



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud  
ocupacional en la Empresa Softys Perú Lima 2023**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Maestro en Docencia Superior e Investigación  
Universitaria**

**Autor**

**Wilmer Jesús Calderón Arévalo**

**Asesor**

**Dr. Teodorico Jamanca Alberto**

**Huacho – Perú**

**2024**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

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

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRIA EN DOCENCIA SUPERIOR È INVESTIGACIÓN  
UNIVERSITARIA**

**INFORMACIÓN**

<b>DATOS DEL AUTOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Wilmer Jesús Calderón Arévalo	42576240	17/05/2024
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Teodorico Jamanca Alberto	15604418	0000-0002-2286-8121
<b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS-POSGRADO-MAESTRIA:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Dr. Cesar Wilfredo Vasquez Trejo	15714311	0000-0002-8567-6493
Mg. Sergio Rafael Mazuelos Cardoza	15721713	0000-0002-7914-9208
Mg. Alex Ernesto Quintana Palomino	42161710	0000-0002-2076-5751

---

# IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL EN LA EMPRESA SOFTYS PERÚ LIMA 2023

---

## INFORME DE ORIGINALIDAD

---

20%

INDICE DE SIMILITUD

18%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

---

## FUENTES PRIMARIAS

---

1

Submitted to Universidad Ricardo Palma

Trabajo del estudiante

2%

2

repositorio.unfv.edu.pe

Fuente de Internet

1%

3

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

1%

4

1library.co

Fuente de Internet

1%

5

repositorio.ujcm.edu.pe

Fuente de Internet

1%

6

Submitted to ECCI

Trabajo del estudiante

1%

7

Submitted to Universidad Privada Antenor Orrego

Trabajo del estudiante

1%

8

renati.sunedu.gob.pe

---

## **Dedicatoria**

*El presente trabajo está dedicado a mis familiares, amigos y personas que estuvieron presentes durante todo el camino para llegar a a la culminación de estudio en cuestión, por los ánimos y la motivación para continuar y seguir siempre adelante, así como por todos los valores inculcados hasta el día de hoy. Estaré agradecido infinitamente*

***Wilmer***

## **Agradecimiento**

Gracias Dios por darme salud, vida y llevarme siempre por el camino correcto. Gracias a los maestros que han dado y compartido sus lecciones y experiencias durante mi educación. Me gustaría agradecer a mi supervisor Dr. Teodorico Jamanca Alberto por su orientación, conocimiento y experiencia que me permitieron realizar este trabajo de investigación. Gracias a mi familia por su apoyo y motivación hasta ahora.

*Wilmer*

## INDICE

Índice de tablas .....	X
Resumen .....	XI
Abstract.....	XII
Introducción.....	XIII
CAPITULO I PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del problema .....	3
1.2.1 Problema general .....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	3
1.3 Objetivos de la investigación .....	3
1.3.1 Objetivo general .....	3
1.3.2 Objetivos específicos .....	3
1.4 Justificación de la investigación .....	4
1.4.1 Justificación Practica .....	4
1.4.2 Justificación Teórica.....	4
1.4.3 Justificación Metodológica.....	5
1.5 Delimitaciones del estudio .....	5
1.5.1 Delimitación Espacial:.....	5
1.5.2 Delimitación Temporal:.....	5
1.6 Viabilidad del estudio .....	5
CAPITULO II MARCO TEORICO.....	6
2.1 Antecedentes de la investigación .....	6

2.1.1	Investigaciones internacionales .....	6
2.1.2	Investigaciones nacionales .....	8
2.2	Bases Teóricas .....	11
2.2.1	Seguridad y Salud en el trabajo .....	12
2.2.2	Plan de capacitación .....	14
2.3	Definición de términos básicos .....	20
2.4	Hipótesis de investigación .....	21
2.5	Operacionalización de variables .....	21
CAPITULO III METODOLOGÍA .....		23
3.1	Diseño metodológico .....	23
3.1.1	Tipo de Investigación .....	23
3.1.2	Nivel .....	23
3.1.3	Enfoque.....	23
3.1.4	Diseño.....	23
3.2	Población y muestra.....	24
3.2.1	Población .....	24
3.2.2	Muestra.....	24
3.3	Técnicas de recolección de datos.....	24
3.4	Técnicas para el procedimiento de la información .....	25
CAPITULO IV RESULTADOS .....		26
4.1	Fiabilidad del instrumento .....	26
4.2	Análisis de resultados .....	26
4.2.1	Resultados descriptivos .....	26
CAPITULO V DISCUSIÓN .....		38
5.1	Discusión de resultados .....	38
CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....		40
6.1	Conclusiones.....	40



Conclusión general .....	40
6.2 Recomendaciones .....	43
CAPITULO VII.....	47
REFERENCIAS .....	47
7.1 Fuentes bibliográficas .....	47
ANEXOS .....	52
Matriz de consistencia .....	53
Anexo A. instrumento de recolección de datos .....	54
Anexo B: Plan de capacitación aplicado .....	56

## Índice de tablas

Tabla 2. <i>Fiabilidad del instrumento</i> .....	26
Tabla 3. <i>Datos recogidos de la pregunta 1</i> .....	26
Tabla 4. <i>Datos recogidos de la pregunta 2</i> .....	27
Tabla 5. <i>Datos recogidos de la pregunta 3</i> .....	27
Tabla 6. <i>Datos recogidos de la pregunta 4</i> .....	28
Tabla 7. <i>Datos recogidos de la pregunta 5</i> .....	29
Tabla 8. <i>Datos recogidos de la pregunta 6</i> .....	29
Tabla 9. <i>Datos recogidos de la pregunta 7</i> .....	30
Tabla 10. <i>Datos recogidos de la pregunta 8</i> .....	30
Tabla 11. <i>Datos recogidos de la pregunta 9</i> .....	31
Tabla 12. <i>Datos recogidos de la pregunta 10</i> .....	31
Tabla 13. <i>Datos recogidos de la pregunta 11</i> .....	32
Tabla 14. <i>Datos recogidos de la pregunta 12</i> .....	32
Tabla 15. <i>Datos recogidos de la pregunta 13</i> .....	33
Tabla 16. <i>Datos recogidos de la pregunta 14</i> .....	33
Tabla 17. <i>Datos recogidos de la pregunta 15</i> .....	34
Tabla 18. <i>Datos recogidos de la pregunta 16</i> .....	34
Tabla 19. <i>Datos recogidos de la pregunta 17</i> .....	35
Tabla 20. <i>Datos recogidos de la pregunta 18</i> .....	35
Tabla 21. <i>Datos recogidos de la pregunta 19</i> .....	36
Tabla 22. <i>Datos recogidos de la pregunta 20</i> .....	36

## Resumen

La presente investigación busca averiguar la mejora existente cuando se aplica una capacitación sobre seguridad y salud en la empresa Softys Peru, evaluando si se ha desarrollado un adecuado plan de capacitación el cual incluya los temas necesarios y se adecue a las exigencias de la empresa. El objetivo de la investigación fue describir la propuesta de implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional para mejorar la empresa SOFTYS PERÚ Lima-2023, diagnosticando aquel en base a aspectos como la planificación, estructuración, revisión, ejecución y retroalimentación. La metodología usada en la investigación será la siguiente: el tipo es aplicado, de nivel descriptivo, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental – transversal. La población y la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la empresa Softys Perú. Se utilizó como técnica de recolección de datos una encuesta, y el instrumento usado fue el cuestionario, el cual contiene 20 preguntas representando las respuestas mediante una escala de Likert. Según los datos recopilados y analizados, se concluye de manera general que la implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional mejora los aspectos organizacionales de la empresa Softys Perú. Las respuestas de los encuestados en casi todas las tablas dieron como resultados menciones favorables con respecto a los aspectos de planificación, estructuración, ejecución, revisión y retroalimentación del plan de capacitación, considerando la opción más exacta para valorar su opinión las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en casi todas las preguntas.

**Palabras clave:** Seguridad y salud ocupacional, plan de capacitación, políticas de seguridad

## **Abstract**

This research seeks to find out the existing improvement when health and safety training is applied in the company Softys Peru, evaluating whether an adequate training plan has been developed which includes the necessary topics and is adapted to the demands of the company. The objective The purpose of the research was to describe the proposal for the implementation of a training system in occupational safety and health to improve the company SOFTYS PERÚ Lima-2023, diagnosing it based on aspects such as planning, structuring, review, execution and feedback. The methodology used in the research will be the following: the type is applied, descriptive level, with a quantitative approach, non-experimental – transversal design. The population and sample were made up of 40 workers from the company Softys Perú. A survey was used as a data collection technique, and the instrument used was the questionnaire, which contains 20 questions representing the responses using a Likert scale. According to the data collected and analyzed, it is generally concluded that the implementation of a training system in occupational safety and health improves the organizational aspects of the company Softys Perú. The responses of the respondents in almost all the tables resulted in favorable mentions regarding the aspects of planning, structuring, execution, review and feedback of the training plan, considering the most accurate option to assess their opinion as the “agree” options. and “totally agree” on almost all questions.

**Keywords:** Occupational health and safety, training plan, safety policies

## Introducción

La creación de un plan de capacitación sobre seguridad y salud ocupacional no solo es una obligación legal en muchos casos, sino que también es una estrategia inteligente y ética para garantizar la seguridad, el bienestar y el éxito sostenible de la empresa.

La creación de un plan de capacitación sobre seguridad y salud ocupacional en las empresas es crucial por varias razones:

- **Protección de los Empleados:** El plan garantiza que los empleados estén informados sobre los riesgos laborales y cómo prevenirlos, lo que ayuda a minimizar accidentes y lesiones.
- **Cumplimiento Legal:** Muchas jurisdicciones exigen que las empresas cumplan con regulaciones específicas de seguridad y salud ocupacional. Un plan de capacitación asegura el cumplimiento de estas normativas.
- **Cultura de Seguridad:** Promover una cultura de seguridad empresarial que enfatice la importancia de la prevención, la concientización y la responsabilidad individual y colectiva.
- **Reducción de Costos:** Agregar inversión para prevenir enfermedades subsecuentes en el área laboral genera un ahorro a largo plazo a través de reducir costos relativos al cuidado médico, la retribución de la mano de obra y la disminución de la producción.
- **Mejora del Desempeño Laboral:** Empleados capacitados son más propensos a crear una tarea con eficiente, mejorando el rendimiento general de la empresa.
- **Retención de Talento:** La implementación de medidas de salud y seguridad demuestra el compromiso de una empresa con el bienestar de los empleados y ayuda a retener el talento.
- **Reputación de la Empresa:** Una empresa que prioriza la seguridad y la salud ocupacional puede ganar una reputación positiva entre empleados, clientes y la comunidad en general.
- **Reducción de Ausentismo:** Prevenir alguna lesión o enfermedad del trabajo contribuye a la disminución del ausentismo, ya que los empleados están menos propensos a enfrentar problemas de salud relacionados con el trabajo.

- **Preparación para Emergencias:** Un plan de capacitación incluye la preparación para emergencias, lo que es esencial para minimizar daños en caso de situaciones críticas.
- **Adaptabilidad a Cambios:** Un plan actualizado y flexible permite a la empresa adaptarse a cambios en el entorno laboral, incluyendo nuevas tecnologías, procesos y riesgos emergentes.
- **Responsabilidad Corporativa:** Demuestra responsabilidad corporativa al cuidar la seguridad y la salud de los empleados, lo que puede mejorar la imagen y la relación con partes interesadas.

En la presente investigación se buscará analizar si el plan de capacitación creado ayudo a mejorar ámbitos de la empresa Softys Peru.

El Capítulo 1 presenta el problema de investigación, propósito de la investigación, definición y factibilidad, base teórica de la investigación, explica el desarrollo del problema y el alcance de la investigación.

El capítulo dos proporciona un marco teórico para establecer información general y un marco teórico para respaldar firmemente nuestras variables.

