trabajadores de la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023. Muestra: Constituida por 294 trabajadores. Técnica: La encuesta. Instrumento: El cuestionario sobre la prevención de riesgos laborales. Técnicas y procesamiento de análisis de datos: Mediante la estadística descriptiva, en el programa IBM SPSS V. 27 se elaboró una base de datos en torno a las dos evaluaciones (pretest y posttest), base que fue revisada y depurarla, de la cual se elaboraron las tablas de distribución de frecuencias en coherencia con los objetivos de investigación. Con la estadística inferencial, se comprobaron las hipótesis de investigación, previa prueba de normalidad (Kolmogórov-Smirnov), que permitió aplicar con propiedad la
¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?	Demostrar si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.	El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.		
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
P.e.1. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023? P.e.2. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023? P.e.3. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?	O.e.1. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023. O.e.2. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023. O.e.3. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.	H.e.1. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento del control de la organización en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023. H.e.2. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de los puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023. H.e.3. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento de las estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.		

P.e.4. ¿Cuál es la influencia del programa seguridad basada en valores en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023?	O.e.4. Establecer si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.	H.e.4. El programa seguridad basada en valores influye de manera significativa en el fortalecimiento del comportamiento seguro del trabajador en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023.	Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad. Comportamiento seguro del trabajador.	prueba de Wilcoxon debido a la naturaleza de la investigación y a la naturaleza de la variable dependiente (categórica ordinal). Todo el procesamiento estadístico fue interpretado con objetividad.
--	--	--	---	---

ANEXO 2. CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO

El presente trabajo de investigación es realizado por el Bachiller Haendel Rennel Farfan Cupe, de nacionalidad peruana y egresado de la Facultad de Ingeniería de Minas y Metalurgia de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga”.

El objetivo del estudio es demostrar si el programa seguridad basada en valores influye en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales en la Empresa Minera Shougang Hierro Perú S.A.A. en el año 2023. La investigación consistirá en poner a prueba un módulo experimental (programa seguridad basada en valores), para conocer su efecto/influencia en el fortalecimiento de la prevención de riesgos laborales, para lo cual, se no solo desarrollará dicha intervención experimental, sino también se aplicará un instrumento (cuestionario), que consta de 55 ítems, y que para su llenado solo le tomará un tiempo de 25 a 30 minutos.

La participación será de forma voluntaria y la información que se obtenga será confidencial y no se usará para otros fines que no sean los de esta investigación. Si tuviera alguna duda puede aclararlas con el investigador antes de llenar el cuestionario.

Yo _____, identificado con DNI _____; luego de haber sido informado por el investigador sobre los propósitos del estudio, y respondiendo todas mis inquietudes respecto a la ejecución del proyecto, ACEPTO PARTICIPAR VOLUNTARIAMENTE EN ESTA INVESTIGACIÓN.

Firma del participante



ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO SOBRE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Instrucciones: Lea cuidadosamente los siguientes ítems y de acuerdo con su criterio, responda marcando con un aspa (X) la alternativa que estima la más apropiada.

Alternativas	No (N)	Más o menos (MM)	Si (S)
Puntuación	0	1	2

Nº	Ítems	Alternativas		
Dimensión 1: Control de la organización en el desarrollo de la seguridad		N	MM	S
1.	La Organización sólo considera accidentes los que causan lesiones.			
2.	Lleva un registro de enfermedades ocupacionales, identificados en la empresa.			
3.	La Organización tiene implementado un Registro de accidentes.			
4.	El trabajador identificado con enfermedad ocupacional recibe atención médica ocupacional.			
5.	Los trabajadores con diagnóstico de enfermedad ocupacional son reubicados a otra área de trabajo.			
6.	Se registran sólo los accidentes con lesiones.			
7.	Se registra el análisis de accidentes.			
8.	Tiene un programa de control y evaluación de daños a la persona.			
9.	Tienen un programa de control y evaluación de daños a la propiedad.			
10.	Tienen un programa de control y evaluación de daños al proceso.			
11.	El Programa Anual contempla las pérdidas con daños y derroches.			
12.	Los supervisores cuantifican las pérdidas ocasionadas por accidentes, evaluando los daños y derroches en: material, equipos, horas / hombre.			
13.	La organización tiene implementado un registro de accidentes.			
14.	Se registra los análisis de incidentes.			
15.	El Programa tiene por objeto el control de todos los efectos de origen incidental.			
Dimensión 2: Puntos de intervención en el desarrollo de la seguridad		N	MM	S
16.	El Jefe de programa de seguridad toma medidas preventivas después de ocurrido el accidente.			
17.	Cuando ocurre un accidente el departamento de seguridad analiza el accidente.			
18.	Las medidas correctivas son de carácter inmediato/reactivo a nivel de causas inmediatas (actos subestándares).			
19.	Las medidas correctivas son de carácter inmediato/ reactivo a nivel de causas inmediatas (condiciones subestándares)			
20.	La línea de mando investiga y analiza el accidente.			

21.	La línea de mando (supervisores) analiza las causas básicas y toma medidas preventivas.			
22.	Las medidas son preventivas y correctivas a nivel de factores de trabajo y/o factor personal.			
23.	La Organización prioriza y enfatiza actuando a nivel del origen de los riesgos.			
24.	La línea de mando (supervisores) y trabajadores elabora los procedimientos de trabajo seguro.			
25.	La línea de mando y trabajadores revisa anualmente los procedimientos de trabajo seguro.			
Dimensión 3: Estrategias de acción en el desarrollo de la seguridad		N	MM	S
26.	La Organización actúa durante un evento ocurrido (incidente o accidente).			
27.	Tiene un Responsable que interviene cuando ocurren accidentes con lesiones graves.			
28.	Se protege a las personas con equipos de protección personal.			
29.	El Departamento de Seguridad actúa en acciones puntuales siguiendo la tradición.			
30.	La Organización capacita a los trabajadores en el uso de los equipos de protección personal.			
31.	La Organización entrena a los trabajadores en el uso de los equipos de protección personal.			
32.	Registra el control de uso y renovación de los equipos de protección personal.			
33.	Los trabajadores conocen y aplican la seguridad en su actividad diaria.			
34.	Los trabajadores cumplen con las políticas de seguridad.			
35.	La Línea de mando desarrolla la seguridad en su actividad diaria.			
36.	La Organización ha adquirido un sistema integrado de seguridad.			
37.	Tiene un control de todas las pérdidas incidentales.			
38.	Tiene un control de todos los derroches.			
39.	Se ponen en práctica las sugerencias de mejoramiento internos y externos.			
40.	La Organización ha integrado la seguridad a su gestión estratégica.			
Dimensión 4: Comportamiento seguro del trabajador		N	MM	S
41.	La organización realiza evaluaciones psicológicas y retroalimentaciones sobre conductas peligrosas en el área de trabajo al colaborador.			
42.	En la organización existen premios o incentivos al trabajador, y a la mejor área de trabajo sin incidentes y/o accidentes.			
43.	La organización reporta y registra los actos subestándares de los trabajadores y toma medidas correctivas y/o preventivas.			
44.	Las medidas correctivas son de carácter inmediato/ reactivo a nivel de causas inmediatas (condiciones subestándares).			
45.	Los trabajadores aprobaron su test de peligros conductuales en la persona con una nota mínima de 75%.			
46.	Los trabajadores tienen hábitos de seguridad y son proactivos o iniciativas de prevenir un incidente y/o accidente.			
47.	Los trabajadores están motivados con su sueldo que percibe o tiene aspiraciones en la organización de subir de categoría.			

48.	La organización práctica reconocimiento de los mejores trabajadores y les entrega presentes.			
49.	La organización cuenta con el apoyo de Psicólogos Ocupacionales que orientan y capacitan a los trabajadores.			
50.	Los Supervisores identifican a los trabajadores con actitud negativa y toman medidas preventivas o de cambiarlo a otra área de menor riesgo.			
51.	Los Supervisores de área evalúan la actitud positiva del trabajador antes de ingresar al área de trabajo.			
52.	Los Supervisores motivan y/o capacitan a los trabajadores nuevos y de bajo nivel de educación a que se integren al equipo de trabajo.			
53.	Los trabajadores reportan los actos y condiciones subestándares en el área de trabajo.			
54.	Los Supervisores comprueban que los trabajadores están motivados para poder realizar su trabajo en forma adecuada y eficiente.			
55.	Las Asistentes Sociales realizan visitas domiciliarias periódicas a los trabajadores desmotivados y/o con problemas familiares.			

Muchas gracias por su participación.

ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO

Validación de KMO y Bartlett

Prueba de KMO y Bartlett		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,478
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	3621,485
	gl	1485
	Sig.	,000

Comunalidades		
	Inicial	Extracción
La Organización sólo considera accidentes los que causan lesiones.	1,000	,731
Lleva un registro de enfermedades ocupacionales, identificados en la empresa.	1,000	,717
La Organización tiene implementado un Registro de accidentes.	1,000	,783
El trabajador identificado con enfermedad ocupacional recibe atención médica ocupacional.	1,000	,669
Los trabajadores con diagnóstico de enfermedad ocupacional son reubicados a otra área de trabajo.	1,000	,800
Se registran sólo los accidentes con lesiones.	1,000	,830
Se registra el análisis de accidentes.	1,000	,761
Tiene un programa de control y evaluación de daños a la persona.	1,000	,688
Tienen un programa de control y evaluación de daños a la propiedad.	1,000	,547
Tienen un programa de control y evaluación de daños al proceso.	1,000	,698
El Programa Anual contempla las pérdidas con daños y derroches.	1,000	,785
Los supervisores cuantifican las pérdidas ocasionadas por accidentes, evaluando los daños y derroches en: material, equipos, horas / hombre.	1,000	,680
La organización tiene implementado un registro de accidentes.	1,000	,830
Se registra los análisis de incidentes.	1,000	,702
El Programa tiene por objeto el control de todos los efectos de origen incidental.	1,000	,723
El Jefe de programa de seguridad toma medidas preventivas después de ocurrido el accidente.	1,000	,743
Cuando ocurre un accidente el departamento de seguridad analiza el accidente.	1,000	,789
Las medidas correctivas son de carácter inmediato/reactivo a nivel de causas inmediatas (actos subestándares).	1,000	,761

Las medidas correctivas son de carácter inmediato/ reactivo a nivel de causas inmediatas (condiciones subestándares)	1,000	,625
La línea de mando investiga y analiza el accidente.	1,000	,722
La línea de mando (supervisores) analiza las causas básicas y toma medidas preventivas.	1,000	,816
Las medidas son preventivas y correctivas a nivel de factores de trabajo y/o factor personal.	1,000	,787
La Organización prioriza y enfatiza actuando a nivel del origen de los riesgos.	1,000	,714
La línea de mando (supervisores) y trabajadores elabora los procedimientos de trabajo seguro.	1,000	,783
La línea de mando y trabajadores revisa anualmente los procedimientos de trabajo seguro.	1,000	,748
La Organización actúa durante un evento ocurrido (incidente o accidente).	1,000	,732
Tiene un Responsable que interviene cuando ocurren accidentes con lesiones graves.	1,000	,737
Se protege a las personas con equipos de protección personal.	1,000	,795
El Departamento de Seguridad actúa en acciones puntuales siguiendo la tradición.	1,000	,745
La Organización capacita a los trabajadores en el uso de los equipos de protección personal.	1,000	,793
La Organización entrena a los trabajadores en el uso de los equipos de protección personal.	1,000	,699
Registra el control de uso y renovación de los equipos de protección personal.	1,000	,776
Los trabajadores conocen y aplican la seguridad en su actividad diaria.	1,000	,789
Los trabajadores cumplen con las políticas de seguridad.	1,000	,799
La Línea de mando desarrolla la seguridad en su actividad diaria.	1,000	,775
La Organización ha adquirido un sistema integrado de seguridad.	1,000	,737
Tiene un control de todas las pérdidas incidentales.	1,000	,685
Tiene un control de todos los derroches.	1,000	,736
Se ponen en práctica las sugerencias de mejoramiento internos y externos.	1,000	,718
La Organización ha integrado la seguridad a su gestión estratégica.	1,000	,730
La organización realiza evaluaciones psicológicas y retroalimentaciones sobre conductas peligrosas en el área de trabajo al colaborador.	1,000	,734
En la organización existen premios o incentivos al trabajador, y a la mejor área de trabajo sin incidentes y/o accidentes.	1,000	,765
La organización reporta y registra los actos subestándares de los trabajadores y toma medidas correctivas y/o preventivas.	1,000	,789

Las medidas correctivas son de carácter inmediato/ reactivo a nivel de causas inmediatas (condiciones subestándares).	1,000	,804
Los trabajadores aprobaron su test de peligros conductuales en la persona con una nota mínima de 75%.	1,000	,760
Los trabajadores tienen hábitos de seguridad y son proactivos o iniciativas de prevenir un incidente y/o accidente.	1,000	,832
Los trabajadores están motivados con su sueldo que percibe o tiene aspiraciones en la organización de subir de categoría.	1,000	,768
La organización práctica reconocimiento de los mejores trabajadores y les entrega presentes.	1,000	,747
La organización cuenta con el apoyo de Psicólogos Ocupacionales que orientan y capacitan a los trabajadores.	1,000	,761
Los Supervisores identifican a los trabajadores con actitud negativa y toman medidas preventivas o de cambiarlo a otra área de menor riesgo.	1,000	,698
Los Supervisores de área evalúan la actitud positiva del trabajador antes de ingresar al área de trabajo.	1,000	,723
Los Supervisores motivan y/o capacitan a los trabajadores nuevos y de bajo nivel de educación a que se integren al equipo de trabajo.	1,000	,757
Los trabajadores reportan los actos y condiciones subestándares en el área de trabajo.	1,000	,820
Los Supervisores comprueban que los trabajadores están motivados para poder realizar su trabajo en forma adecuada y eficiente.	1,000	,741
Las Asistentes Sociales realizan visitas domiciliarias periódicas a los trabajadores desmotivados y/o con problemas familiares.	1,000	,667
Método de extracción: análisis de componentes principales.		

ANEXO 5. CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO

Confiabilidad Alfa de Cronbach

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.			

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,929	55

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
La Organización sólo considera accidentes los que causan lesiones.	1,3500	,58714	20
Lleva un registro de enfermedades ocupacionales, identificados en la empresa.	1,4500	,51042	20
La Organización tiene implementado un Registro de accidentes.	1,4000	,50262	20
El trabajador identificado con enfermedad ocupacional recibe atención médica ocupacional.	1,4000	,50262	20
Los trabajadores con diagnóstico de enfermedad ocupacional son reubicados a otra área de trabajo.	1,4500	,51042	20
Se registran sólo los accidentes con lesiones.	1,1500	,67082	20
Se registra el análisis de accidentes.	1,1500	,67082	20
Tiene un programa de control y evaluación de daños a la persona.	1,3500	,67082	20
Tienen un programa de control y evaluación de daños a la propiedad.	1,4000	,59824	20
Tienen un programa de control y evaluación de daños al proceso.	1,1500	,74516	20
El Programa Anual contempla las pérdidas con daños y derroches.	1,2500	,63867	20
Los supervisores cuantifican las pérdidas ocasionadas por accidentes, evaluando los daños y derroches en: material, equipos, horas / hombre.	1,3000	,65695	20

La organización tiene implementado un registro de accidentes.	1,1500	,74516	20
Se registra los análisis de incidentes.	1,3000	,57124	20
El Programa tiene por objeto el control de todos los efectos de origen incidental.	1,4500	,68633	20
El Jefe de programa de seguridad toma medidas preventivas después de ocurrido el accidente.	1,3000	,73270	20
Cuando ocurre un accidente el departamento de seguridad analiza el accidente.	1,2000	,69585	20
Las medidas correctivas son de carácter inmediato/reactivo a nivel de causas inmediatas (actos subestándares).	1,5500	,51042	20
Las medidas correctivas son de carácter inmediato/reactivo a nivel de causas inmediatas (condiciones subestándares)	1,3500	,58714	20
La línea de mando investiga y analiza el accidente.	1,4500	,68633	20
La línea de mando (supervisores) analiza las causas básicas y toma medidas preventivas.	1,5500	,51042	20
Las medidas son preventivas y correctivas a nivel de factores de trabajo y/o factor personal.	1,2500	,71635	20
La Organización prioriza y enfatiza actuando a nivel del origen de los riesgos.	1,3000	,73270	20
La línea de mando (supervisores) y trabajadores elabora los procedimientos de trabajo seguro.	1,3000	,80131	20
La línea de mando y trabajadores revisa anualmente los procedimientos de trabajo seguro.	1,5500	,51042	20
La Organización actúa durante un evento ocurrido (incidente o accidente).	1,2000	,69585	20
Tiene un Responsable que interviene cuando ocurren accidentes con lesiones graves.	1,4000	,68056	20
Se protege a las personas con equipos de protección personal.	1,4000	,75394	20
El Departamento de Seguridad actúa en acciones puntuales siguiendo la tradición.	1,5000	,68825	20
La Organización capacita a los trabajadores en el uso de los equipos de protección personal.	1,2000	,76777	20
La Organización entrena a los trabajadores en el uso de los equipos de protección personal.	1,3500	,74516	20
Registra el control de uso y renovación de los equipos de protección personal.	1,5000	,76089	20
Los trabajadores conocen y aplican la seguridad en su actividad diaria.	1,3500	,67082	20

Los trabajadores cumplen con las políticas de seguridad.	1,5500	,68633	20
La Línea de mando desarrolla la seguridad en su actividad diaria.	1,3000	,80131	20
La Organización ha adquirido un sistema integrado de seguridad.	1,7000	,47016	20
Tiene un control de todas las perdidas incidentales.	1,3000	,65695	20
Tiene un control de todos los derroches.	1,2500	,78640	20
Se ponen en práctica las sugerencias de mejoramiento internos y externos.	1,4000	,75394	20
La Organización ha integrado la seguridad a su gestión estratégica.	1,1000	,71818	20
La organización realiza evaluaciones psicológicas y retroalimentaciones sobre conductas peligrosas en el área de trabajo al colaborador.	1,2000	,69585	20
En la organización existen premios o incentivos al trabajador, y a la mejor área de trabajo sin incidentes y/o accidentes.	1,4500	,51042	20
La organización reporta y registra los actos subestándares de los trabajadores y toma medidas correctivas y/o preventivas.	1,4500	,51042	20
Las medidas correctivas son de carácter inmediato/reactivo a nivel de causas inmediatas (condiciones subestándares).	1,5000	,51299	20
Los trabajadores aprobaron su test de peligros conductuales en la persona con una nota mínima de 75%.	1,2000	,69585	20
Los trabajadores tienen hábitos de seguridad y son proactivos o iniciativas de prevenir un incidente y/o accidente.	1,1000	,71818	20
Los trabajadores están motivados con su sueldo que percibe o tiene aspiraciones en la organización de subir de categoría.	1,3000	,73270	20
La organización práctica reconocimiento de los mejores trabajadores y les entrega presentes.	1,5500	,68633	20
La organización cuenta con el apoyo de Psicólogos Ocupacionales que orientan y capacitan a los trabajadores.	1,4000	,82078	20
Los Supervisores identifican a los trabajadores con actitud negativa y toman medidas preventivas o de cambiarlo a otra área de menor riesgo.	1,7000	,47016	20
Los Supervisores de área evalúan la actitud positiva del trabajador antes de ingresar al área de trabajo.	1,5000	,51299	20