El Capítulo 3 presenta los métodos de investigación utilizados en el estudio, desde el diseño, los métodos, los niveles, las poblaciones y las muestras de la investigación hasta los métodos de recopilación de datos y las herramientas de análisis.

El capítulo 4 presenta las conclusiones y relaciones entre variables.

El Capítulo 5 incluye discusión, conclusiones y recomendaciones extraídas de los hallazgos. La conclusión incluye referencias y apéndices del estudio, que son una adición importante a los datos recopilados.

# **CAPITULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

La seguridad y salud ocupacional es uno de los más importantes ámbitos que toda empresa debe tener. Como tal, puede ser definida como conocimientos encaminados en la garantización del ámbito físico, psicológico y social del trabajador y con ello asegurar su productividad y controlar los riesgos que puedan provocar accidentes o enfermedades profesionales. Este llega a ser un pilar clave que toda empresa, desde pública hasta privada, debe tener.

Para que se pueda obtener y brindar de estos conocimientos a las personas que se necesitan, a de necesitarse una capacitación. Definida como un conjunto de actividades, destinadas a educar e instruir a determinadas personas de acuerdo a su área laboral, tiene como finalidad ampliar habilidades y conocimientos respecto a determinado asunto, para que en consecuencia los trabajadores realicen un mejor desempeño en el lugar donde se encuentren laborando. Lo que se busca con la capacitación del personal es que estos adquieran las aptitudes necesarias o perfeccionen sus habilidades y conocimientos para realizar sus labores con mayor eficiencia lo cual a largo plazo beneficiara a la empresa.

Para hacer posible esta capacitación, a de diseñarse un sistema que contemple las áreas donde es necesario el conocimiento sobre el tema tratado para crear un ambiente laboral seguro. Por lo tanto, un sistema de capacitación está integrado por una buena planificación, secuencia didáctica, métodos y herramientas. Ello para que,

al momento de realizar la capacitación, el personal de la empresa consiga adquirir el mayor conocimiento posible.

Crear un modelo de capacitación que contemple la seguridad y la salud ocupacional por objetivo directo a ser aprendido por los trabajadores de la empresa en donde se implementa toma tanto aspecto de seguridad, como el uso de herramientas, indumentaria, reconocimiento de señalización y demás, para que estos tengan la información que se necesita para prevenir algún accidente; como el aspecto de la salud ocupacional, que analiza la estructura de la empresa y los factores de riesgo que pueden surgir dentro de esta. Los factores de riesgo pueden físicos, químicos y biológicos.

En el Perú, la implementación sobre SST es gestionada por el estado mediante la Ley N.º 30222, que modifica Ley N.º 29783 “Ley de Seguridad e Higiene en el Trabajo”. La Ley de Condiciones de Trabajo da como finalidad desarrollar una cultura nacional de prevenir algún riesgo laboral. Para ello, se le encomiendan las responsabilidades preventivas de los empleadores, el rol de vigilancia y control de los gobiernos, adicionando que los trabajadores participaran con sus sindicatos, mediante la concertación entre ellos y los empleadores. La asociación vela promover, difundir y cumplir las normas recomendadas por empleadores.

Establecido los conceptos anteriores, ubicamos el problema por el cual jura nuestra investigación. Dentro de la empresa “SOFTYS PERÚ” no existe implementado un sistema de capacitación sobre salud ocupacional. Esta situación crea una falta de preparación para prevenir y tratar con ciertos factores de riesgo que suelen ocurrir y para lo cual los trabajadores han de tener conocimiento.

De continuar esta situación la empresa podría sufrir daños colaterales a plazo largo, debido a que, si el personal sufre accidentes o adquieren algún tipo de enfermedad en pro del cumplimiento de sus labores, estos no podrían realizar sus actividades laborales eficientemente lo cual constituye un retraso en el cumplimiento de sus funciones o incluso la renuncia de los trabajadores. Dicha situación significa la pérdida de tiempo y de recursos económicos.



Al realizar esta investigación lo que se propone es realizar y desarrollar la implementación de capacitación ocupacional dentro de la empresa “SOFTYS PERÚ”. Identificando cuáles son los factores de riesgo que surgen al realizar las actividades dentro de la papelería. Asimismo, estableciendo pautas o instrucciones de cómo realizar el correcto desempeño laboral y uso de los instrumentos de trabajo a utilizar.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la propuesta de implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- ¿De qué manera la propuesta de planificación de un sistema de capacitación en seguridad mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?
- ¿De qué manera la propuesta de estructuración de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?
- ¿De qué manera la propuesta de ejecución de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?
- ¿De qué manera la propuesta de revisión de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?
- ¿De qué manera la propuesta de retroalimentación de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?

## **1.3 Objetivos de la investigación**

### **1.3.1 Objetivo general**

Describir la propuesta de implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional para mejorar la empresa SOFTYS PERÚ Lima-2023

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Describir la propuesta de planificación de un sistema de capacitación en seguridad para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023

- Describir la propuesta de estructuración de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023
- Describir la propuesta de ejecución de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023
- Describir la propuesta de revisión de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023
- Describir la propuesta de retroalimentación de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023

## **1.4 Justificación de la investigación**

### **1.4.1 Justificación Practica**

El presente informe presenta aspectos laborales y sociales los cuales varían de acuerdo al rubro dedicado de cada empresa. La falta de capacitación en seguridad y salud ocupacional en la empresa SOFTYS PERÚ, constituye un riesgo para la empresa y los trabajadores, al no contar con los conocimientos y aptitudes necesarias para poder prevenir y afrontar situaciones de riesgo, en ese sentido, estos estarían expuestos a sufrir accidentes o a adquirir algunas enfermedades al momento de realizar sus actividades laborales.

Los resultados de esta investigación permitirán otorgar una base de sustento a lo propuesto en la investigación, conllevando así la aplicación de un sistema de capacitación en seguridad y salud pública en la empresa SOFTYS PERÚ Lima-2023, de esta manera el ámbito físico y psicológico del trabajador.

### **1.4.2 Justificación Teórica**

Las variables tomadas en nuestra investigación, así como los temas desarrollados como lo son los aspectos de la implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional en la empresa “SOFTYS PERÚ”, se sustentan en artículos y bases documentales, así como en investigaciones extranjeras. La información recopilada y analizada para la producción de este informe permite brindar una base con fuerte sustento de investigación científica, lo que la hace adecuada para utilizarse en otras investigaciones

### **1.4.3 Justificación Metodológica**

La metodología que se aplicara en la recolección de datos y análisis de los mismos tiene una estructura valida, pudiendo usarse como herramienta de análisis en otras investigaciones que versen sobre el mismo tema.

## **1.5 Delimitaciones del estudio**

### **1.5.1 Delimitación Espacial:**

La investigación se desarrollará en la Av. Los Rosales N° 620, en el distrito de Santa Anita, provincia y departamento de Lima.

### **1.5.2 Delimitación Temporal:**

La investigación se realiza en el año 2023

## **1.6 Viabilidad del estudio**

La investigación es viable dado que se cuentan con los materiales físicos importantes, además de información y fuentes confiables de las cuales se pueden extraer nuestras bases para la investigación. Se cuenta, asimismo, con presupuesto y tiempo adecuado para realizar la investigación.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Arango, Guevara, Gutiérrez, Robayo y Suarez (2018) en su tesis titulada “Análisis del proceso de implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa construcciones Luis Robayo S.A.S.” para la Universidad Piloto de Bogotá, Colombia, se analiza lo siguiente: Este estudio analiza la implementación del SG-SST, su ergonomía y seguridad así como su impacto en el cumplimiento y cuidado del trabajador de Construcciones Luis Robayo S.A.S, tomando en cuenta las recomendaciones de OIT, NIT y Colombia. La investigación se realizó mediante un enfoque cualitativo, utilizando como herramienta de recolección de datos entrevistas semiestructuradas, seguidas del análisis del discurso. Se establecen tres dimensiones principales en todos los niveles de la organización: La primera dimensión corresponde al conocimiento y cumplimiento de las normas relacionadas con la SST por parte de los empleados. La segunda trata sobre las insuficiencias en la aplicación de SG-OS y las actividades de los trabajadores, y finalmente sobre los beneficios que puede traer SG-OS así como sus efectos en la organización, la salud y la protección del físico de los trabajadores. Los resultados se compararon con el marco teórico de una discusión exploratoria y se concluyó que la empresa había encontrado errores durante la implementación del método: falta de capacitación del trabajador, nula de intercomunicación continua y falta de desempeño de los empleados. La capacitación se realiza teniendo en cuenta los caracteres interrelacionales de los trabajadores, así como las características del sector económico, lo que complica la continuidad del proceso. Finalmente, las empresas reciben algunas recomendaciones prácticas y específicas para mejorar sus procesos de implementación de SG-SST.

Blanco (2018) en su tesis titulada “Diseño e implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de calizas y mármoles de Manaure S.A.S” para la Universidad Metropolitana de Educación, Ciencia y Tecnología, Panamá. Este texto expone lo siguiente: El objetivo de este trabajo es desarrollar e crear un SGSST para la organización Calzas y Mármoles de Manaure, la cual se encuentra en el municipio Balcón Turístico del Cesar en Manaure, debido a la necesidad de formas de evaluar, controlar e intervenir como respuesta. ante amenazas que afecta la salud y seguridad de los trabajadores. El estudio fue de naturaleza cuantitativa. Recopile datos a través de una breve encuesta basada en evaluaciones de los empleados e identifique riesgos utilizando una matriz de amenazas basada en GTC 45. La evaluación de los requisitos legales puede proporcionar información sobre el estado actual de los sistemas de la organización. Luego se desarrolló un SGSST. Se encontró que la empresa no cumplió con las normas básicas para el diseño e implementación del SGSST. Esto se debía a que la empresa estaba mal organizada y tenía poca comprensión de los conceptos de seguridad y salud ocupacional en el lugar de trabajo. Si bien se contaba con un plan y matriz de SST, solo se registraban los riesgos sin considerar los riesgos.

Silva (2019) en su tesis titulada “Diseño del programa de capacitación para el sistema de seguridad y salud en el trabajo de la empresa Fondo Nacional Del Ahorro” para la Universidad ECCI, Colombia. En esta tesis se expone lo siguiente: Este estudio desarrolla un programa de capacitación en SST para las FNA que debe tener temas claros para introducir y desarrollar y debe cumplir plenamente con la normativa. El propósito de este plan es desarrollar estrategias para el mejoramiento y desarrollo continuo de la organización, lo que se reflejará en reducir costos y ganancia de los empleados y la adecuada organización, y así establecer prioridades para la implementación de opciones preventivas. La formación tiene un elemento humano, por lo que se realizan actividades educativas, que son la base del programa, que busca el bienestar y las condiciones laborales de los empleados. Se concluyó que los objetivos del programa de capacitación fueron fomentar y demostrar a los trabajadores los beneficios del SGSST de la empresa, demostrar e aplicar prácticas de autocuidado de cuidado y incidentes y mejorar el ambiente laboral.

Borda (2019) en su tesis titulada “Plan de Capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo y Medio Ambiente para los Trabajadores de la Central de Abastos del Tequendama.” para la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Colombia. En esta tesis se expone lo siguiente: El problema investigado es el desconocimiento sobre la gestión ambiental y el clima laboral, que afecta proporcional e inversamente proporcional a la salud y beneficio de los empleados y comerciantes del centro de distribución Tekendam en Ramsa, Kondina Mar. Para recopilar datos se usó las siguientes acciones: observación, visitas a sitio, entrevistas y encuestas) para proporcionar datos importantes y confiables en el diseño y desarrollo de programas educativos. Iniciar un programa de educación en SST para educar al empleado y artesanos en base al riesgo que enfrentan, los medios para prevenir el riesgo laboral, promoviendo el cuidado y la protección responsable del ambiente. Con la ayuda de esta investigación realizada en el Centro de Suministros de Tekendam, se puede concluir que los trabajadores y comerciantes del Centro de Suministros de Tekendam, independientemente de su profesión o puesto, no conocen el sistema de seguridad social, la SST y el medio ambiente. Es importante que estos trabajadores comprendan sus derechos y responsabilidad específica con respecto a las cuestiones ambientales y la salud y seguridad en el trabajo, ya que estas dos áreas amplias permiten a los trabajadores desarrollar sus habilidades y aplicar eficazmente sus conocimientos sobre salud. Ambiente seguro. Ambiente de trabajo; proteger primero la integridad y el bienestar de uno como persona.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Yovera (2019) en su tesis titulada “Plan de seguridad y salud en el trabajo para la reducción de riesgos laborales en la Municipalidad Distrital de Jayanca, Lambayeque 2018” para la Universidad Cesar Vallejo. La presente investigación tuvo como objetivo: El propósito general de este estudio es desarrollar un programa de protección de la SST de acuerdo con la Ley núm. En 2018, el volumen del proyecto de reducción de riesgos laborales en el distrito Jayanca de Lambayek fue de 29.783 personas. Debido a la pequeña población, se pensó en todos los compañeros. Asimismo, se encuestó a 76 trabajadores del

distrito de Jayanca sobre SST y sus conocimientos sobre estos temas. Guía de observación del entorno administrativo Para demostrar métodos de investigación y observación, esta actividad recopila información sobre la situación actual de la empresa a través de evaluaciones previas de expertos y utiliza la aplicación de encuestas del software SPSS para obtener resultados confiables. . Asimismo, la uniformidad también se define como no cumplir con los requisitos mínimos de muchas normativas, por lo que se recomienda desarrollar un plan de protección laboral basado en las normas regulatorias peruanas (en este caso Ley N° 29783, Código de Seguridad). El bienestar en el lugar de trabajo es muy importante tanto para las empresas públicas como para las privadas. De esta manera, comenzamos a elegir qué métodos utilizar para identificar riesgos, evaluar los mismos y mantenerlos a raya. Como resultado se logró una inversión de S/.69,668.00 de conformidad con el artículo 1 de la citada ley para implementar el plan y mejorar la optimización de incidentes.

Chávez y Jiménez (2021) en su tesis titulada “Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo basado en la ley 29783 para disminuir accidentes laborales en la empresa Piuramaq S.R.L” para la Universidad Privada Antenor Orrego. Se hace mención que: El objetivo de la investigación es presentar y comprobar en qué medida la Ley núm. El SGSST basado en 29783 reduce los accidentes de trabajo en Piuramaq S.R.L. Para lograr este objetivo se presenta un estudio aplicado utilizando un diseño comparativo no experimental. Nuevamente, el conjunto de muestras y la muestra se extrajeron de diferentes áreas de la empresa. El estudio desarrolló 5 objetivos específicos. El primero: “Diagnóstico de la situación actual” compara el momento primario de la compañía con los necesario de la norma ISO 45001:2018. Esto sitúa la tasa de cumplimiento promedio en sólo el 14%. Como medida adicional, se creó una matriz IPERC para determinar los riesgos provenientes: 7% aceptable, 43% moderado, 50% importante. Ante este panorama, el objetivo tres propone y reevalúa medidas de control para abordar estos peligros, logrando un riesgo aceptable del 50% y un riesgo promedio del 50%. Para lograr el cuarto objetivo, se crearon mapas de riesgo en los lugares donde la organización da un servicio de construcción. Los peligros existentes pueden identificarse y mapearse a partir de la matriz IPERC. Finalmente, desarrollar una organización anual de SST para que la empresa cuente con una descripción específica de cada actividad realizada durante el año. Durante este período también se obtuvo un presupuesto de S20.000/0.000 para la ejecución.

Liñan (2020), en su tesis titulada “Implementación de sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para minimizar los riesgos de accidentes en la minería subterránea, año 2009” para la Universidad Santiago Santunéz de Mayolo. Propuesta de investigación: El trabajo de investigación titulado “Implementación de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo para minimizar el riesgo de accidentes en minas subterráneas en el año 2019” se basa en: ¿Qué tan bien está implementado el sistema de gestión? ¿Seguridad y salud en el trabajo? ¿Pueden los sistemas de gestión de seguridad reducir el riesgo de accidentes en minas subterráneas en 2019? Como objetivo base es generar un SGSST en 2019 para reducir el riesgo de accidentes en minas subterráneas. Tiene sentido porque con la introducción del SGSST, tiene sentido porque D.S. realizado en primera instancia. 024 – 2016 – Nuevos mercados; SGSST Minería y D.S. Seguridad y salud en el trabajo núm. 023 – 2017 – EM, segunda modificación y método de continua mejora encaminado a implementar una acción de SST basada en sistemas de inducción y formación teórica práctica, reduciendo así el número de muertes en minas subterráneas. El incidente de Perú concluyó que el número de accidentes en minas subterráneas en 2019 podría reducirse mediante la aplicación de un SGSST.

Astuhuaman (2020), en su tesis titulada “Implementación del Sistema de Gestión: Capacitación en Seguridad y Salud Ocupacional en la empresa Martínez Contratistas S. A. de acuerdo a Ley n.º 29783” para la Universidad Continental. El estudio expresa: El propósito de este estudio es recomendar que Martínez Contratistas S.A. Implantar un sistema de gestión de la seguridad laboral que cumpla con los requisitos legales. Este estudio se basa en una investigación de campo descriptiva respaldada por un modelo de diseño realista. La muestra está compuesta por 20 empleados de la empresa incluida en el estudio. Los datos se recopilaron mediante un método de encuesta, ya que el instrumento de encuesta incluía 7 preguntas cerradas en escala Likert con 5 opciones de respuesta. La validez se determinó mediante tres métodos de evaluación de expertos y un coeficiente de validez de contenido de 0,89 (excelente). Se utilizó la prueba T para determinar la confiabilidad y se calculó que el valor alfa de Cronbach era 0,81, que es confiable. Al procesar y analizar los datos, con base en el gráfico de barras de cada indicador real, utilizando el análisis porcentual que se muestra en la tabla de frecuencia y porcentaje, se puede concluir que el Departamento de Capacitación Gerencial en el entorno laboral de Martínez Contratistas S.A. Es necesario establecer tres niveles de evaluación de la



formación en protección del trabajo que correspondan a diferentes visiones de evaluación del aprendizaje y medición de resultados. Con base en los hallazgos de la Ley Martínez N° 29783, creo que implementar esta ley como una alternativa a la seguridad en el trabajo puede reducir el número de accidentes e incidentes.

Marín (2018), en su tesis titulada “Implementación de sistema de gestión en seguridad y salud, basada en el comportamiento para la reducción de lesiones en trabajadores de la industria de calzado” para la Universidad San Ignacio de Loyola. Presentación de la investigación: Este investigación analiza las actividades y el resultado ocurrido cuando se implementó un sistema de seguridad conductual en una fábrica de calzado en Perú. El trabajo se centró en 50 empleados del área de producción de una fabricante de calzado, quienes lograron buenos resultados mediante la implementación de estándares operativos seguros, un programa de monitoreo de piso, capacitación y su sistema de control y evaluaciones de competencias. Impacto en las métricas de seguridad empresarial anteriores. El estudio se preparó utilizando un enfoque cuantitativo que captura indicadores de riesgos para la mayoría de acciones operativas, visualizando así las acciones de alto riesgo que son la idea del método aplicado. También será importante utilizar las diferentes acciones de recopilación de datos que ahora conforman acciones de seguridad y que informarán esta investigación a medida que continúe el trabajo. Comprender la seguridad industrial por encima del plazo establecido es un requisito ético y muy elegante. Este trabajo también pretende brindar orientación a diferentes empresas que buscan perfeccionar su entorno de trabajo seguros y ver mejoras reflejadas en las métricas de incidentes, frecuencia y gravedad. Se concluyó que el número de accidentes con discapacidad moderada y severa disminuyó de 27 a 16 por año. La aplicación de un SST basado en la conducta ha disminuido un 40% en dos años, y el número de incidentes menores ha disminuido de 10 a 2 por año. Se observó una reducción del 80% en los 2 años posteriores a la aplicación del SST conductual, con el número de días de enfermedad por discapacidad cayendo de 396 a 86 días por año. En el tiempo posterior de la implementación de la SST hecha en base a la conducta, el número de accidentes disminuyó un 78% y el número de accidentados incapacitados se redujo de 18,6 a 2,89 por año. La implementación del SGSST conductual disminuyó un 84% en dos años.

## **2.2 Bases Teóricas**

## **2.2.1 Seguridad y Salud en el trabajo**

La seguridad y salud en el trabajo (SST) es un área fundamental en el manejo del recurso humano y operaciones empresariales. Se centra en la protección de los trabajadores y la prevención de accidentes y enfermedades laborales. Aquí se detallan algunos aspectos clave de la SST.

La SST es un conjunto de factores y medidas diseñadas para evitar riesgos en el lugar de trabajo y prevenir accidentes, incidentes, enfermedades u otros daños causados por actividades normales o anormales.

Para formular e implementar estas medidas se desarrolló un sistema de gestión del clima laboral (SGSST), que tiene como objetivo garantizar la seguridad de los trabajadores, manejar la materia prima, en la reducción de gastos y aumentar la producción de la organización.

### **Importancia**

La SST es necesario porque garantiza un entorno laboral estable y confiable, lo que definitivamente afectará la productividad de los empleados y evitará el cierre anticipado. La seguridad de los trabajadores es lo más importante de cualquier negocio y la base de su éxito. Por lo tanto, seguridad e higiene en el área laboral tienen relevancia en los reglamentos laborales y se consideran un área aparte.

### **Ley de seguridad y salud en el trabajo en Perú**

La legislación peruana define claramente lo que se obliga a los trabajadores y sobre el derecho del empleado. Las principales disposiciones legales que definen los estándares de SST son la Constitución Política del Perú y la Ley de Protección del Trabajo y la Salud. 29783, posteriormente modificada por la Ley núm. 30222, cuyas disposiciones fueron aprobadas por el D.S. N° 005-2012-TR y D.S. 006-2014-TR y demás leyes y resoluciones que establezcan disposiciones adicionales al respecto. A partir de estos estándares se determinó la efectividad de la norma internacional ISO 45001 para sistemas de gestión de SST, que muestra los requisitos mínimos que deben establecer las empresas para garantizar que las personas trabajen de forma segura.

### **Obligaciones del empleador**

La responsabilidad principal del empleador es garantizar la seguridad y la salud de los empleados mientras prestan servicios dentro y fuera del lugar de trabajo. A partir de este deber primario se reconocen otros deberes, como tomar medidas permanentes y continuas para mejorar el nivel de protección de los trabajadores (ya sea mediante cambios estructurales o reforzando el lugar de trabajo), proporcionar equipos de seguridad, señalización adecuada y necesaria u obras de reposición. Situaciones en las que se deben evitar riesgos comerciales, incluso si estos riesgos causan pérdidas financieras a la empresa.

Durante una pandemia mundial, el cumplimiento de las obligaciones mencionadas y el examen médico durante un paro laboral son incluso más importantes que en circunstancias normales. Además, cualquier capacitación y apoyo en materia de salud y seguridad que requiera un comité elegido de OSHA debe contar con el respaldo de los recursos necesarios para su funcionamiento.

### **Los derechos del trabajador a la seguridad y salud en el trabajo**

Hablar del derecho del empleado a la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, podemos estar seguros de que tiene derecho a libre acceso y comunicación con el inspector del trabajo y a ayudar a identificar los peligros en la selección de los empleados. trabajar. lugar de trabajo. . Evaluar el trabajo, lugar de trabajo y riesgos. También pueden recomendar medidas de control, revisar programas de ejercicios y capacitación en salud y seguridad y solicitar revisiones de desempeño. Finalmente, en caso de accidente o enfermedad profesional, se tiene los derechos a ser trasladados a una oportunidad de trabajo con una valoración de mínima peligrosidad.