Los Supervisores motivan y/o capacitan a los trabajadores nuevos y de bajo nivel de educación a que se integren al equipo de trabajo.	1,4500	,68633	20
Los trabajadores reportan los actos y condiciones subestándares en el área de trabajo.	1,2000	,69585	20
Los Supervisores comprueban que los trabajadores están motivados para poder realizar su trabajo en forma adecuada y eficiente.	1,5000	,76089	20
Las Asistentes Sociales realizan visitas domiciliarias periódicas a los trabajadores desmotivados y/o con problemas familiares.	1,5500	,51042	20

ANEXO 6. BASE DE DATOS

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
1	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...
2	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	Si	No	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...
3	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Si
4	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...
5	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...
6	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Si	No	No	No	No	No
7	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No
8	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
9	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No
10	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...
11	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si
12	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...
13	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Si	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si
14	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...
15	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...
16	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...
17	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No
18	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...
19	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No
20	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...
21	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...
22	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	No	No	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...
23	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Más o men...
24	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...
25	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	Si
26	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Si	No	No	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...	No	Si
27	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	No	No	Si	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...
28	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	No	No
29	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
28	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	No	No
29	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o r
30	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si	No	Si
31	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o r
32	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si
33	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No
34	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o r	
35	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si
36	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o r
37	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o r
38	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	Más o r
39	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si
40	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o r
41	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	No	Si	Más o men...	No	Si	Si	Si	Más o men...	No	No	Si	Más o men...	Más o r
42	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o r
43	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No
44	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No
45	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o r
46	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	No	Si	No	No	No	No	No	No	Más o men...	No	Si
47	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o r
48	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si
49	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o r
50	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	No	No	No	No	No	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	No
51	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Si
52	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o r
53	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si
54	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No
55	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	Si
56	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	No	Si	No	Más o men...	No	Si	No	Más o r

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
55	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	Si
56	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	No	Si	No	Más o men...	No	Si	No	Más o men...
57	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Si	No	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No
58	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Si	No	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...
59	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Si
60	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Más o men...
61	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No
62	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	No	Si	Si	No	Si	Si	Si	Más o men...
63	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
64	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
65	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
66	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	No	No	Si	No	No	No	Si	No	No	No
67	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
68	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No
69	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
70	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	Más o men...	No	Si
71	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Si	No	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...
72	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No
73	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	Si	No	No	No	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...
74	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si
75	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...
76	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si
77	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
78	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si
79	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...
80	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	Si	Si	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si
81	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...
82	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No
83	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
82	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No
83	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...
84	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
85	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Si	No
86	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
87	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Más o men...
88	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...
89	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...
90	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...
91	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...
92	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Si	No	Si	No	No
93	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...
94	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...
95	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Si	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...
96	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...
97	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No
98	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	No	Más o men...
99	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Si
100	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	No
101	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Si	No	No	No	No	Si	No	Si	No	No	Más o men...	No	Más o men...
102	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Si	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
103	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...
104	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Si	Si
105	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...
106	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si
107	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...
108	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...
109	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	No	No	Si	Más o men...
110	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
109	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	No	No	Si	Más o men...
110	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	No	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
111	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	No
112	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	No	No	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...
113	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Si	Si	No	Si	Si
114	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...
115	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Si	No	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Si	No	Más o men...	No
116	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Si	No	Más o men...	Más o men...	Si	Si
117	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...
118	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...
119	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...
120	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...
121	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
122	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	Si	No	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...
123	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...
124	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...
125	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...
126	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No
127	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...
128	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No
129	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Si	No	Si	No	No	Más o men...
130	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	No	No	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No
131	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...
132	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
133	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...
134	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No
135	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	No	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No
136	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...
137	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos																
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda																
Visible: 131 de 131 variables																
	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
136	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...
137	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...
138	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...
139	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...
140	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	No
141	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...
142	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
143	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	No	No	Más o men...
144	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Si
145	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	No	Si	Más o men...
146	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...
147	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Si	No	Más o men...
148	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Si
149	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
150	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...
151	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	No	No	No	Si	No	No	No	No
152	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Si	No	No	Si	No	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Más o men...
153	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Si	Si
154	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	No	No	Si	No	Si	No	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...
155	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si
156	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	No	No	No	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	Si
157	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si
158	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Si	Si	Más o men...	Si	Si	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...
159	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	No	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...
160	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	No	No	No	Si	No	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...
161	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	Si	No	Si	No	No	No	Más o men...	No
162	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	No	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si
163	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...
164	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
163	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...
164	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No
165	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	No	No	No	Si	No	Más o men...
166	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	No	No	No	Si	No	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No
167	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	No	Si	No	Si
168	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No
169	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	No	Si	No	No	Más o men...
170	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...	Si
171	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Si	No
172	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...
173	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si
174	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No
175	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
176	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...
177	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No
178	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...
179	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	No	Si	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No
180	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...
181	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Si
182	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	No	No	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No
183	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...
184	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	Si
185	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...
186	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	No
187	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	No	No	No	Más o men...	No	Si	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...
188	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si
189	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Si	No	Si	No	No	No	Si	No	No	No	No	Más o men...
190	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No
191	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
190	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No
191	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No
192	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o r
193	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No
194	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o r
195	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si
196	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	No	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o r
197	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Si	No
198	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	Si	No	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No
199	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o r
200	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No
201	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o r
202	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	Si	No	Más o men...	No
203	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o r
204	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o r
205	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o r
206	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...	Si
207	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	No	Más o men...	No	Más o r
208	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si
209	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Si	No	No	No	Si	No	Si	No	No	No	No	No	Si
210	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Si	No	No	Más o r
211	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Si	No	Si	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No
212	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	No	No	No
213	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Si	No	Si	No	No	No	No	No	No	Más o men...	No	Más o r
214	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Si	Si	Si	Más o r
215	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Si	Si	No	No	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No
216	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	No	No
217	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
218	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o r