### **Los riesgos en caso de mala gestión de la seguridad y salud en el trabajo**

Si no se implementa la gestión de seguridad y salud existen dos riesgos: riesgo para los empleados y sanciones por parte de la empresa. Respecto al primer punto, está claro que si no se proporcionan los recursos y medidas vitales que dan garantía de un ambiente laboral óptimo, pueden producirse accidentes, incidentes y enfermedades profesionales. Si por descuido o negligencia del empleador se ha dañado la salud física y mental del empleado, se deberán confirmar los resultados del examen médico y desde el momento de la solicitud, el empleado podrá ser indemnizado con dinero e indemnización. Política especial. . Pagar. útil. , como costos y costos de procesamiento. Regalías, costos de prótesis, etc.

### **En caso de mala gestión de la seguridad y de la salud**

Otras consecuencias de una mala gestión de la salud y la seguridad incluyen sanciones por parte del Ministerio de Trabajo o SUNAFIL. Estas sanciones pueden imponerse incluso si el empleado no resultó realmente herido. Utilizado como castigo. Otra consecuencia de la mala gestión del clima laboral son las sanciones por parte de la Secretaría de la Autoridad Administrativa del Trabajo o SUNAFIL.

Estas sanciones pueden imponerse incluso cuando no se cause ningún daño real al empleado. Utilizado como castigo. El monto de la multa se calcula por unidad de cálculo del impuesto (Código Tributario) multiplicado por el porcentaje y criterios detallados previamente especificados en el D.S. N° 008-2020-TR. Hay infracciones menores de carácter formal, infracciones graves destinadas a vulnerar los derechos de los empleados, así como infracciones particularmente graves, incluido el incumplimiento de determinadas normas de protección laboral, situaciones, por ejemplo, cuando se trabaja con menores o personas con discapacidad.

### **Supervisor de seguridad y salud en el trabajo**

Los que representan el ámbito de salud ocupacional son empleados autorizados por la empresa que realizan tareas relacionadas con la prevención y protección de los prestadores de servicios, así como identificar peligros y evaluar riesgos, y control de seguridad necesario (IPERC) en todas las empresas.

También debe asegurarse de que sus compañeros cumplan con las normas internas de salud y seguridad. Las funciones del director son las mismas que las de la Junta Sueca de Salud y Seguridad (KSTB) y ambas funciones pueden desempeñarse simultáneamente. En el caso de la CSST, sus miembros son elegidos democráticamente por todos los empleados de la empresa, excepto aquellos que ocupen cargos de liderazgo o confianza. El CSST tiene una vigencia mínima de un año y no superior a dos años, transcurrido el cual deberá revisarse su composición.

Todos los empleados deben tener capacitación en ambiente de trabajo. Sin embargo, a diferencia de los CST, los gerentes de SST deben ser profesionales en su campo con certificación académica, habilidades de gestión, control y coordinación.

#### **2.2.2 Plan de capacitación**

La formación en SST es clave para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. El propósito de esta capacitación es proporcionar a los empleados los

conocimientos y habilidades necesarios para prevenir algún accidente, lesión, y enfermedad en el centro de labores.

A medida que su negocio crece, ha de ser necesario mencionar que muchas características de la organización. El aspecto más relevante del desarrollo es la adecuada formación de los empleados, precisamente en ámbitos como atención al cliente, comunicación, ventas, gestión y administración.

Según datos de GetApp citados por Sales Academy, el 92% de los vendedores dice que, con la formación adecuada, sus habilidades han mejorado, haciéndolos competentes para su trabajo.

La formación en liderazgo también es importante. Sí, inspiran y lideran equipos. Además, en tiempos de crisis, los líderes empresariales cobran aún más importancia y el futuro ante un comercio va a depender de cierta medida de su trabajo.

Una capacitación es un proceso educativo enfocado en equipar a las personas con conocimientos, habilidades y competencias específicas necesarias para desempeñar eficientemente sus funciones, mejorar su desempeño en el trabajo actual o prepararse para futuras responsabilidades dentro de una organización. La capacitación puede variar en forma y contenido, desde talleres prácticos y seminarios hasta cursos en línea y programas de formación continua.

El objetivo principal de la capacitación es cerrar la brecha entre las habilidades existentes de los empleados y las habilidades requeridas por su trabajo o la organización. Esto no solo beneficia a la empresa al mejorar la productividad, la calidad del trabajo y la seguridad en el lugar de trabajo, sino que también contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados.

Las capacitaciones pueden cubrir una amplia gama de áreas, incluyendo, pero no limitándose a:

Habilidades técnicas específicas para realizar tareas y operaciones particulares dentro de una industria o campo de trabajo.

Habilidades blandas, como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y gestión del tiempo, que son esenciales para el éxito en prácticamente cualquier rol.

Conocimientos específicos de la industria, como normativas legales, estándares de calidad y prácticas recomendadas.

Seguridad y salud ocupacional, para asegurar que los empleados trabajen en un ambiente seguro y estén conscientes de cómo prevenir accidentes y lesiones.

La capacitación puede ser impulsada por diversas razones, incluyendo la introducción de nuevas tecnologías o procesos, cambios en la legislación, mejoras en las prácticas de seguridad, desarrollo de carrera y liderazgo, o simplemente el deseo de mejorar la eficiencia y eficacia operativa.

Idealmente, la capacitación es una actividad continua que se adapta a las necesidades cambiantes de la organización y sus empleados, asegurando que todos posean los conocimientos y habilidades necesarios para enfrentar los desafíos presentes y futuros.

### **Importancia de un plan de capacitación en las empresas**

Es una oportunidad para mejorar los aspectos técnicos de los empleados, su clima laboral, su sentido de pertenencia y su productividad.

Por otro lado, la actual generación, como los Millennials y los Centennials, creen que los programas de capacitación de organizaciones como un elemento importante de recompensa emocional y satisfacción laboral. Si la formación tiene éxito, los beneficios se sentirán en el ambiente de trabajo y la eficiencia de los empleados de la organización.

La formación en SST debe ser continua y adaptarse a los riesgos y regulaciones cambiantes en el lugar de trabajo. Además, la participación activa del manejo y implementación de aspectos de seguridad son esenciales para el éxito de estos programas.

### **Creación de un plan de capacitación**

Para crear un plan de capacitación elementos se necesitan 7 pasos importantes

#### **1. Hacer un diagnóstico**

Para determinar cómo implementar un programa de capacitación eficaz, es importante conocer las habilidades que deben mejorarse en su fuerza laboral. Esto requiere comprender el perfil de

su empleado y establecer una necesidad o interés de capacitación. Los datos se recopilan en base a instrumentos como cuestionarios y entrevistas. Por eso es necesario laborar con un grupo para determinar qué ámbitos son mejorables en la organización.

Objetivo: Identificar las necesidades específicas de capacitación en seguridad y salud ocupacional de la empresa.

Métodos:

Evaluación de riesgos laborales.

Análisis de incidentes y accidentes previos.

Encuestas o entrevistas con empleados.

Revisión de cambios en la legislación aplicable.

## **2. Establecer cuáles son las prioridades**

Las organizaciones pueden tener diferentes necesidades de capacitación, por lo que implementar programas de capacitación que cumplan con los requisitos comerciales debe ser una prioridad.

Para ello, es necesario enumerar los aspectos más importantes que deben abordarse más rápidamente, luego se crea una cadena de mando y se planifica la formación desde el más importante hasta el menos urgente.

## **3. Definir los objetivos**

Explicar qué necesidad existe en capacitar a los empleados. De esta manera, podrá decidir cómo medir los resultados y beneficios reales de su programa de ejercicios.

Los empleadores deben asegurarse de que estos objetivos se comuniquen en la totalidad del personal. Este conjunto de metas permite llegar a objetivos y fortalece la empresa.

Objetivo: Establecer lo que la capacitación busca lograr en términos de competencias adquiridas.

Criterios:

Específicos: ¿Qué competencias deben adquirir los empleados?

Medibles: ¿Cómo se evaluará la adquisición de estas competencias?

Alcanzables: ¿Son realistas los objetivos dados los recursos disponibles?

Relevantes: ¿Cómo contribuirán estos objetivos a mejorar la seguridad y salud en el trabajo?

Temporales: ¿En qué plazo se deben alcanzar estos objetivos?

#### **4. Armar cronograma de capacitación**

Es importante crear un plan de estudio que te permita aprovechar al máximo cada momento y cada materia. Intentamos implementar cada paso con la mayor precisión posible y esto contribuirá al éxito de la formación.

En agregación del cronograma de capacitación (que incluye fecha y hora), también es necesario definir claramente lo que contiene el proyecto, el método de aprendizaje, la audiencia interna a la que está destinado el proyecto y el recurso y material necesario para implementar el proyecto.

Contenido: Desarrollar material educativo enfocado en las necesidades identificadas y objetivos establecidos.

Metodología: Seleccionar métodos de enseñanza (e.g., clases presenciales, e-learning, talleres prácticos).

Recursos: Definir los recursos necesarios, incluyendo materiales, equipo, y personal.

Cronograma: Establecer un calendario para las sesiones de capacitación, considerando la disponibilidad de los empleados y el impacto en la operación de la empresa.

Logística: Preparar todos los recursos y confirmar la disponibilidad de los participantes y capacitadores.

Desarrollo: Llevar a cabo las sesiones de capacitación según el cronograma establecido.

Comunicación: Mantener a los empleados informados sobre los detalles de la capacitación, incluyendo fechas, horarios, y expectativas.

#### **5. Iniciar la capacitación**



Al implementar un programa de capacitación, es importante considerar aspectos como el desempeño y la motivación de los empleados para identificar áreas donde los procesos deben mejorarse o mejorarse, así como oportunidades apropiadas para seguir mejorando.

## **6. Evaluar el proceso**

Es importante evaluar los resultados de los programas publicitarios y esto requiere el uso de factores tanto cuantitativos como cualitativos para evaluar la efectividad del programa. Esta evaluación es totalmente coherente con los objetivos que se propuso antes de comenzar este programa de formación y le ayudará a tomar decisiones futuras y continuar gestionando las actividades de formación dentro de su puesto.

Evaluación Inmediata: Recoger feedback de los participantes al final de cada sesión para medir la satisfacción y la percepción de la utilidad de la capacitación.

Evaluación de Desempeño: Observar y medir la aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos en el lugar de trabajo.

Evaluación de Resultados: Analizar indicadores clave, como la reducción de accidentes o incidentes, para determinar el impacto de la capacitación en la seguridad y salud ocupacional.

Ajustes: Utilizar los resultados de las evaluaciones para hacer mejoras continuas en el plan de capacitación.

## **7. Certificar la participación**

El emitir un certificado por haber participado es una forma adecuada para que los empleados se encuentren motivados y de paso apoya el desarrollo personal y profesional. Además, estos documentos permiten, por ejemplo, la presencia de elementos de auditoría y planes de calidad.

## **Otros aspectos a tener en cuenta en un plan de capacitación**

Vale la pena recordar que las actualizaciones constantes le permitirán a su empresa mantenerse al día con las nuevas innovaciones, herramientas y recursos que aparecen todos los días y mantenerse al día con la competencia.

### 2.3 Definición de términos básicos

**Capacitación:** Consiste en un conjunto de actividades planificadas para las necesidades del negocio y encaminadas a cambiar los conocimientos, habilidades y habilidades de los empleados para que puedan realizar sus actividades de manera eficiente y efectiva.

**Cronograma:** Es una herramienta importante para crear horarios de trabajo o eventos. El documento establece claramente el tiempo de implementación del proyecto, el día de comienzo de actividades y el final de cada proyecto; Una manera fácil de organizar tu trabajo.

**Diagnóstico:** La recopilación de datos para su análisis e interpretación que permite la evaluación de una condición específica.

**Evaluación:** Aquel sistema que permite la evaluación y la toma de decisiones. Centrarse en situaciones específicas. No se pretende generalizar a otros casos.

**Ley 30222:** La Ley N° 30222 tiene por objeto modificar hacer cambios en diversos aspectos de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783) con el fin de facilitar su implementación, sustentar niveles efectivos de protección de la seguridad y la salud, reducir los costos de las empresas y organizaciones, y promover actividades informales.

**Obligación:** Una relación o relación jurídica en la que una persona (el acreedor) tiene derecho a exigir una acción (cumplimiento) positiva o negativa de otra persona (el deudor) y donde los activos del deudor son en última instancia responsables de dicho cumplimiento.

**Planificación:** Aquel sistema que como primer plano hace identificación de la necesidad para después desarrollar una mejor forma de satisfacer alguna opción

enmarcada estratégicamente, al establecer prioridades donde se identifican los principios de acción.

**Riesgos:** Es la posibilidad de que un peligro se convierta en un desastre. Vulnerabilidad o amenaza no significa sólo peligro. Pero cuando se combinan, se convierten en una amenaza y tienen el potencial de provocar un desastre.

**Derechos:** Protege a los ciudadanos de posibles acciones del Estado y asegura su participación en la vida civil y política del país. Algunos ejemplos de derechos civiles y políticos: Derecho de voto. El derecho a organizarse y participar en la vida política.

**Salud:** Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), "Es el estado donde la persona esta físicamente, psicológicamente y socialmente en el mejor estado".

**Seguridad:** Capacidad para responder eficazmente a riesgos, amenazas o vulnerabilidades y estar preparado para prevenirlos, mitigarlos y responder a ellos. Este término se refiere a una situación en un entorno social y físico particular en el que el riesgo está ausente o reducido.

**Sistema:** Un sistema es un conjunto ordenado de componentes interrelacionados, tanto física como conceptualmente, teniendo en cuenta una estructura, composición y entorno determinados.

## 2.4 Hipótesis de investigación

Dado que la presente investigación busca el análisis de una propuesta de implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional, no se utilizará una hipótesis.

## 2.5 Operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICION	DEFINICION	DIMENSIONES	INDICADORES	Item
----------	------------	------------	-------------	-------------	------

	CONCEPTUAL	OPERACIONAL			
<b>Sistema de capacitación</b>	La educación es un proceso educativo temporal, sistemático y organizado que puede ayudar a las personas a obtener conocimientos y desarrollar habilidades basadas en objetivos específicos. (Chiavenato (2007))	Sistema por el cual se aplica una capacitación en un lugar determinado para instruir a determinadas personas sobre algún tema de relevancia para una organización o personalmente	- Planificación	- Establecer problema a resolver	Pregunta
				- Establecer objetivos principales	Pregunta
				- Establecer área de aplicación	Pregunta
			- Estructuración	- Creación del cronograma de capacitación	Pregunta
				- Creación de cuestionarios de evaluación	Pregunta
			- Ejecución	- Aplicación de la capacitación	Pregunta
	- Seguimiento del estado de capacitación	Pregunta			
	- Aplicación de cuestionarios	Pregunta			
- Revisión	- Revisión de resultados				
	- Subsanación de fallos	Pregunta			
- Retroalimentación	- Retroalimentación	Pregunta			

## **CAPITULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Diseño metodológico**

#### **3.1.1 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación para el presente estudio es aplicado. Según Álvarez (2020), La investigación básica es “el propósito de la investigación es obtener nuevos conocimientos que puedan resolver problemas prácticos”. (p. 3). Su finalidad es desarrollar nuevos conocimientos o modificar principios teóricos existentes y ampliar el conocimiento científico.

#### **3.1.2 Nivel**

Descriptiva. Según Álvarez (2020) Son descriptivos porque "identifican las características de la variable, definen y miden la variable, y cuantifican y muestran aspectos de un fenómeno o relación". (p. 3).

#### **3.1.3 Enfoque**

En cuanto al enfoque empleado para el presente estudio, es cuantitativo. Según Samperi (2014), La investigación que utiliza métodos cuantitativos tiene como objetivo describir, explicar, estudiar y predecir fenómenos (relaciones de causa y efecto) al mismo tiempo que genera y prueba teorías.

#### **3.1.4 Diseño**

El diseño de nuestra investigación es no experimental - transversal. Según Álvarez (2020), una variable se mide una sola vez y se analiza en base a esta información; se realiza la medición de alguna característica del grupo de individuos durante un período de tiempo determinado, pero no se evalúa el desarrollo de estos individuos.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1 Población**

La población fue constituida por los trabajadores de la empresa Softys Perú que consta de 40 empleados

### **3.2.2 Muestra**

La muestra es igual al universo poblacional.

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

La tecnología utilizada serán las encuestas y nuestra herramienta serán los cuestionarios. El cuestionario a sido compuesto por una serie de preguntas que estuvieron escritas de manera organizada y coherente, organizadas, que siguió una estructura de acuerdo con los siguientes requisitos. Por favor planifique su respuesta para brindarnos toda la información que necesitamos.

### **a) Ficha Técnica de Instrumentos**

El cuestionario estará constituido por preguntas sobre la optimización de recursos La medición se hará a través de una escala de puntuación que medirá la eficacia del sistema de capacitación, que estará conformada por la escala de 20 (excelente) a 0 (muy malo)

### **b) Administración de los instrumentos y obtención de los datos**

El cuestionario utilizado para el acopio de datos será validado por expertos que determinaran su confiabilidad a la hora de aplicarse, de tal manera que este sea una fuente de datos segura y confiable. Asimismo, los datos pasaran a través del estadístico Alfa de Cronbach para determinar su confiabilidad al haberse aplicado evitando así generar datos ficticios que vicien los resultados de la investigación. El cuestionario será administrado por el investigador a cargo

**c) Análisis Estadístico**

El análisis de los datos será efectuado por el programa estadístico SPSS. Este software procesara y analizara los datos de acuerdo a los requerimientos de la investigación mostrándonos los resultados necesarios para explicar nuestra investigación, a que conclusión se llegó, discutir y comparar con tesis similares y observar si los objetivos e hipótesis se pueden agregar al producto final

### **3.4 Técnicas para el procedimiento de la información**

La información recolectada se procesará mediante programas de procesamiento de datos, tales como lo son Excel y el programa estadístico SPSS, así tener la información adecuada para su posterior análisis

## CAPITULO IV RESULTADOS

### 4.1 Fiabilidad del instrumento

Los análisis de confiabilidad se realizaron utilizando las estadísticas alfa de Cronbach en SPSS 23.0 para los 40 participantes. En total, el instrumento consta de 20 ítems con una confiabilidad de 0,991 (ver Tabla 2).

**Tabla 2**

*Fiabilidad del instrumento*

---

#### Estadísticas de fiabilidad (*Alfa de Cronbach*)

ALFA DE CRONBACH	N DE ELEMENTOS
,971	20

*Nota. Elaboración propia*

### 4.2 Análisis de resultados

#### 4.2.1 Resultados descriptivos

**Tabla 3**

*Datos recogidos de la pregunta 1*

**Pregunta 1.** *El plan de capacitación ayudo en la organización de funciones de los trabajadores*



		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	12	30,0	30,0	57,5
	Totalmente de acuerdo	17	42,5	42,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 3, un 27.5% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo al mencionar que el plan de capacitación ayudo en la organización de las funciones de los trabajadores, el 30% menciona que está de acuerdo ante tal premisa, y el 42,5% señala que esta totalmente de acuerdo ante tal premisa.

#### Tabla 4

*Datos recogidos de la pregunta 2*

**Pregunta 2.** *El plan de capacitación ayudo en la organización del proceso de fabricación de producto.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	27	67,5	67,5	87,5
	Totalmente de acuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 4, un 20% de los encuestados mencionan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación ayudo en la organización del proceso de fabricación de productos, el 67,5% está de acuerdo ante tal premisa, y el 12,5% esta totalmente de acuerdo con tal premisa.

#### Tabla 5

*Datos recogidos de la pregunta 3*

**Pregunta 3.** *El plan de capacitación brindó información con respecto al área de mayor peligro para el personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	29	75,0	75,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	11	25,0	25,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla. 5, un 75% señala que esta de acuerdo en que el plan de capacitación brindo información con respecto al área de mayor peligro para el personal, y el 25% señala que esta totalmente de acuerdo con tal premisa.

## Tabla 6

*Datos recogidos de la pregunta 4*

**Pregunta 4.** *El plan de capacitación brindo información con respecto a las áreas donde existan medidas de tratamiento de incidentes.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	26	65,0	65,0	65,0
	Totalmente de acuerdo	14	35,0	35,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 6, un 65% de los encuestados señalan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación brindo información con respecto a las áreas donde existan medidas de tratamiento de incidentes y el 35% señala que está totalmente de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 7***Datos recogidos de la pregunta 5***Pregunta 5.** *El plan de capacitación brindo conocimientos sobre los riesgos que pueden suscitarse*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	17	42,5	42,5	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	57,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 7, un 42,5% de los encuestados están de acuerdo en que el plan de capacitación brindo conocimiento sobre los riesgos que pueden suscitarse, y el 57,5% señala que está totalmente de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 8***Datos recogidos de la pregunta 6***Pregunta 6.** *El plan de capacitación dio detalles sobre los implementos de seguridad*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	16	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	14	35,0	35,0	75,0
	Totalmente de acuerdo	10	25,0	25,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 8, un 40% de los encuestados no está ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación dio detalles sobre los implementos de seguridad, el 35% señala que esta de acuerdo con esta premisa, y el 25% señalan que está totalmente de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 9***Datos recogidos de la pregunta 7***Pregunta 7.** *El plan de capacitación tuvo un cronograma adecuado*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	8	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	12	30,0	30,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	50,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 9, un 20% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación tuvo un cronograma adecuado, el 30% señalan que están de acuerdo con esta premisa, y el 50% señalan que están totalmente de acuerdo con esta premisa

**Tabla 10***Datos recogidos de la pregunta 8***Pregunta 8.** *Los temas dentro del plan de capacitación estuvieron acorde a la empresa*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	25	62,5	62,5	62,5
	De acuerdo	15	37,5	37,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 10, un 62,5% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que los temas dentro del plan de capacitación estuvieron acorde a la empresa, y el 37,5% menciona que está de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 11**

*Datos recogidos de la pregunta 9*

**Pregunta 9.** *El plan de capacitación brindo cuestionarios de evaluación claros con respecto a los temas tocados*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	18	45,0	45,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	55,0	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 11, un 45% de los encuestados está de acuerdo con que el plan de capacitación brindo cuestionarios de evaluación claros con respecto a los temas tocados, y un 55% señala que está totalmente de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 12**

*Datos recogidos de la pregunta 10*

**Pregunta 10.** *El plan de capacitación realizo cuestionarios sobre la información más relevante (zonas de riesgos y medidas de protección)*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	35	87,5	87,5	87,5
	Totalmente de acuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 12, un 87,5% de los encuestados están de acuerdo con que el plan de capacitación realizo cuestionarios sobre la información más relevante (zonas de riesgos y medidas de protección), y un 12,5% esta totalmente de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 13**

*Datos recogidos de la pregunta 11*

**Pregunta 11.** *El plan de capacitación brinda conocimientos que permiten la realización de un trabajo más seguro*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	72,5	72,5	72,5
	De acuerdo	11	27,5	27,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 13, el 72,5% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación brinda conocimientos que permiten la realización de un trabajo más seguro, y el 27,5% están de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 14**

*Datos recogidos de la pregunta 12*

**Pregunta 12.** *El plan de capacitación brindo conocimiento impartido claro*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	27,5	27,5	27,5
	De acuerdo	24	60,0	60,0	87,5
	Totalmente de acuerdo	5	12,5	12,5	100,0
	<b>Total</b>	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 14, un 27,5% de los encuestados señalan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación brindo conocimiento impartido claro, un 60% menciona que está de acuerdo con esta premisa, y un 12,5% menciona que está muy de acuerdo esta premisa.