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
217	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
218	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...
219	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Si	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No
220	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	No
221	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Si	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...
222	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	No	Si	Si	Si	Más o men...	Si	No	Si	Si
223	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...
224	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	No	Más o men...	No	No	No	No	Si	No	No	Si	No	No
225	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Si
226	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No
227	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...
228	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Si	No	No	Más o men...	No	Si
229	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...
230	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	Si
231	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Si	No	Si	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o men...
232	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si
233	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...
234	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si
235	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	No	No	Si	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Si	Más o men...	No	No	Más o men...
236	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si
237	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	Más o men...
238	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	No	No	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si
239	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
240	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	No	Si	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Si	No
241	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...
242	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...
243	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...
244	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
245	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
244	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
245	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...
246	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	Si	No
247	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...
248	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si
249	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No	Si	Más o men...
250	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...
251	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	No	Si	No	No	No	No	No	No	Si	No	No	No
252	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	Si
253	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...
254	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
255	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	No
256	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...
257	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
258	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...
259	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	No	No	Si	No	No	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No
260	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	Si	No	Si	No	No	No	No	Si	No	No	No	Más o men...
261	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
262	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Más o men...
263	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No
264	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No	Si	No	No	Más o men...
265	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	No	Si	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Más o men...	No
266	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No
267	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	No	No	No	No	Si	Si
268	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	No	Si	Más o men...	No	No	No	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	No
269	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...
270	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	No	No	No	No	No	No	No
271	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Más o men...
272	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	Empresa	ITM1	ITM2	ITM3	ITM4	ITM5	ITM6	ITM7	ITM8	ITM9	ITM10	ITM11	ITM12	ITM13	ITM14	ITM15
268	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	No	Si	Más o men...	No	No	No	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	No
269	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Si	Más o men...	Si	Si	Más o men...	Más o r
270	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Más o men...	Si	Más o men...	No	No	No	No	No	No	No	No	No
271	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	No	Si	No	No	No	No	No	Si	No	Más o r
272	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No
273	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	Si	Más o men...	No	Más o r
274	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No
275	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	No	Más o men...	Si	No
276	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Si	Más o men...	No	Más o men...	No	Si	No	Si	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No
277	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	No	No	No	No
278	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	No	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	No	Si	No	No	No	No	No	Más o r
279	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	No	Si	No	No	No	Más o men...	Más o r
280	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
281	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
282	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	Más o r
283	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	Si	No	No	No	No	Si
284	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	No	No	No	Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	No	Más o r
285	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
286	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	No	Más o men...	No	No	Si	No	Más o men...	No	No	Más o men...	No	No	Más o r
287	Shougang Hierro Perú S.A.A.	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si
288	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	No	No	No	Si	No	Si	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o men...	No	Más o r
289	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	No	No	Más o men...	No
290	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	No
291	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	No	No	No	No	No	No	No	No
292	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Más o men...	Si	Más o men...	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No	Más o r
293	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Más o men...	No	No	Si	Si	No	No	No	No	No	No	No	No	No
294	Shougang Hierro Perú S.A.A.	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Si	Si	Si	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	No	Más o r
295																
296																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
1	men...	No	Si	No	Si	19,00	8,00	14,00	14,00	55,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
2		Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	17,00	10,00	16,00	17,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
3	men...	Si	Si	Si	Si	23,00	16,00	27,00	25,00	91,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
4		Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	24,00	16,00	22,00	23,00	85,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
5		Si	No	No	No	10,00	6,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
6		Más o men...	No	No	Más o men...	9,00	7,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
7	men...	No	Si	No	Si	9,00	6,00	10,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
8		Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	19,00	14,00	18,00	19,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
9		Si	Si	Si	Si	18,00	14,00	19,00	20,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
10	men...	No	No	No	Más o men...	9,00	6,00	8,00	7,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
11		Si	Más o men...	Si	Si	18,00	13,00	20,00	19,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
12	men...	Más o men...	No	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	7,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
13		Más o men...	Si	Si	Si	19,00	10,00	16,00	19,00	64,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
14		No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	6,00	9,00	8,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
15	men...	Si	No	Más o men...	Si	19,00	14,00	18,00	20,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
16		Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	20,00	10,00	18,00	15,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
17		Si	No	Más o men...	No	10,00	6,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
18		Más o men...	No	Si	Más o men...	19,00	9,00	20,00	17,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
19		No	No	No	Si	10,00	6,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
20	men...	No	Más o men...	Si	No	18,00	12,00	15,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
21		No	No	Más o men...	Más o men...	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
22	men...	No	No	Si	Si	20,00	13,00	17,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
23		Más o men...	Si	No	Más o men...	9,00	7,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
24		No	No	Si	Si	8,00	7,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
25		Más o men...	No	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	7,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
26		No	No	Si	Si	9,00	7,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
27		No	No	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	9,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
28	men...	No	No	Más o men...	Si	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
28	men...	No	No	Más o men...	Si	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
29		No	Si	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
30		Si	No	Si	Si	19,00	14,00	16,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
31		Más o men...	No	Más o men...	Si	19,00	8,00	16,00	20,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
32	men...	No	Más o men...	Si	Más o men...	20,00	9,00	16,00	18,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
33		Más o men...	Más o men...	Más o men...	No	19,00	9,00	20,00	20,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
34	men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	18,00	14,00	18,00	15,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
35	men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	20,00	14,00	19,00	20,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
36	men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	20,00	13,00	19,00	19,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
37	men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	19,00	11,00	20,00	20,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
38	men...	Si	No	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
39		No	Más o men...	Más o men...	Si	17,00	11,00	20,00	20,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
40	men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	18,00	9,00	20,00	20,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
41		Si	Más o men...	Más o men...	Si	16,00	11,00	17,00	18,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
42		Más o men...	Si	Si	Más o men...	18,00	10,00	19,00	20,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
43		No	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	9,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
44		Más o men...	Si	Si	Más o men...	19,00	14,00	20,00	20,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
45	men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	19,00	14,00	20,00	19,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
46		No	No	No	Más o men...	9,00	7,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
47	men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	19,00	13,00	18,00	18,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
48		No	Si	No	Más o men...	20,00	11,00	18,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
49		Más o men...	No	Más o men...	Si	20,00	13,00	17,00	17,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
50		No	No	Si	Más o men...	9,00	6,00	9,00	9,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
51		Más o men...	No	No	Si	16,00	10,00	14,00	15,00	55,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
52	men...	Si	Más o men...	Más o men...	No	20,00	9,00	20,00	18,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
53		Más o men...	Si	Si	Más o men...	18,00	14,00	19,00	17,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
54	men...	Si	No	No	Si	16,00	14,00	18,00	14,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
55	men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	20,00	14,00	20,00	20,00	74,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
55	men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	20,00	14,00	20,00	20,00	74,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
56	men...	Si	Más o men...	Más o men...	Si	13,00	14,00	19,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
57		No	No	No	Más o men...	9,00	4,00	10,00	10,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
58		Si	No	No	No	10,00	6,00	9,00	6,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
59		No	No	No	Más o men...	10,00	6,00	10,00	6,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
60		Si	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
61		Más o men...	No	No	No	10,00	6,00	18,00	12,00	46,00	Deficiente	Deficiente	Medio	Medio	Medio	Más
62	men...	No	No	Más o men...	Más o men...	20,00	13,00	18,00	14,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
63		Más o men...	Más o men...	Si	Si	18,00	14,00	20,00	17,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
64	men...	No	No	Más o men...	Más o men...	10,00	6,00	9,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
65		Más o men...	Más o men...	Si	Si	17,00	12,00	16,00	19,00	64,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
66		No	Si	No	Más o men...	8,00	7,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
67	men...	No	Más o men...	No	No	17,00	11,00	13,00	11,00	52,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
68		No	Más o men...	No	Más o men...	8,00	6,00	9,00	6,00	29,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
69		Si	No	No	Más o men...	16,00	12,00	18,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
70		Más o men...	Si	Más o men...	No	9,00	6,00	9,00	9,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
71		No	No	Si	Más o men...	10,00	7,00	10,00	8,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
72		No	No	Más o men...	Si	10,00	7,00	9,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
73	men...	Si	No	No	Más o men...	19,00	12,00	20,00	18,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
74		Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	17,00	14,00	17,00	17,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
75		No	Si	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
76	men...	Si	No	Más o men...	Si	17,00	14,00	20,00	15,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
77		No	No	No	Más o men...	10,00	6,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
78		Si	No	No	Si	15,00	14,00	10,00	10,00	49,00	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Medio	
79		No	Si	No	Más o men...	9,00	7,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
80		No	Más o men...	No	No	20,00	13,00	10,00	12,00	55,00	Medio	Medio	Deficiente	Medio	Medio	
81	men...	Más o men...	Si	Si	Más o men...	16,00	14,00	19,00	20,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
82		Si	No	No	No	8,00	7,00	10,00	5,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
82		Si	No	No	No	8,00	7,00	10,00	5,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
83		No	No	No	Más o men...	15,00	14,00	12,00	12,00	53,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
84	men...	Más o men...	Si	Más o men...	Si	24,00	16,00	21,00	22,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
85		Si	Más o men...	Si	Más o men...	23,00	17,00	22,00	24,00	86,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Más o
86		Más o men...	Si	Más o men...	Si	21,00	17,00	23,00	25,00	86,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
87		Si	Más o men...	Si	Más o men...	27,00	15,00	22,00	25,00	89,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Más o
88	men...	No	Más o men...	No	Si	20,00	13,00	13,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
89		No	Más o men...	Si	Más o men...	10,00	6,00	9,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
90	men...	No	No	Más o men...	No	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
91		No	No	No	No	10,00	7,00	7,00	5,00	29,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
92		No	No	Más o men...	Si	10,00	6,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
93	men...	Más o men...	No	No	Más o men...	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
94	men...	No	No	No	Si	10,00	6,00	12,00	12,00	40,00	Deficiente	Deficiente	Medio	Medio	Medio	
95		Más o men...	No	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	5,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
96		Si	No	Más o men...	No	9,00	7,00	9,00	6,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
97		No	Si	No	Más o men...	10,00	6,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
98		Más o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	13,00	20,00	19,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
99	men...	Si	No	Si	Más o men...	18,00	11,00	20,00	18,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
100		Más o men...	Más o men...	No	Si	19,00	13,00	16,00	20,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
101		No	No	Más o men...	No	10,00	7,00	10,00	7,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
102		No	No	No	No	10,00	7,00	10,00	8,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
103		No	No	Más o men...	Más o men...	19,00	9,00	12,00	15,00	55,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
104	men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	17,00	9,00	20,00	17,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
105		Más o men...	Si	Más o men...	No	17,00	7,00	17,00	19,00	60,00	Medio	Deficiente	Medio	Medio	Medio	Más o
106	men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	20,00	10,00	17,00	19,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
107		No	Si	No	Si	19,00	12,00	19,00	18,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
108		No	No	No	Más o men...	9,00	7,00	9,00	7,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
109		Más o men...	Si	No	Si	19,00	14,00	19,00	20,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
109		Más o men...	Si	No	Si	19,00	14,00	19,00	20,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
110	men...	Más o men...	Más o men...	Si	No	19,00	13,00	14,00	17,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
111		No	Si	No	Más o men...	17,00	14,00	17,00	15,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
112	men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	19,00	14,00	18,00	20,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
113		Si	Si	Más o men...	Más o men...	20,00	14,00	19,00	20,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
114	men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	18,00	14,00	17,00	17,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
115		No	Si	No	Más o men...	16,00	13,00	19,00	14,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
116	men...	No	No	No	Si	19,00	12,00	13,00	15,00	59,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
117		Si	Si	No	Si	20,00	13,00	17,00	18,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
118		Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	10,00	6,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
119		Si	Si	No	No	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
120		No	No	Más o men...	Más o men...	10,00	6,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
121		No	Si	No	No	10,00	6,00	9,00	7,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
122		No	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	10,00	8,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
123		No	No	No	No	8,00	7,00	9,00	6,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
124	men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	15,00	9,00	19,00	18,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
125		No	No	Si	Si	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
126	men...	Más o men...	No	No	Más o men...	19,00	12,00	16,00	16,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
127		Si	No	Más o men...	No	10,00	7,00	9,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
128	men...	No	Si	No	No	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
129		Si	Más o men...	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	9,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
130	men...	No	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
131		Si	No	No	Más o men...	10,00	6,00	9,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
132	men...	No	Si	No	Si	10,00	7,00	10,00	7,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
133		Si	Más o men...	Si	Más o men...	21,00	17,00	22,00	23,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Más
134	men...	No	Si	Más o men...	No	9,00	7,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
135		Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	13,00	18,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
136		Más o men...	Si	Más o men...	Si	17,00	14,00	19,00	18,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
136		Más o men...	Si	Más o men...	Si	17,00	14,00	19,00	18,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
137		No	No	Si	Más o men...	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
138	men...	No	Si	Más o men...	Si	20,00	13,00	19,00	20,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
139		Más o men...	Más o men...	No	No	9,00	6,00	9,00	10,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
140	men...	Si	No	Más o men...	No	20,00	8,00	20,00	20,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
141		No	No	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	7,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
142		No	No	Más o men...	No	10,00	7,00	9,00	6,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
143		Más o men...	Si	Si	Más o men...	13,00	13,00	20,00	19,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
144		No	Más o men...	No	Si	9,00	6,00	10,00	8,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
145		Más o men...	Si	Si	Más o men...	20,00	14,00	19,00	20,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
146	men...	No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
147	men...	No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
148		No	No	Más o men...	Si	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
149		Más o men...	Si	No	No	10,00	5,00	9,00	7,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
150	men...	No	Más o men...	No	No	10,00	6,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
151		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	9,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
152		No	Más o men...	No	Si	9,00	7,00	9,00	8,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
153	men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	20,00	12,00	19,00	19,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
154		No	No	Si	Si	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
155	men...	Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	20,00	14,00	17,00	18,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
156		No	Más o men...	No	Si	9,00	7,00	10,00	6,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
157	men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	20,00	14,00	20,00	15,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
158		Más o men...	Más o men...	Si	Si	20,00	11,00	20,00	20,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
159	men...	Si	Si	Más o men...	Más o men...	18,00	13,00	20,00	18,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
160		Más o men...	No	Si	Si	9,00	6,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
161	men...	No	No	Más o men...	Más o men...	9,00	7,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
162		Más o men...	Más o men...	Si	Si	20,00	12,00	18,00	20,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
163		Si	Si	No	No	19,00	11,00	19,00	20,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRET ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
163		Si	Si	No	No	19,00	11,00	19,00	20,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
164		Más o men...	No	Si	Más o men...	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
165		Si	Si	No	No	7,00	6,00	9,00	7,00	29,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
166		No	No	Si	Más o men...	10,00	6,00	7,00	8,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
167		No	Si	No	No	9,00	6,00	9,00	7,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
168	men...	Más o men...	Más o men...	Si	Más o men...	18,00	12,00	19,00	18,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
169		No	No	Más o men...	Más o men...	8,00	6,00	9,00	6,00	29,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
170	men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	19,00	13,00	20,00	20,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
171		No	No	No	No	9,00	4,00	10,00	6,00	29,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
172		Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	10,00	6,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
173		No	Si	No	Si	18,00	13,00	15,00	17,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
174		Más o men...	Si	Si	Más o men...	10,00	11,00	20,00	13,00	54,00	Deficiente	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
175		Si	Si	No	Si	19,00	10,00	12,00	16,00	57,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
176		Si	Más o men...	No	Más o men...	9,00	6,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
177		Más o men...	Si	No	No	9,00	7,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
178	men...	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	23,00	22,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Más
179	men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	8,00	7,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
180	men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	9,00	7,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
181		Más o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	13,00	19,00	19,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
182		Si	Más o men...	No	Más o men...	8,00	6,00	9,00	10,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
183		No	Si	No	Si	10,00	6,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
184		Si	Más o men...	No	Más o men...	7,00	7,00	10,00	7,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
185		Más o men...	Si	Más o men...	No	20,00	13,00	19,00	17,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
186	men...	No	Más o men...	No	Más o men...	8,00	6,00	9,00	8,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
187		No	No	No	Si	9,00	7,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
188	men...	Si	No	Si	Si	18,00	14,00	19,00	17,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más
189		Más o men...	No	Más o men...	No	10,00	4,00	8,00	8,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
190	men...	Más o men...	No	No	Más o men...	9,00	7,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
190	men...	Más o men...	No	No	Más o men...	9,00	7,00	10,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
191		Más o men...	Si	No	No	20,00	14,00	20,00	19,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
192	men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	19,00	10,00	19,00	17,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
193		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	10,00	9,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
194	men...	No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
195		No	Si	Más o men...	Si	19,00	13,00	19,00	18,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
196	men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	17,00	10,00	17,00	16,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
197		Más o men...	No	Si	Si	20,00	10,00	17,00	19,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
198	men...	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	14,00	14,00	20,00	15,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
199		Más o men...	Si	Si	Si	19,00	11,00	18,00	20,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
200		No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	9,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
201		Más o men...	Si	Si	Si	16,00	14,00	20,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
202	men...	No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	5,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
203		Más o men...	No	Si	Si	20,00	14,00	11,00	19,00	64,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
204		Si	No	Más o men...	Más o men...	9,00	7,00	10,00	7,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
205		Más o men...	No	Si	Si	20,00	12,00	17,00	17,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
206	men...	No	Más o men...	No	No	10,00	6,00	9,00	7,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
207		No	Si	No	No	10,00	7,00	10,00	9,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
208	men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	17,00	14,00	18,00	17,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
209		Si	No	Si	No	9,00	7,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
210		Más o men...	Si	Más o men...	Si	16,00	11,00	19,00	19,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
211	men...	Si	Más o men...	No	No	19,00	12,00	15,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
212		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	8,00	7,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
213	men...	No	Más o men...	No	No	10,00	4,00	10,00	6,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
214	men...	No	No	Más o men...	Más o men...	20,00	12,00	14,00	13,00	59,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
215	men...	No	No	No	Si	10,00	6,00	8,00	9,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
216		Más o men...	No	No	No	9,00	6,00	10,00	7,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
217	men...	Si	Si	Si	Si	19,00	14,00	20,00	19,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
217	men...	Si	Si	Si	Si	19,00	14,00	20,00	19,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
218		Más o men...	Si	Más o men...	Más o men...	20,00	13,00	19,00	19,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
219	men...	No	Más o men...	No	Si	10,00	7,00	9,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
220		No	Si	No	Más o men...	15,00	12,00	20,00	19,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
221	men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	19,00	11,00	18,00	18,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
222	men...	No	Si	No	Más o men...	20,00	13,00	17,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
223	men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	16,00	14,00	17,00	15,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
224		No	No	Si	Más o men...	8,00	6,00	7,00	9,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
225		Más o men...	No	Más o men...	Si	14,00	13,00	11,00	12,00	50,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
226		Si	Más o men...	Si	Más o men...	16,00	12,00	19,00	18,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
227		Más o men...	No	Más o men...	Si	9,00	7,00	9,00	8,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
228	men...	Más o men...	No	No	Más o men...	9,00	6,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
229		Más o men...	No	Más o men...	Si	20,00	14,00	19,00	19,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
230		Si	No	Más o men...	Más o men...	9,00	7,00	9,00	8,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
231		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	10,00	9,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
232		Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	13,00	20,00	16,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
233	men...	No	No	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	6,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o
234		Si	No	No	Si	19,00	14,00	19,00	20,00	72,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
235	men...	No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	7,00	10,00	9,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
236		Si	No	Si	Si	20,00	13,00	17,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
237		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	8,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
238		Más o men...	Si	Si	Si	18,00	12,00	19,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
239	men...	No	Más o men...	No	No	19,00	11,00	17,00	16,00	63,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
240		Si	Si	No	Más o men...	20,00	12,00	16,00	18,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
241	men...	No	Más o men...	No	Si	14,00	12,00	20,00	14,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
242		No	Si	No	No	10,00	5,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
243	men...	No	No	Más o men...	Si	18,00	14,00	18,00	16,00	66,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o
244		Si	No	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
244		Si	No	No	Más o men...	10,00	7,00	9,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
245		Más o men...	No	No	Si	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
246		Si	Si	Más o men...	Más o men...	20,00	14,00	15,00	20,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o men...
247		Más o men...	Más o men...	Más o men...	Si	19,00	11,00	12,00	20,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
248		Más o men...	No	Más o men...	No	20,00	10,00	17,00	15,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	Más o men...
249	men...	Si	Si	Si	Si	21,00	18,00	26,00	27,00	92,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
250		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	8,00	7,00	10,00	5,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
251	men...	No	No	No	No	9,00	6,00	10,00	7,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o men...
252		No	No	Más o men...	No	9,00	5,00	9,00	3,00	26,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
253		No	Más o men...	No	Si	10,00	7,00	9,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
254	men...	Más o men...	Si	Si	Si	22,00	17,00	22,00	21,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Más o men...
255		Más o men...	No	Si	Si	25,00	18,00	21,00	26,00	90,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
256		Más o men...	Más o men...	No	Si	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o men...
257		Más o men...	No	No	No	18,00	7,00	12,00	15,00	52,00	Medio	Deficiente	Medio	Medio	Medio	
258		Más o men...	Más o men...	No	Más o men...	10,00	6,00	10,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o men...
259		Si	Más o men...	Más o men...	No	10,00	6,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
260	men...	No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	10,00	6,00	8,00	11,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	Deficiente	
261		No	No	Más o men...	Si	17,00	13,00	9,00	9,00	48,00	Medio	Medio	Deficiente	Deficiente	Medio	Más o men...
262		No	No	Más o men...	Más o men...	24,00	17,00	10,00	10,00	61,00	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	
263		No	No	No	Si	10,00	7,00	10,00	8,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o men...
264		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	5,00	9,00	7,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o men...
265		No	No	No	No	9,00	4,00	10,00	9,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
266	men...	Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	5,00	10,00	7,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o men...
267		Si	No	No	Si	10,00	6,00	7,00	7,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
268		No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	9,00	5,00	9,00	7,00	30,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
269	men...	No	No	Más o men...	Más o men...	20,00	6,00	10,00	10,00	46,00	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	Más o men...
270		Más o men...	No	Más o men...	Más o men...	10,00	5,00	9,00	10,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
271	men...	No	Si	No	Si	9,00	7,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más o men...