**Tabla 15**

*Datos recogidos de la pregunta 13*

**Pregunta 13.** *El plan de capacitación evalúa de manera consecutiva el conocimiento impartido*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	6	15,0	15,0	15,0
	De acuerdo	26	65,0	65,0	80,0
	Totalmente de acuerdo	8	20,0	20,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 15, un 15% de los encuestados señalan que no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación evalúa de manera consecutiva el conocimiento impartido, el 65% está de acuerdo con esta premisa, y el 20% está totalmente de acuerdo con esta premisa.

**Tabla 16**

*Datos recogidos de la pregunta 14*

**Pregunta 14.** *El plan de capacitación a mejorado la visión con respecto a los riesgos que pueden suscitarse*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	25,0	25,0	25,0
	De acuerdo	21	52,5	52,5	77,5

<b>Totalmente de acuerdo</b>	9	22,5	22,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 16, el 25% de los encuestados no está ni de acuerdo ni desacuerdo en que el plan de capacitación a mejorado la visión con respecto a los riesgos que pueden suscitarse, el 52,5% menciona que está de acuerdo con esta premisa, y el 22,5% menciona que esta totalmente de acuerdo con esta premisa.

### Tabla 17

*Datos recogidos de la pregunta 15*

**Pregunta 15.** *El plan de capacitación a contribuido a una menor cantidad de incidentes donde se encuentre en peligro el personal*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>De acuerdo</b>	19	53,0	50,0	50,0
	<b>Totalmente de acuerdo</b>	21	47,0	50,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 17, un 50% de los encuestados están de acuerdo en que el plan de capacitación a contribuido a una menor cantidad de incidentes donde se encuentre en peligro el personal, y el 50% menciona que esta totalmente de acuerdo con esta premisa.

### Tabla 18

*Datos recogidos de la pregunta 16*

**Pregunta 16.** *Los simulacros realizados aportaron conocimiento practico sobre temas de seguridad y salud*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
<b>Válido</b>	<b>De acuerdo</b>	4	10	7,5	7,5
	<b>Totalmente de</b>	36	90	92,5	100,0



<b>acuerdo</b>			
Total	40	100,0	100,0

*Nota.* De la tabla 18, un 7,5% de los encuestados están de acuerdo en que los simulacros realizados aportaron conocimiento práctico sobre temas de seguridad y salud, y el 92,5% señala que está totalmente de acuerdo con esta premisa.

## **Tabla 19**

*Datos recogidos de la pregunta 17*

*Pregunta 17. El conocimiento impartido se retuvo con facilidad en el participante*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	8	20,0	20,0	20,0
	<b>De acuerdo</b>	27	67,5	67,5	87,5
	<b>Totalmente de acuerdo</b>	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 19, un 20% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el conocimiento impartido se retuvo con facilidad en el participante, el 67,5% mencionan que están de acuerdo con esta premisa, y el 12,5% están totalmente de acuerdo con esta premisa.

## **Tabla 20**

*Datos recogidos de la pregunta 18*

*Pregunta 18. No todos los temas impartidos por el plan de capacitación fueron entendidos en su totalidad*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Ni de acuerdo ni en</b>	15	43,0	40,0	40,0

<b>desacuerdo</b>				
<b>Totalmente de</b>	25	57,0	60,0	100,0
<b>acuerdo</b>				
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 20, un 40% de los encuestados no están de ni de acuerdo ni en desacuerdo en que no todos los temas impartidos por el plan de capacitación fueron entendidos en su totalidad, y el 60% están totalmente de acuerdo con esta premisa.

### **Tabla 21**

*Datos recogidos de la pregunta 19*

**Pregunta 19.** *El plan de capacitación debería volver a aplicarse para brindar mayor conocimiento sobre seguridad y salud*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>De acuerdo</b>	14	37,5	37,5	37,5
	<b>Totalmente de acuerdo</b>	26	62,5	62,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 21, el 37,5% de los encuestados están de acuerdo en que el plan de capacitación debería volver a aplicarse para brindar mayor conocimiento sobre seguridad y salud, y el 62,5% están totalmente de acuerdo con esta premisa

### **Tabla 22**

*Datos recogidos de la pregunta 20*

**Pregunta 20.** *El plan de capacitación debería mejorar y estudiar más temas*

		<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Porcentaje válido</b>	<b>Porcentaje acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Ni de acuerdo ni en</b>	18	45,0	45,0	45,0

<b>desacuerdo</b>				
<b>De acuerdo</b>	11	27,5	27,5	72,5
<b>Totalmente de acuerdo</b>	11	27,5	27,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

*Nota.* De la tabla 22, un 45% de los encuestados no están ni de acuerdo ni en desacuerdo en que el plan de capacitación debería mejorar y estudiar más temas señalan que pocas veces la empresa demuestra dedicación e interés en mantener la salud y seguridad de todos los empleados, el otro 27,5% está de acuerdo con esta premisa, y el otro 27,5% esta totalmente de acuerdo con esa premisa.

## **CAPITULO V**

### **DISCUSIÓN**

#### **5.1 Discusión de resultados**

La investigación presentada tiene similitud con los resultados establecidos por Astuhuaman (202) el cual en su estudio se enfocó en la aplicación del plan de capacitación con la finalidad de mejorar los aspectos de seguridad y salud de la empresa, promoviendo el cuidado general de los trabajadores en base a la normativa general del país. Astuhuaman encontró que implementar una capacitación respecto al tema mostrado funciona como una de las muchas alternativas que se tiene para desarrollar una cultura de seguridad en el trabajo, con la finalidad de disminuir incidentes. Asimismo, se encuentra similitud con Yovera (2019) el cual desarrolla el análisis de la implantación del plan de capacitación para la Municipalidad de Jayanca, en el cual los resultados mostraron que es necesario aplicar un plan de seguridad y salud, siendo la mejor alternativa primaria el diseño de una capacitación que contenga a este tema. Todos los estudios mencionados hacen correlación con la investigación mostrada.

Silva (2019) mencionan el plan de capacitación a de aplicarse con una temática que permita abarcar los temas concernientes a salud y seguridad, así como adecuarse a normativas generales respecto a las leyes que existan en cada país, o seguirlas en base a leyes internacionales. Silva hace mención también a que aplicar una acción de esta índole ayuda en la mejora continua y en la evolución de la organización, reflejando estos avances en la reducción de costos y diversos beneficios que pueden impactar en una mejor condición laboral de los trabajadores, y apoyar más eficientemente a la organización de la empresa. Esto también tiene un resultado similar en la investigación de Arango, Guevara Gutiérrez, Robayo y Suarez (2018), el cual hace mención que es una falencia de toda empresa el no contar con capacitaciones sobre seguridad y salud ocupacional, no solo con el personal a cargo, sino también con la misma empresa, dado que no existe beneficios

únicamente para el personal. Todo lo mencionado apoya los resultados recopilados, los cuales los mismos trabajadores respondes de manera eficiente que el plan de capacitación se tuvo un impacto positivo en la empresa Softys Perú.

## **CAPITULO VI CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **6.1 Conclusiones**

#### **Conclusión general**

Según los datos recopilados y analizados, se concluye de manera general que la implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional mejora los aspectos organizacionales de la empresa Softys Perú. Las respuestas de los encuestados en casi todas las tablas dieron como resultados menciones favorables con respecto a los aspectos de planificación, estructuración, ejecución, revisión y retroalimentación del plan de capacitación, considerando la opción mas exacta para valorar su opinión las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en casi todas las preguntas.

#### **Conclusión específica 1**

Según los datos analizados, se concluye de manera específica que la propuesta de planificación de un sistema de capacitación en seguridad mejora la empresa Softys Perú. Las respuestas de los encuestados para las preguntas destinadas al análisis de la forma en cómo se debe planificar aspectos organizacionales de la empresa estudiada fueron en su mayoría para las opciones de “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en casi todas las preguntas, con menor cantidad de respuestas para la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Es así que para el ámbito de organización de funciones, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 27,5%; 30% y 42,5% respectivamente. Para el ámbito de organización del proceso de fabricación de producto, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 20%; 67,5% y

12,5% respectivamente. Para el ámbito de información con respecto al área de mayor peligro para el personal, se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 75% y 25% respectivamente. Para el ámbito de información con respecto a las áreas donde existan medidas de tratamiento de incidentes, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 65% y 35% respectivamente. Para el ámbito de conocimientos sobre los riesgos que pueden suscitarse, se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 42,5% y 57,5% respectivamente, y para el ámbito de detalles sobre los implementos de seguridad, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 40%; 35% y 25% respectivamente

## **Conclusión específica 2**

Según los datos analizados, se concluye de manera específica que la propuesta de estructuración de un sistema de capacitación en seguridad mejora la empresa Softys Perú. Las respuestas de los encuestados para las preguntas destinadas al análisis de la forma en cómo deben estructurar los aspectos organizaciones de la empresa estudiada fueron en su mayoría para las opciones de “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en casi todas las preguntas, con menor cantidad de respuestas para la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Es así que sobre si la capacitación tuvo un cronograma adecuado, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 20%; 30% y 50% respectivamente. Sobre si los temas dentro del plan de capacitación estuvieron acorde a la empresa, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” con porcentajes de 62,5% y 37,5%. Sobre si los temas dentro del plan de capacitación estuvieron acorde a la empresa, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” con porcentajes de 62,5% y 37,5%. Sobre si el plan de capacitación brindó cuestionarios de evaluación claros con respecto a los temas tocados, se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 45% y 55% respectivamente. Sobre si el plan de capacitación brindó cuestionarios de evaluación claros con respecto a los temas tocados, se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 45% y 55% respectivamente. Sobre si el plan de capacitación realizó

cuestionarios sobre la información más relevante (zonas de riesgos y medidas de protección), se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 87,5% y 12,5% respectivamente.

### **Conclusión específica 3**

Según los datos analizados, se concluye de manera general que la propuesta de ejecución de un sistema de capacitación en seguridad mejora la empresa Softys Perú. Las respuestas de los encuestados para las preguntas destinadas al análisis de la forma en cómo se debe estructurar la empresa estudiada fueron en su mayoría para las opciones de “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en casi todas las interrogantes, con menor cantidad de respuestas para la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Es así que, para el ámbito de conocimientos que permiten la realización de un trabajo más seguro, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “de acuerdo” con porcentajes de 72,5% y 27,5% respectivamente. Para el ámbito del conocimiento impartido claro, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 27,5%; 60% y 12,5% respectivamente. Para el ámbito de evaluación de manera consecutiva el conocimiento impartido, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 15%; 65% y 20% respectivamente. Para el ámbito de mejora en la visión con respecto a los riesgos que pueden suscitarse, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 25%; 52,5% y 22,5% respectivamente.

### **Conclusión específica 4**

Según los datos analizados, se concluye de manera general que la propuesta de revisión de un sistema de capacitación en seguridad mejora la empresa Softys Perú. Las respuestas de los encuestados para las preguntas destinadas al análisis de la forma en cómo debe hacer la revisión de lo impartido a los trabajadores de la empresa estudiada fueron en su mayoría para las opciones de “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en casi todas las preguntas, con menor cantidad de respuestas para la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Es así que con respecto a si el plan de capacitación a contribuido a una menor cantidad de incidentes donde se encuentre en peligro el personal, se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 50% y 50%



respectivamente. Con respecto a si los simulacros realizados aportaron conocimiento practico sobre temas de seguridad y salud, se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 7,5% y 92,5% respectivamente. Con respecto a si el conocimiento impartido se retuvo con facilidad en el participante, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 20%; 67,5% y 12,5% respectivamente. Con respecto a si no todos los temas impartidos por el plan de capacitación fueron entendidos en su totalidad, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 40% y 60% respectivamente.