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	V51	ITM52	ITM53	ITM54	ITM55	D1PRET EST	D2PRET EST	D3PRET EST	D4PRET EST	VPRETE ST	DIM1PRETEST	DIM2PRETEST	DIM3PRETEST	DIM4PRETEST	VARPRETEST	
271	men...	No	Si	No	Si	9,00	7,00	9,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
272		Más o men...	No	Más o men...	No	10,00	7,00	7,00	8,00	32,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
273		No	No	Si	Si	10,00	7,00	9,00	7,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
274		No	Más o men...	Más o men...	No	10,00	7,00	9,00	10,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
275	men...	No	No	No	No	17,00	5,00	9,00	9,00	40,00	Medio	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	
276		Si	Más o men...	Más o men...	No	10,00	5,00	10,00	9,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
277	men...	Más o men...	No	No	Si	9,00	6,00	10,00	10,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
278		No	Más o men...	Más o men...	Más o men...	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
279	men...	Más o men...	No	No	No	10,00	6,00	8,00	9,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
280		Más o men...	No	No	No	30,00	20,00	10,00	10,00	70,00	Eficiente	Eficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	
281	men...	No	Si	Más o men...	Más o men...	26,00	14,00	15,00	20,00	75,00	Eficiente	Medio	Medio	Medio	Eficiente	
282		Más o men...	No	Si	Si	10,00	7,00	10,00	10,00	37,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
283		No	Más o men...	No	Más o men...	10,00	7,00	7,00	7,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
284		Más o men...	No	Más o men...	No	10,00	7,00	9,00	9,00	35,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
285	men...	Más o men...	Más o men...	Si	Si	30,00	4,00	10,00	20,00	64,00	Eficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	Medio	Más
286	men...	No	No	Más o men...	No	10,00	6,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
287		Si	Si	Si	Si	16,00	12,00	20,00	28,00	76,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Más
288	men...	No	No	No	No	9,00	7,00	10,00	8,00	34,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
289		No	Más o men...	No	Si	8,00	6,00	10,00	9,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
290		No	Si	Más o men...	No	9,00	6,00	6,00	6,00	27,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
291	men...	No	No	No	Si	8,00	7,00	10,00	8,00	33,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
292		Si	No	No	No	9,00	6,00	9,00	7,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Más
293	men...	Más o men...	No	No	No	7,00	6,00	10,00	8,00	31,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
294		Si	Más o men...	No	Más o men...	20,00	7,00	9,00	11,00	47,00	Medio	Deficiente	Deficiente	Medio	Medio	Más
295																
296																
297																
298																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
1	Si	Si	Si	Si	12,00	13,00	21,00	25,00	71,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Medio	
2	lás o men...	Si	Más o men...	Más o men...	26,00	12,00	21,00	23,00	82,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
3	Si	No	No	Más o men...	21,00	18,00	25,00	11,00	75,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
4	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	12,00	21,00	22,00	79,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
5	lás o men...	Si	Más o men...	Si	20,00	16,00	22,00	21,00	79,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
6	No	No	Más o men...	Más o men...	6,00	4,00	9,00	6,00	25,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
7	Si	Más o men...	Si	Si	19,00	16,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
8	lás o men...	Si	Si	Si	22,00	10,00	22,00	27,00	81,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
9	No	Más o men...	Si	Si	18,00	16,00	15,00	21,00	70,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Medio	
10	lás o men...	Más o men...	Si	No	21,00	12,00	26,00	13,00	72,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
11	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	21,00	16,00	15,00	19,00	71,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
12	lás o men...	Si	Si	Si	21,00	11,00	17,00	26,00	75,00	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	
13	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	15,00	12,00	18,00	19,00	64,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
14	lás o men...	Si	Si	Si	21,00	12,00	19,00	26,00	78,00	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	
15	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	19,00	16,00	22,00	18,00	75,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
16	lás o men...	Si	Si	Si	16,00	14,00	22,00	25,00	77,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
17	Si	Más o men...	Más o men...	No	20,00	13,00	17,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
18	No	Si	Si	Más o men...	13,00	9,00	15,00	21,00	58,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
19	Si	Si	Si	Si	23,00	14,00	21,00	25,00	83,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
20	lás o men...	Si	Más o men...	Más o men...	21,00	14,00	21,00	23,00	79,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
21	Si	No	No	Más o men...	9,00	8,00	10,00	11,00	38,00	Deficiente	Medio	Deficiente	Medio	Medio	
22	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
23	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
24	Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	14,00	24,00	21,00	78,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
25	Si	Más o men...	Si	Si	20,00	15,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
26	lás o men...	Si	Si	Si	23,00	14,00	21,00	27,00	85,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
27	No	Más o men...	Si	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
28	lás o men...	No	Si	Si	18,00	11,00	16,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
28	lás o men...	No	Si	Si	18,00	11,00	16,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
29	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	12,00	19,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
30	lás o men...	Si	No	Más o men...	25,00	14,00	21,00	23,00	83,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
31	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	13,00	20,00	16,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
32	lás o men...	Si	Más o men...	Si	21,00	14,00	22,00	23,00	80,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
33	No	No	Más o men...	Más o men...	17,00	8,00	14,00	12,00	51,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
34	Si	Más o men...	Si	Si	21,00	15,00	21,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
35	Si	Si	Más o men...	Más o men...	19,00	15,00	22,00	22,00	78,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
36	lás o men...	Más o men...	No	No	12,00	11,00	19,00	12,00	54,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
37	Si	Si	Más o men...	Más o men...	19,00	15,00	24,00	24,00	82,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
38	lás o men...	Más o men...	Si	Si	17,00	12,00	17,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
39	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	17,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
40	lás o men...	Más o men...	Más o men...	No	16,00	13,00	17,00	15,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
41	Si	No	No	Más o men...	9,00	6,00	10,00	11,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	Deficiente	
42	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
43	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
44	Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	14,00	24,00	21,00	78,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
45	Si	Más o men...	Si	Si	20,00	15,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
46	lás o men...	Si	Si	Si	23,00	15,00	21,00	27,00	86,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
47	No	Más o men...	Si	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
48	lás o men...	No	Si	Si	18,00	11,00	16,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
49	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	12,00	19,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
50	lás o men...	Si	No	Más o men...	25,00	15,00	21,00	23,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
51	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	13,00	20,00	16,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
52	lás o men...	Si	Más o men...	Si	21,00	16,00	22,00	23,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
53	No	No	Más o men...	Más o men...	17,00	8,00	14,00	12,00	51,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
54	Si	Más o men...	Si	Si	21,00	15,00	21,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
55	No	No	Más o men...	No	12,00	4,00	13,00	5,00	34,00	Medio	Deficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
55	No	No	Más o men...	No	12,00	4,00	13,00	5,00	34,00	Medio	Deficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	
56	lás o men...	Más o men...	No	No	12,00	11,00	19,00	12,00	54,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
57	Si	Si	Más o men...	Más o men...	19,00	15,00	24,00	24,00	82,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
58	lás o men...	Más o men...	Si	Si	17,00	12,00	17,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
59	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	16,00	21,00	22,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
60	lás o men...	Más o men...	Más o men...	No	16,00	13,00	17,00	15,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
61	Si	Si	Si	Si	21,00	16,00	21,00	21,00	79,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
62	lás o men...	Más o men...	Si	Si	20,00	16,00	19,00	22,00	77,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
63	Si	No	No	Si	13,00	11,00	18,00	12,00	54,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
64	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	16,00	22,00	24,00	81,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
65	Si	Más o men...	Si	Más o men...	21,00	16,00	21,00	21,00	79,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
66	Si	Si	Si	Más o men...	13,00	12,00	19,00	21,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
67	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	15,00	21,00	22,00	80,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
68	lás o men...	Más o men...	Más o men...	No	16,00	13,00	17,00	15,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
69	Si	No	No	Más o men...	9,00	8,00	8,00	11,00	36,00	Deficiente	Medio	Deficiente	Medio	Deficiente	
70	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
71	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
72	Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	14,00	24,00	21,00	78,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
73	Si	Más o men...	Si	Si	20,00	15,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
74	lás o men...	Si	Si	Si	23,00	16,00	21,00	27,00	87,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
75	No	Más o men...	Si	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
76	lás o men...	No	Si	Si	18,00	11,00	16,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
77	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	12,00	19,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
78	lás o men...	Si	No	Más o men...	25,00	17,00	21,00	23,00	86,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
79	Si	Si	Si	No	15,00	14,00	21,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
80	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	22,00	16,00	20,00	18,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
81	Si	Si	Si	Si	23,00	18,00	19,00	25,00	85,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
82	lás o men...	Más o men...	Si	Más o men...	22,00	16,00	24,00	21,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
82	lås o men...	Mås o men...	Si	Mås o men...	22,00	16,00	24,00	21,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
83	Si	Si	Si	Si	20,00	16,00	12,00	25,00	73,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Medio	
84	lås o men...	Mås o men...	Mås o men...	Mås o men...	24,00	16,00	24,00	20,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
85	Si	Si	Si	Si	19,00	16,00	21,00	25,00	81,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
86	lås o men...	Si	Mås o men...	No	22,00	17,00	23,00	20,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
87	Si	Si	Si	Mås o men...	19,00	18,00	19,00	24,00	80,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
88	lås o men...	Mås o men...	Mås o men...	Si	22,00	16,00	19,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
89	Si	Si	Si	Mås o men...	21,00	15,00	22,00	23,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
90	No	No	No	No	7,00	4,00	10,00	4,00	25,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
91	lås o men...	Si	Si	Mås o men...	21,00	17,00	20,00	24,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
92	Si	Mås o men...	Mås o men...	No	13,00	14,00	20,00	13,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
93	lås o men...	Mås o men...	Si	Mås o men...	21,00	15,00	24,00	24,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
94	lås o men...	Mås o men...	No	Si	19,00	15,00	21,00	12,00	67,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	
95	Si	Si	Mås o men...	Mås o men...	17,00	12,00	20,00	24,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
96	No	Si	Si	Si	25,00	16,00	21,00	21,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
97	lås o men...	Si	No	Mås o men...	18,00	15,00	24,00	23,00	80,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
98	Si	No	Mås o men...	Si	22,00	15,00	18,00	19,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
99	lås o men...	Si	Si	Mås o men...	19,00	12,00	23,00	19,00	73,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
100	Si	Si	Si	Si	16,00	14,00	18,00	22,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
101	lås o men...	Mås o men...	Si	No	19,00	15,00	19,00	20,00	73,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
102	No	No	No	No	22,00	9,00	8,00	4,00	43,00	Eficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	Medio	
103	lås o men...	Mås o men...	Si	Si	21,00	15,00	20,00	20,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
104	Si	Si	Mås o men...	Mås o men...	20,00	15,00	19,00	24,00	78,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
105	lås o men...	Mås o men...	Si	Si	24,00	15,00	21,00	21,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
106	No	No	Mås o men...	Mås o men...	17,00	15,00	21,00	20,00	73,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	
107	Si	Si	Mås o men...	Si	18,00	17,00	22,00	21,00	78,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
108	Si	Si	Si	Mås o men...	21,00	17,00	16,00	24,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
109	lås o men...	Mås o men...	Mås o men...	Si	18,00	17,00	20,00	18,00	73,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTEST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
109	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Si	18,00	17,00	20,00	18,00	73,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
110	No	Si	Si	Más o men...	19,00	15,00	20,00	19,00	73,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
111	lás o men...	Más o men...	No	Si	22,00	17,00	17,00	18,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
112	Si	Si	Más o men...	Más o men...	17,00	14,00	26,00	19,00	76,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	
113	No	No	No	No	21,00	15,00	17,00	8,00	61,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Deficiente	Medio	
114	Si	Si	Si	Más o men...	22,00	15,00	21,00	20,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
115	lás o men...	Más o men...	Si	No	19,00	15,00	19,00	19,00	72,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
116	No	No	No	No	18,00	3,00	13,00	2,00	36,00	Medio	Deficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	
117	lás o men...	No	Más o men...	No	20,00	15,00	20,00	12,00	67,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
118	Si	Si	Si	Si	15,00	16,00	20,00	17,00	68,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
119	lás o men...	No	Más o men...	Si	18,00	15,00	19,00	17,00	69,00	Medio	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
120	Si	Más o men...	Si	No	22,00	17,00	19,00	22,00	80,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
121	Si	Si	Si	Si	12,00	13,00	21,00	25,00	71,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Medio	
122	lás o men...	Si	Más o men...	Más o men...	26,00	12,00	21,00	23,00	82,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
123	Si	No	No	Más o men...	21,00	18,00	25,00	11,00	75,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