### **Conclusión específica 5**

Según los datos analizados, se concluye de manera general que la propuesta de retroalimentación de un sistema de capacitación en seguridad mejora la empresa Softys Perú. Las respuestas de los encuestados para las preguntas destinadas al análisis de la forma en cómo estudiar los resultados a fin de mejorar la aplicación del plan de capacitación en un lapso de tiempo diferente en la empresa estudiada fueron en su mayoría para las opciones de “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” en casi todas las preguntas, con menor cantidad de respuestas para la opción “ni de acuerdo ni en desacuerdo”. Es así que, para la pregunta sobre si el plan de capacitación debería volver a aplicarse para brindar mayor conocimiento sobre seguridad y salud, se respondió con las opciones “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 37,5% y 62,5% respectivamente. Para la pregunta sobre si El plan de capacitación debería mejorar y estudiar más temas, se respondió con las opciones “ni de acuerdo ni en desacuerdo”, “de acuerdo” y “totalmente de acuerdo” con porcentajes de 45%; 27,5% y 27,5% respectivamente.

### **6.2 Recomendaciones**

- Con respecto al resultado general de la investigación, en donde se resolvió que implementar un plan de capacitación mejora aspectos de la empresa Softys Perú. Se recomienda mantener en evaluación los cinco aspectos brindados en el plan de capacitación, teniendo en cuenta que la constante supervisión permite que la empresa se mantenga organizada y en un nivel optimo de desarrollo

- Con respecto a la planificación, se recomienda observar como la empresa organiza las funciones de los trabajadores respecto al plan de capacitación brindado, con la finalidad de recopilar información sobre el orden organizacional seguido por la empresa.
- Con respecto a la estructuración, dado que el plan de capacitación estuvo estructurado para tocar puntos importantes y en un tiempo específico, se recomienda que, si se aplica una nueva capacitación, tener en cuenta una recopilación de mayor para que el plan de capacitación se encuentre mejor estructurado.
- Con respecto a la revisión y ejecución, dado que no hubo problemas de aplicación del plan, se recomienda mantener los aspectos establecidos para ambos temas, a fin de aplicarlos en una nueva capacitación posteriormente.
- Con respecto a la retroalimentación, se recomienda hacer un análisis más exhaustivo para retroalimentar el plan y aplicarlo teniendo en cuenta más factores de estudio, complementándolo con otros aspectos de salud y seguridad

Implementar una capacitación en seguridad y salud ocupacional es esencial para crear un ambiente de trabajo seguro y cumplir con la legislación vigente. Aquí te dejo algunas recomendaciones para llevar a cabo este proceso de manera efectiva:

#### 1. Realizar un diagnóstico inicial

Antes de diseñar cualquier programa de capacitación, es fundamental realizar un diagnóstico de las condiciones actuales de seguridad y salud en el lugar de trabajo. Esto implica identificar los riesgos laborales específicos de la empresa, evaluar los accidentes e incidentes anteriores y tomar en cuenta las sugerencias de los empleados.

#### 2. Definir los objetivos de la capacitación

Basado en el diagnóstico, establece objetivos claros y alcanzables para la capacitación. Estos pueden variar desde reducir la tasa de accidentes hasta mejorar el uso de equipos de

protección personal. Los objetivos deben ser específicos, medibles, alcanzables, relevantes y temporales (SMART, por sus siglas en inglés).

### 3. Desarrollar el contenido y los materiales

El contenido debe ser relevante para los riesgos identificados y adaptado al público objetivo. Utiliza materiales didácticos que promuevan la participación activa, como videos, presentaciones interactivas y simulaciones. Asegúrate de que la información sea actualizada y cumpla con las normativas locales e internacionales aplicables.

### 4. Seleccionar a los capacitadores

Los instructores deben tener un conocimiento profundo tanto en seguridad y salud ocupacional como en técnicas de enseñanza efectivas. Pueden ser miembros internos de la empresa con la formación adecuada o expertos externos. Considera la posibilidad de certificar a los empleados como capacitadores para crear un equipo de formación interno.

### 5. Implementar la capacitación

Planifica las sesiones de capacitación para que interfieran lo mínimo posible con las operaciones normales de la empresa. Utiliza métodos de enseñanza que fomenten la participación activa y permitan a los empleados practicar lo aprendido. Asegúrate de que todos los empleados, incluyendo los de nuevo ingreso, reciban la capacitación necesaria.

### 6. Evaluar y hacer seguimiento

Después de cada sesión de capacitación, recoge feedback de los participantes para evaluar la efectividad de la capacitación. Además, realiza evaluaciones periódicas para determinar si se han alcanzado los objetivos de aprendizaje y si hay una mejora en las prácticas de seguridad y salud ocupacional. Usa esta información para ajustar y mejorar el programa de capacitación.

### 7. Mantener la capacitación actualizada

La seguridad y salud ocupacional es un campo en constante evolución. Mantente al tanto de los nuevos riesgos, tecnologías, normativas y prácticas recomendadas para actualizar regularmente el contenido de la capacitación.

### 8. Fomentar una cultura de seguridad

Más allá de la capacitación formal, es importante promover una cultura de seguridad en el lugar de trabajo. Esto incluye el compromiso de la dirección, la participación activa de los empleados en la seguridad, y la comunicación abierta sobre riesgos y medidas preventivas.

Implementar una capacitación efectiva en seguridad y salud ocupacional no solo cumple con una obligación legal, sino que también protege a los empleados y mejora la productividad al reducir los accidentes y enfermedades laborales.

## CAPITULO VII

### REFERENCIAS

#### 7.1 Fuentes bibliográficas

Acosta, D. (2015) “Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo en el área de montaje de la empresa de calzado GUSMAR” Ambato Ecuador.

Alfaro, K. (2013) “La Ergonomía: Productividad y la prevención de riesgos a la salud. Copersa Ingeniería S.A.C”. Disponible en:

[www.mantenimientomundial.com/sites/mm/notas/Ergonomia.pdf](http://www.mantenimientomundial.com/sites/mm/notas/Ergonomia.pdf)

Aptitus (2015) “Voz de experto: Día de la Seguridad y Salud en el Trabajo”. Lima.

<http://aptitus.com/blog/columnas-voz-de-experto/dia-de-la-seguridad-y-salud-en-eltrabajo/>

Ávila, D. (2013) “Estudio ergonómico y rediseño en puesto de trabajo para el sector del calzado”. Universidad Católica de Pereira

Ávila, D. (2012) “Estudio y realización de procesos en la fabricación de calzado en la empresa Calzado Toravi”. Tesis de grado [en línea] Universidad Católica de Pereira, Colombia.

Disponible en:

<http://ribuc.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10785/1182/DANIEL%20ENRI>

[QUE%20AVILA%20TORRES%20%20documento%20final%20practica%202.pdf?](http://ribuc.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10785/1182/DANIEL%20ENRI%20QUE%20AVILA%20TORRES%20%20documento%20final%20practica%202.pdf?sequence=7)

[sequence=7](http://ribuc.ucp.edu.co:8080/jspui/bitstream/handle/10785/1182/DANIEL%20ENRI%20QUE%20AVILA%20TORRES%20%20documento%20final%20practica%202.pdf?sequence=7)

Barraza, A. (2015) “Estrategias gerenciales con criterios ergonómicos y de prevención de riesgos laborales, para una fábrica de calzados en Barranquilla”. 2015

Cenea. (2013) «Centro de Ergonomía Aplicada,» Productor CENEA, 17 Julio 74

2013. [En línea]. Disponible en:

[http://www.cenea.eu/actualidad\\_noticias.html](http://www.cenea.eu/actualidad_noticias.html). [Último acceso: 15 Marzo 2014].

Estrada, F. (2013) “Prácticas de seguridad e higiene industrial en las fábricas de calzado ubicadas en la cabecera municipal de Santa Catarina Mita, Jutiapa.” mayo de 2013

Febrana, Soebono y Coenraads. (2013), “Peligros de la piel ocupacional y prevalencia de enfermedades profesionales de la piel en trabajadores de fabricación de calzado en Indonesia. Disponible en:

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23389637>

Flores, J. (2008) “Diseño del programa de salud ocupacional para la empresa calzado Gavia S.A. Pereira Risaralda”.

Fundación OPTI. (2011) - Sector Calzado. Adhesivos Bioinspirados para Calzado. Vigilancia Tecnológica (36, 4to trimestre), 2011. Madrid, España. Disponible en:

[http://www.oepm.es/export/sites/oepm/comun/documentos\\_relacionados/Boletines/Calzado/opticalz0411.pdf](http://www.oepm.es/export/sites/oepm/comun/documentos_relacionados/Boletines/Calzado/opticalz0411.pdf)

Guerrero, (2013) “Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva en la fábrica de calzado”. Máster Oficial Universitario en Sistemas Integrados de Gestión. Artículo [en línea], Universidad Internacional de la Rioja. La Rioja, España. Disponible en:

[http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1685/2013\\_03\\_12\\_TFM\\_ESTUDIO\\_DEL\\_TRABAJO.pdf?sequence=1](http://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/1685/2013_03_12_TFM_ESTUDIO_DEL_TRABAJO.pdf?sequence=1)

Heredia G. (2013) “Evaluación de riesgos a la salud y medio ambiente por el uso de disolventes orgánicos en tres pymes de la industria de calzado y propuesta de un plan de acción para la minimización de riesgos”. Lima Perú.

Lauring W. y Vedder J. (2012) “Enciclopedia de seguridad y salud en el trabajo”, vol. I, Ginebra: D- INSHT , 2012, p. 112.

- Luque, A. Robles, C. Naranjo, A. (2014) “Identificación y evaluación de los factores de riesgo asociados a trastornos músculo-esqueléticos”, de Congreso Internacional de Investigación Academia Journals, Celaya, Guajuato, Mexico, 2014.
- Llanos, L. (2016) “Análisis sobre el ausentismo por enfermedades laborales en el sector industrial de calzado para trabajo y seguridad industrial en Bogotá”, Colombia
- Mantilla, C. (2015) “Evaluación ergonómica de los puestos de trabajo en el área de montaje del taller de calzado JOSMAX” Ambato Ecuador.
- Médez, L. (2013) “La seguridad industrial y su incidencia en los accidentes laborales del área de calzado plástico de la empresa plasticacho de la ciudad de Ambato”.
- Mendoza, M. (2010) “Niveles séricos de bilirrubina total y directa en trabajadores de la industria del calzado expuestos a pegamentos sintéticos en el distrito del porvenir sector Indo américa” – enero 2010
- Mestanza, M. (2013) “Evaluación de riesgos asociados a las posturas físicas de trabajo en el proceso de preparación de equipos para alquiler en una empresa de mantenimiento de maquinaria pesada”. Lima Perú.
- Montero, R. (2003) “Siete principios de la Seguridad Basada en los Comportamientos” - La Habana, Cuba.
- Morales L. y Reyes J. (2015) “Evaluación antropométrica y de métodos para el 76 diseño de puestos de trabajo en la fabricación de calzado en la pequeña y mediana industria de Tungurahua – Ecuador”, Ambato, 2015.
- Ortega, S. (2015) “Propuesta de programa de Seguridad Basado en el Comportamiento para una empresa de servicios comunitarios”. Guayaquil – Ecuador.
- Portero, E. (2015) “Evaluación de posturas de trabajo en los operarios del área de montaje en la empresa de calzado CALZAFER” Cía. Ltda. Ambato Ecuador.

- Prado, C., Chilo, N., Miranda, I. (2017) “Análisis e implementación de la herramienta de gestión de seguridad basada en el comportamiento (SBC) en los operadores de transporte de bolas de acero de la empresa Servicios Polux SAC”. Arequipa – Perú.
- Prevalia. (2012). Guía [en línea] “Análisis y prevención de los daños a la salud derivados de riesgos higiénicos en el Sector del Calzado”. Códigos de acción: IS- 0199/2011 y IS- 0201/2011. Madrid, España. Disponible en:  
[http://prevalia.es/sites/prevalia.es/files/documentos/riesgos\\_higienicos\\_sector\\_calzado\\_def.pdf](http://prevalia.es/sites/prevalia.es/files/documentos/riesgos_higienicos_sector_calzado_def.pdf)
- Quinatoa, E. (2013) “Plan de prevención de riesgos laborales y ergonómicos en los talleres del gobierno autónomo descentralizado municipal de Pastaza”. Ecuador.
- Quispe, W. (2018) “Implementación del Programa de Observadores de Seguridad - Mineros Cuidando Mineros - en la Unidad Minera San Rafael”. Puno – Lima.
- Ruesta, C. (2013) “Implementación del Programa de Seguridad Basada en el Comportamiento en la empresa textil Coats Cadena S.A.”. Lima – Perú.
- Sailema. (2013). “Determinar la relación entre los trastornos de traumas acumulativos y el dolor cervical en los empleados de la fábrica de calzado Franmar de la ciudad de Ambato en el primer semestre del 2012”. Tesis de grado [en línea] Universidad técnica de Ambato, Ecuador. Disponible en:  
[http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3688/1/Tesis%20Natalia%20Sai1071ema 77](http://repo.uta.edu.ec/bitstream/123456789/3688/1/Tesis%20Natalia%20Sai1071ema%2077)
- Sechuran, V. (2015) “Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma OHSAS 18001: 2007 en una empresa de capacitación, entrenamiento y consultoría al sector portuario”
- Tito, A. (2015) “Propuesta de un proyecto de creación de una unidad de seguridad y salud ocupacional para el talento humano de la empresa calzado andino, ANDICALZADO S.A. de la ciudad de Quito”
- Tito, P. (2012) “Gestión por competencias y productividad Laboral en empresas del sector confección de calzado de Lima Metropolitana” Lima Perú.



Torres, D. (2013) “Estudio ergonómico y rediseño en puesto de trabajo para el sector del calzado”, Pereira, 2013.

Yauri, L. (2015) “Análisis y mejora de procesos en una empresa manufacturera de calzado”.  
Lima Perú

## **ANEXOS**

## Matriz de consistencia

### Implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional en la empresa Softys Perú Lima 2023

PROBLEMAS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	MÉTODO Y TÉCNICAS
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿De qué manera la propuesta de implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?</p>	<p><b>Objetivos General</b></p> <p>Describir la propuesta de implementación de un sistema de capacitación en seguridad y salud ocupacional para mejorar la empresa SOFTYS PERÚ Lima-2023</p>	<p><b>Sistema de capacitación</b></p>	- Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecer problema a resolver</li> <li>- Establecer objetivos principales</li> <li>- Establecer área de aplicación</li> </ul>	<p><b>Población</b> = 40  <b>Muestra</b> = 40  <b>Método:</b> Cuantitativo.</p> <p><b>Técnicas :</b>  <b>Para el acopio de Datos:</b>                      Encuesta</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos:</b>                      Cuestionario.</p> <p><b>Para el Procesamiento de datos.</b>                      Tabulación de datos.</p> <p><b>Técnicas para el análisis e interpretación de datos.</b>                      Paquete estadístico SPSS                      Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p><b>Para presentación de datos</b>                      Cuadros, gráficos y figuras estadísticas.</p> <p><b>Para el informe final:</b>                      Tipo de Investigación: Aplicada</p> <p><b>Diseño de Investigación</b>                      Esquema propuesto por la UNJFSC                      Descriptiva                      Transeccional.</p>
<p><b>Problemas Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿De qué manera la propuesta de planificación de un sistema de capacitación en seguridad mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?</li> <li>• ¿De qué manera la propuesta de estructuración de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?</li> <li>• ¿De qué manera la propuesta de ejecución de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?</li> <li>• ¿De qué manera la propuesta de revisión de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?</li> <li>• ¿De qué manera la propuesta de retroalimentación de un sistema de capacitación en salud ocupacional mejorará la empresa Softys Perú Lima-2023?</li> </ul>	<p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Describir la propuesta de planificación de un sistema de capacitación en seguridad para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023</li> <li>• Describir la propuesta de estructuración de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023</li> <li>• Describir la propuesta de ejecución de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023</li> <li>• Describir la propuesta de revisión de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023</li> <li>• Describir la propuesta de retroalimentación de un sistema de capacitación en salud ocupacional para mejorar la empresa Softys Perú Lima-2023</li> </ul>		- Estructuración	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación del cronograma de capacitación</li> <li>- Creación de cuestionarios de evaluación</li> </ul>	
			- Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de la capacitación</li> <li>- Seguimiento del estado de capacitación</li> </ul>	
			- Revisión	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Aplicación de cuestionarios</li> <li>- Revisión de resultados</li> </ul>	
			- Retroalimentación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Subsanación de fallos</li> <li>- Retroalimentación</li> </ul>	

## Anexo A. instrumento de recolección de datos

<b>PREGUNTAS/ ALTERNATIVAS</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>
<b>Planificación</b>					
El plan de capacitación ayudo en la organización de funciones de los trabajadores					
El plan de capacitación ayudo en la organización de proceso de fabricación de producto					
El plan de capacitación brindo información con respecto Área de mayor peligro para el personal					
El plan de capacitación brindo información con respecto a las Áreas donde existan medidas de tratamiento de incidentes					
El plan de capacitación brindo Conocimientos sobre los riesgos que pueden suscitarse					
El plan de capacitación dio detalle a sobre implementos de seguridad					
<b>Estructuración</b>					
El plan de capacitación tubo un cronograma de capacitación adecuado					
Los temas dentro del plan de capacitación estuvieron acorde a la empresa					
El plan de capacitación brindo cuestionarios de evaluación claros con respecto a los temas tocados					
El plan de capacitación realizo Cuestionario sobre la información más relevante (zonas de riesgos y medidas de protección)					
<b>Ejecución</b>					
El plan de capacitación brinda conocimientos que permiten la realización de un mejor trabajo					

El plan de capacitación brindo Conocimiento impartido claro					
El plan de capacitación evalúa de manera consecutiva el conocimiento impartido					
El plan de capacitación a mejorado la visión con respecto a riesgos					
Revisión					
El plan de capacitación a permitido menos incidentes					
Los simulacros realizados aportaron conocimiento practico sobre temas de seguridad y salud					
El conocimiento impartido se retuvo con facilidad en el participante					
No todos los temas fueron entendidos en su totalidad					
Retroalimentación					
El plan de capacitación debería volver a aplicar para brindar mayor conocimiento sobre seguridad y salud					
El plan de capacitación debería mejorar y estudiar más temas					

## Anexo A: Plan de capacitación aplicado

PREGUNTAS/ALTERNATIVAS	TEMA A TRATAR	CONTENIDO DEL TEMA	HORAS DE ESTUDIO PARA APLICACIÓN
Planificación			
Organización de funciones de los trabajadores	Organizar las funciones específicas de cada personal, así como las labores que tienen que realizar para como especialistas en su área	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La recepción de información</li> <li>- El orden de los procesos</li> <li>- La adecuada comunicación entre el personal</li> </ul>	1 hora
Organización de proceso de fabricación de producto	Mención al personal sobre el proceso llevado a cabo en la planta y como debe cada personal actuar para que no exista demora o inconveniente entre proceso. Tratar también sobre soluciones a imprevistos con las maquinarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La importancia de cada proceso en la empresa</li> <li>- El cumplimiento de estándares de calidad</li> <li>- Los costos por operación</li> </ul>	1 hora
Área de mayor peligro para el personal	Hacer mención sobre las áreas en donde el personal se encuentra en mayor peligro de sufrir algún incidente o accidente, así como establecer de conocimiento sobre las enfermedades ocupacionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Áreas de mayor peligro</li> <li>- Las enfermedades ocupacionales</li> <li>- La importancia de la señalización</li> <li>- Accidentes con mayor frecuencia</li> </ul>	1 hora
Áreas donde existan medidas de tratamiento de incidentes	Mencionar las áreas en donde se pueden tratar de manera primaria los accidentes e incidentes ocurridos, así como los materiales y equipos que existen en la misma. Hacer mención sobre el lugar del botiquín y medicinas existentes en el	<ul style="list-style-type: none"> <li>- El botiquín de primeros auxilios</li> <li>- El área de salud y su importancia</li> <li>- La importancia de la salud en los trabajadores</li> </ul>	1 hora

Conocimiento sobre riesgos	Informar sobre los riesgos a los que están sometidos los trabajadores con respecto a accidentes y incidente que pueden ocurrir, así como mencionar los elementos de señalización y su significado	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nociones sobre riesgo y seguridad</li> <li>- Lesiones más frecuentes ocurridas</li> <li>- Señalización y significado de cada símbolo</li> </ul>	1 hora
Conocimientos sobre implementos de seguridad	Informar sobre la importancia del uso permanente del equipo de seguridad brindado, así como dar conocimiento del uso de cada equipo y la lesión o accidente que previene	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sobre los implementos de seguridad</li> <li>- El uso y las áreas donde se usa cada implemento</li> <li>- La prevención de accidentes con respecto a los elementos de seguridad</li> </ul>	1 hora
Estructuración			
Creación del cronograma de capacitación	Establecer el cronograma de aplicación del plan de capacitación, brindándola en horas adecuadas para todos los empleados	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hora adecuada de capacitación</li> <li>- Duración de la capacitación</li> <li>- Personal a cargo de la capacitación</li> </ul>	Dependiente
Creación de temas de capacitación	Planificar con respecto a la planificación sobre el contenido de cada tema a capacitar, así como el personal adecuado a brindar conocimiento sobre cada tema	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Establecimiento sobre el personal adecuado y contenido de cada tema</li> </ul>	Dependiente
Creación de cuestionarios de evaluación	Creación de los cuestionarios que se usaran para la recopilación al final de cada tema impartido	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creación de evaluaciones después de impartido el tema</li> </ul>	Dependiente
Cuestionario con información relevante	Hacer análisis de los cuestionarios creados a fin de si hacen mención a información de importancia que debería de conocerse	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Análisis de cada pregunta realizada</li> </ul>	Dependiente
Ejecución			

Aplicación de la capacitación satisfactoria	Observar si existe contratiempos al momento de aplicar la capacitación	- Establecer un monitor que dirija la aplicación de la capacitación	Durante la capacitación
Conocimiento impartido claro	Observar si los temas se llegan a explicar con coherencia y con claridad	- Establecer un monitor el cual escuche toda la capacitación y observe como se lleva a cabo	Durante la capacitación
Seguimiento del estado de capacitación	Observar como se realiza la capacitación a través del tiempo y la comprensión de los temas estudiados a largo plazo	- Análisis de los temas a través del tiempo	Durante todo el tiempo que dure la capacitación
Control de entendimiento de los temas	Análisis de los cuestionarios impartidos y control sobre el conocimiento brindado, a fin de que no sea muy complejo y de fácil entendimiento	- Análisis del entendimiento de los trabajadores con respecto a los temas de la capacitación	Durante todo el tiempo que dure la capacitación
Revisión			
Aplicación de cuestionarios de evaluación	Aplicar los cuestionarios realizados a fin de evaluar el conocimiento de cada tema	- Evaluación de los resultados obtenidos por los cuestionarios	Finalizado cada tema
Simulacros de riesgos	Realizar simulacros sobre prevención de riesgos	- Planificación de simulacros	A tratar dependiendo del tema
Información llegada	Brindar material como dípticos o diapositivas para hacer llegar la información más completa y permanente	- Envío de material informativo	A tratar
Información no retenida	Dependiendo de los resultados de la encuesta, verificar cual es la información que no fue retenida por el grupo humano	- Análisis de cuestionario aplicado	A tratar para control de verificación de resultados
Retroalimentación			



Subsanación de fallos	Una vez completada la capacitación, con la recopilación de todos los datos, subsanar aspectos como horarios, temas tratados, información por temas, y demás	- Análisis de cada uno de los momentos de capacitación	Después de la capacitación
Retroalimentación	Con la información sobre los fallos realizados, mejorar el plan de capacitación a fin de volver a aplicarlo con mejor contenido		En el momento de realizar otra capacitación

---

**DR. TEODORICO JAMANCA ALBERTO**

ASESOR

---

**DR. CESAR WILFREDO VASQUEZ TREJO**

PRESIDENTE

---

**M(o). SERGIO RAFAEL MAZUELOS CARDOZA**

SECRETARIO

---

**M(o). ALEX ERNESTO QUINTANA PALOMINO**

VOCAL