124	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	12,00	21,00	22,00	79,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
125	lás o men...	Si	Más o men...	Si	20,00	16,00	22,00	21,00	79,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
126	No	No	Más o men...	Más o men...	6,00	4,00	9,00	6,00	25,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
127	Si	Más o men...	Si	Si	19,00	16,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
128	lás o men...	Si	Si	Si	22,00	10,00	22,00	27,00	81,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
129	No	Más o men...	Si	Si	18,00	16,00	15,00	21,00	70,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Medio	
130	lás o men...	Más o men...	Si	No	21,00	12,00	26,00	13,00	72,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
131	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	21,00	16,00	15,00	19,00	71,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
132	lás o men...	Si	Si	Si	21,00	11,00	17,00	26,00	75,00	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	
133	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	15,00	12,00	18,00	19,00	64,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
134	lás o men...	Si	Si	Si	21,00	12,00	19,00	26,00	78,00	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	
135	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	19,00	16,00	22,00	18,00	75,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
136	lás o men...	Si	Si	Si	16,00	14,00	22,00	25,00	77,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
136	lás o men...	Si	Si	Si	16,00	14,00	22,00	25,00	77,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
137	Si	Más o men...	Más o men...	No	20,00	13,00	17,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
138	No	Si	Si	Más o men...	13,00	9,00	15,00	21,00	58,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
139	Si	Si	Si	Si	23,00	14,00	21,00	25,00	83,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
140	lás o men...	Si	Más o men...	Más o men...	21,00	14,00	21,00	23,00	79,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
141	Si	No	No	Más o men...	9,00	8,00	9,00	11,00	37,00	Deficiente	Medio	Deficiente	Medio	Deficiente	
142	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
143	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
144	Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	14,00	24,00	21,00	78,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
145	Si	Más o men...	Si	Si	20,00	15,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
146	lás o men...	Si	Si	Si	23,00	14,00	21,00	27,00	85,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
147	No	Más o men...	Si	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
148	lás o men...	No	Si	Si	18,00	11,00	16,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
149	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	12,00	19,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
150	lás o men...	Si	No	Más o men...	25,00	14,00	21,00	23,00	83,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
151	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	13,00	20,00	16,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
152	lás o men...	Si	Más o men...	Si	21,00	14,00	22,00	23,00	80,00	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
153	No	No	Más o men...	Más o men...	17,00	8,00	14,00	12,00	51,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
154	Si	Más o men...	Si	Si	21,00	15,00	21,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
155	Si	Si	Más o men...	Más o men...	19,00	15,00	22,00	22,00	78,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
156	lás o men...	Más o men...	No	No	12,00	11,00	19,00	12,00	54,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
157	Si	Si	Más o men...	Más o men...	19,00	15,00	24,00	24,00	82,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
158	lás o men...	Más o men...	Si	Si	17,00	12,00	17,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
159	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	17,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
160	lás o men...	Más o men...	Más o men...	No	16,00	13,00	17,00	15,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
161	Si	No	No	Más o men...	9,00	6,00	10,00	11,00	36,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Medio	Deficiente	
162	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
163	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
163	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
164	Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	14,00	24,00	21,00	78,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
165	Si	Más o men...	Si	Si	20,00	15,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
166	lás o men...	Si	Si	Si	23,00	15,00	21,00	27,00	86,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
167	No	Más o men...	Si	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
168	lás o men...	No	Si	Si	18,00	11,00	16,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
169	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	12,00	19,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
170	lás o men...	Si	No	Más o men...	25,00	15,00	21,00	23,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
171	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	13,00	20,00	16,00	67,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
172	lás o men...	Si	Más o men...	Si	21,00	16,00	22,00	23,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
173	No	No	Más o men...	Más o men...	17,00	8,00	14,00	12,00	51,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
174	Si	Más o men...	Si	Si	21,00	15,00	21,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
175	No	No	Más o men...	No	12,00	4,00	13,00	5,00	34,00	Medio	Deficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	
176	lás o men...	Más o men...	No	No	12,00	11,00	19,00	12,00	54,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
177	Si	Si	Más o men...	Más o men...	19,00	15,00	24,00	24,00	82,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
178	lás o men...	Más o men...	Si	Si	17,00	12,00	17,00	16,00	62,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
179	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	16,00	21,00	22,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
180	lás o men...	Más o men...	Más o men...	No	16,00	13,00	17,00	15,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
181	Si	Si	Si	Si	21,00	16,00	21,00	21,00	79,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
182	lás o men...	Más o men...	Si	Si	20,00	16,00	19,00	22,00	77,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
183	Si	No	No	Si	13,00	11,00	18,00	12,00	54,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
184	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	16,00	22,00	24,00	81,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
185	Si	Más o men...	Si	Más o men...	21,00	16,00	21,00	21,00	79,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
186	Si	Si	Si	Más o men...	13,00	12,00	19,00	21,00	65,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
187	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	15,00	21,00	22,00	80,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
188	lás o men...	Más o men...	Más o men...	No	16,00	13,00	17,00	15,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
189	Si	No	No	Más o men...	9,00	8,00	9,00	11,00	37,00	Deficiente	Medio	Deficiente	Medio	Deficiente	
190	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
190	Si	Más o men...	Si	Más o men...	24,00	15,00	21,00	22,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
191	lás o men...	Si	Más o men...	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
192	Si	Más o men...	Si	Más o men...	19,00	14,00	24,00	21,00	78,00	Medio	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
193	Si	Más o men...	Si	Si	20,00	15,00	21,00	21,00	77,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
194	lás o men...	Si	Si	Si	23,00	16,00	21,00	27,00	87,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
195	No	Más o men...	Si	Si	19,00	15,00	21,00	21,00	76,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
196	lás o men...	No	Si	Si	18,00	11,00	16,00	16,00	61,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
197	Si	Más o men...	Más o men...	Más o men...	18,00	12,00	19,00	19,00	68,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
198	lás o men...	Si	No	Más o men...	25,00	17,00	21,00	23,00	86,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
199	Si	Si	Si	No	15,00	14,00	21,00	19,00	69,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
200	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	22,00	16,00	20,00	18,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
201	Si	Si	Si	Si	23,00	18,00	19,00	25,00	85,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
202	lás o men...	Más o men...	Si	Más o men...	22,00	16,00	24,00	21,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
203	Si	Si	Si	Si	20,00	16,00	12,00	25,00	73,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Medio	
204	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Más o men...	24,00	16,00	24,00	20,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
205	Si	Si	Si	Si	19,00	16,00	21,00	25,00	81,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
206	lás o men...	Si	Más o men...	No	22,00	17,00	23,00	20,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
207	Si	Si	Si	Más o men...	19,00	18,00	19,00	24,00	80,00	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
208	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Si	22,00	16,00	19,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
209	Si	Si	Si	Más o men...	21,00	15,00	22,00	23,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
210	No	No	No	No	7,00	4,00	10,00	4,00	25,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
211	lás o men...	Si	Si	Más o men...	21,00	17,00	20,00	24,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
212	Si	Más o men...	Más o men...	No	13,00	14,00	20,00	13,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
213	lás o men...	Más o men...	Si	Más o men...	21,00	15,00	24,00	24,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
214	lás o men...	Más o men...	No	Si	19,00	15,00	21,00	12,00	67,00	Medio	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	
215	Si	Si	Más o men...	Más o men...	17,00	12,00	20,00	24,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
216	No	Si	Si	Si	25,00	16,00	21,00	21,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
217	lás o men...	Si	No	Más o men...	21,00	15,00	24,00	23,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
217	lás o men...	Si	No	Más o men...	21,00	15,00	24,00	23,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
218	Si	No	Más o men...	Si	22,00	15,00	18,00	19,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
219	lás o men...	Si	Si	Más o men...	19,00	12,00	23,00	19,00	73,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
220	Si	Si	Si	Si	17,00	14,00	18,00	22,00	71,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
221	lás o men...	Más o men...	Si	No	23,00	15,00	19,00	20,00	77,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
222	No	No	No	No	22,00	9,00	8,00	4,00	43,00	Eficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	Medio	
223	lás o men...	Más o men...	Si	Si	21,00	15,00	20,00	20,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
224	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	15,00	19,00	24,00	80,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
225	lás o men...	Más o men...	Si	Si	24,00	15,00	21,00	21,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
226	No	No	Más o men...	Más o men...	21,00	15,00	21,00	20,00	77,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
227	Si	Si	Más o men...	Si	21,00	17,00	22,00	21,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
228	Si	Si	Si	Más o men...	21,00	17,00	16,00	24,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
229	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Si	21,00	17,00	20,00	18,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
230	No	Si	Si	Más o men...	21,00	15,00	20,00	19,00	75,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
231	lás o men...	Más o men...	No	Si	22,00	17,00	17,00	18,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
232	Si	Si	Más o men...	Más o men...	17,00	14,00	26,00	19,00	76,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Eficiente	
233	No	No	No	No	21,00	15,00	17,00	8,00	61,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Deficiente	Medio	
234	Si	Si	Si	Más o men...	22,00	15,00	21,00	20,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
235	lás o men...	Más o men...	Si	No	21,00	15,00	19,00	19,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
236	No	No	No	No	18,00	4,00	21,00	5,00	48,00	Medio	Deficiente	Eficiente	Deficiente	Medio	
237	lás o men...	No	Si	No	22,00	15,00	20,00	17,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
238	Si	Si	Si	Si	22,00	16,00	20,00	17,00	75,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
239	lás o men...	No	Más o men...	Si	21,00	15,00	19,00	17,00	72,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
240	Si	Más o men...	Si	No	22,00	17,00	19,00	22,00	80,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
241	Si	Si	Si	Si	21,00	16,00	21,00	25,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
242	lás o men...	Si	Más o men...	No	22,00	17,00	23,00	20,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
243	Si	Si	Si	Más o men...	22,00	18,00	19,00	24,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
244	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Si	22,00	16,00	19,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
244	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Si	22,00	16,00	19,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
245	Si	Si	Si	Más o men...	21,00	15,00	22,00	23,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
246	No	No	No	No	7,00	4,00	10,00	4,00	25,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
247	lás o men...	Si	Si	Más o men...	21,00	17,00	20,00	24,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
248	Si	Más o men...	Más o men...	No	13,00	14,00	20,00	13,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
249	lás o men...	Más o men...	Si	Más o men...	21,00	15,00	24,00	24,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
250	lás o men...	Más o men...	No	Si	22,00	15,00	21,00	12,00	70,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	
251	Si	Si	Más o men...	Más o men...	17,00	12,00	20,00	24,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
252	No	Si	Si	Si	25,00	16,00	21,00	21,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
253	lás o men...	Si	No	Más o men...	22,00	15,00	24,00	23,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
254	Si	No	Más o men...	Si	22,00	15,00	18,00	19,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
255	lás o men...	Si	Si	Más o men...	19,00	12,00	23,00	19,00	73,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
256	Si	Si	Si	Si	16,00	14,00	18,00	22,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
257	lás o men...	Más o men...	Si	No	23,00	15,00	19,00	20,00	77,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
258	No	No	No	No	22,00	9,00	8,00	4,00	43,00	Eficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	Medio	
259	lás o men...	Más o men...	Si	Si	21,00	15,00	20,00	20,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
260	Si	Si	Más o men...	Más o men...	22,00	15,00	19,00	24,00	80,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
261	lás o men...	Más o men...	Si	Si	24,00	15,00	21,00	21,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
262	No	No	Más o men...	Más o men...	21,00	15,00	21,00	20,00	77,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
263	Si	Si	Más o men...	Si	22,00	17,00	22,00	21,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
264	Si	Si	Si	Si	22,00	16,00	21,00	25,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
265	lás o men...	Si	Más o men...	No	22,00	17,00	23,00	20,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
266	Si	Si	Si	Más o men...	22,00	18,00	19,00	24,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
267	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Si	22,00	16,00	19,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
268	Si	Si	Si	Más o men...	21,00	15,00	22,00	23,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
269	No	No	No	No	7,00	4,00	10,00	4,00	25,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
270	lás o men...	Si	Si	Más o men...	21,00	17,00	20,00	24,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
271	Si	Más o men...	Más o men...	No	13,00	14,00	20,00	13,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO

Data - Farfan Cupe.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 131 de 131 variables

	ITEM52	ITEM53	ITEM54	ITEM55	D1POST EST	D2POST EST	D3POST EST	D4POST EST	VPOSTE ST	DIM1POSTEST	DIM2POSTEST	DIM3POSTEST	DIM4POSTEST	VARPOSTEST	var
271	Si	Más o men...	Más o men...	No	13,00	14,00	20,00	13,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
272	Si	Si	Si	Si	22,00	16,00	21,00	25,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
273	lás o men...	Si	Más o men...	No	22,00	17,00	23,00	20,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
274	Si	Si	Si	Más o men...	21,00	18,00	19,00	24,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente
275	lás o men...	Más o men...	Más o men...	Si	22,00	16,00	19,00	21,00	78,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
276	Si	Si	Si	Más o men...	21,00	15,00	22,00	23,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
277	No	No	No	No	7,00	4,00	10,00	4,00	25,00	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	Deficiente	
278	lás o men...	Si	Si	Más o men...	21,00	17,00	20,00	24,00	82,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
279	Si	Más o men...	Más o men...	No	13,00	14,00	20,00	13,00	60,00	Medio	Medio	Medio	Medio	Medio	
280	lás o men...	Más o men...	Si	Más o men...	21,00	15,00	24,00	24,00	84,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
281	lás o men...	Más o men...	No	Si	21,00	15,00	21,00	12,00	69,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	
282	Si	Si	Más o men...	Más o men...	17,00	12,00	20,00	24,00	73,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
283	No	Si	Si	Si	25,00	16,00	21,00	21,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
284	lás o men...	Si	No	Más o men...	21,00	15,00	24,00	23,00	83,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
285	Si	No	Más o men...	Si	22,00	15,00	18,00	19,00	74,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Medio	
286	lás o men...	Si	Si	Más o men...	19,00	12,00	23,00	19,00	73,00	Medio	Medio	Eficiente	Medio	Medio	
287	Si	Si	Si	Si	16,00	14,00	18,00	22,00	70,00	Medio	Medio	Medio	Eficiente	Medio	
288	lás o men...	Más o men...	Si	No	22,00	15,00	19,00	20,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
289	No	No	No	No	22,00	9,00	8,00	4,00	43,00	Eficiente	Medio	Deficiente	Deficiente	Medio	
290	lás o men...	Más o men...	Si	Si	21,00	15,00	20,00	20,00	76,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Medio	Eficiente	
291	Si	Si	Más o men...	Más o men...	21,00	15,00	19,00	24,00	79,00	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	Eficiente	
292	lás o men...	Más o men...	Si	Si	24,00	15,00	21,00	21,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
293	No	No	Más o men...	Más o men...	23,00	15,00	21,00	20,00	79,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Medio	Eficiente	
294	Si	Si	Más o men...	Si	21,00	17,00	22,00	21,00	81,00	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	Eficiente	
295															
296															
297															
298															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ACTIVADO