



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN
TESIS
PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN
PARA MEJORAR LA SEGURIDAD E HIGIENE
LABORAL PARA LA EMPRESA XANDER
CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES
S.R.L - CHICLAYO 2016
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Autores:

Bach: Castro Agapito Carmela Victoria

Bach: Cubas Tapia Kely Rene

Asesor:

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Línea de Investigación:
Gestión y competitividad

Pimentel-Perú

2017



FACULTAD DE CIENCIAS

EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACIÓN**

TESIS

**PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA
MEJORAR LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA
LA EMPRESA XANDER CONSTRUCTORA Y SERVICIOS
GENERALES S.R.L - CHICLAYO 2016**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL
DE LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

Autores

Bach: Castro Agapito Carmela Victoria

Bach: Cubas Tapia Kely Rene

Pimentel-Perú

2017

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR LA
SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA EMPRESA XANDER
CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES S.R.L - CHICLAYO
2016

Asesor metodológico

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Presidente del jurado de tesis

Dr. Merino Núñez Mirko

Secretario del jurado de tesis

Mg. Heredia Llatas Flor Delicia

Vocal del jurado de tesis

Mg. Falla Gómez Carolina Lourdes

DEDICATORIA

Dedico este trabajo principalmente a dios, por haberme dado la vida y permitirme de haber llegado hasta esta tan importante etapa de mi formación profesional.

A mis padres por formarme en sólidos valores, apoyándome en el crecimiento personal y profesional.

A mi compañera Carmela Castro Agapito por formar parte de un buen equipo.

Cubas Tapia Kely Rene

Dedico este trabajo al creador de todas las cosas, el que me ha dado la fortaleza para continuar avanzando con mi apreciada investigación

De igual forma, dedico esta investigación a mi madre y abuela que, a pesar de nuestra distancia física, siento que están conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntas, sé que este momento hubiera sido tan especial para ellas como para mí.

A mis tías, quienes han sabido guiarme como una madre, por el apoyo incondicional que me han brindado y estar presente en los momentos más complicados de mi vida.

**Castro Agapito Carmela
Victoria**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar obstáculos.

A mis Padres que gracias a su apoyo y demostración ejemplar me han enseñado a seguir adelante a romper cada barrera que se presente en mi andar.

A mis hermanos por acompañarme en este arduo camino y compartir sus alegrías y tristezas conmigo

Cubas Tapia Kely Rene

En primer lugar, doy gracias a dios infinitamente por haberme dado las fuerzas necesarias para culminar con satisfacción esta etapa de mi vida

Agradezco a mi Tía Gladys por haberme ayudado a afrontar los retos que se me ha presentado a lo largo de mi vida y a mis Tías Blanca y Jane que a la distancia han sabido apoyarme en todo momento a lo largo de este camino.

Mg. Flor Heredia Llatas por toda su colaboración brindada durante la elaboración de este proyecto.

**Castro Agapito Carmela
Victoria**

INDICE

DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN.....	XIII
ABSTRACT	XIV
INTRODUCCIÓN	XV
CAPÍTULO I	16
PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. <i>Situación Problemática</i>	17
1.1.1. <i>Contexto Internacional</i>	17
1.1.2. <i>Contexto nacional</i>	18
1.1.3. <i>Contexto local</i>	19
1.3. <i>Delimitación de la investigación</i>	20
1.4. <i>Justificación e importancia de la investigación:</i>	21
1.5. <i>Limitaciones de la investigación</i>	23
1.6. <i>Objetivos de la investigación</i>	23
1.6.1. <i>Objetivo general</i>	23
1.6.2. <i>Objetivos específicos</i>	23
CAPÍTULO II.....	24
MARCO TEÓRICO	24
2.1. <i>Antecedentes de estudios</i>	25
2.1.1. <i>Contexto internacional</i>	25
2.1.2. <i>Contexto nacional</i>	30
2.2. <i>Estado de Arte</i>	32
2.3. <i>Base teórica científicas</i>	34
2.3.1. <i>Gestión de Recursos Humanos</i>	34
2.3.2. <i>Capacitación de Recursos Humanos</i>	35
2.3.4. <i>La seguridad laboral</i>	44
2.3.5. <i>Riesgo Laboral</i>	46
2.3.6. <i>Bases Legales</i>	48
2.4. <i>Definición de términos básicos</i>	54
CAPÍTULO III.....	56
MARCO METODOLÓGICO	56

3.1.	Tipo y diseño de investigación:	57
3.1.1.	Tipo de investigación:	57
3.1.2.	Diseño de la investigación:	57
3.2.	Población y Muestra:	57
3.2.1.	Población:	57
3.2.2.	Muestra:	58
3.3.	Hipótesis:	58
3.4.	Variable:	58
3.6.	Abordaje metodológico, técnicas e instrumentación de recolección de datos:	62
3.6.1.	Abordaje metodológico:	62
3.6.2.	Técnicas de recolección de datos:	62
3.6.3.	Instrumentos de recolección de datos:	63
3.7.	Procedimientos para la recolección de datos:	64
3.8.	Análisis estadísticos e interpretación de los datos:	64
3.9.	Principios éticos:	64
3.10.	Criterios de rigor científicos:	65
CAPÍTULO IV		66
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS		66
4.1.	Resultados en tablas y gráficos	67
4.2.	Discusión de resultados	85
CAPÍTULO V		87
PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN		87
	Presentación	88
5.1.	Objetivos	88
5.2.	Base Legal	89
5.3.	Alcance e importancia	89
5.4.	Estrategia de capacitación	89
5.5.	Determinación de grupos a capacitar	89
5.6.	Definiciones	90
5.7.	Estructura del programa	90
5.8.	Plan de Contingencia	96
5.8.1.	Generalidades	96
5.8.2.	Objetivo	96
5.8.3.	Alcance	96

5.8.4.	<i>Organización general y funciones ante contingencias</i>	97
5.8.4.1.	<i>Organización técnica de contingencias</i>	97
5.8.4.2.	<i>Flujo de comunicación en casos de emergencia</i>	97
5.8.5.	<i>Funciones de los miembros de la organización</i>	97
5.8.5.1.	<i>Profesional de obra</i>	97
5.8.5.2.	<i>Jefe de obra</i>	98
5.8.5.3.	<i>Capataces – coordinadores de áreas</i>	98
5.8.5.4.	<i>Comité paritario</i>	98
5.8.5.5.	<i>Trabajadores</i>	98
5.8.6.	<i>Acciones de respuesta ante emergencias</i>	99
5.8.7.	<i>Fatalidad</i>	104
5.9.	<i>Presupuesto</i>	105
5.10.	<i>Costo beneficio:</i>	106
CAPÍTULO VI		107
6.1.	<i>Conclusiones</i>	108
6.2.	<i>Recomendaciones</i>	109
REFERENCIAS		110
ANEXOS		114

Índice de Tablas

TABLA 1 ESTADO DE ARTE DE LA VARIABLE CAPACITACIÓN.....	32
TABLA 2 ESTADO DE ARTE DE LA VARIABLE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL	33
TABLA 3 REPERCUSIÓN EN LA PERSONA	35
TABLA 4 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE	60
TABLA 5 OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.....	61
TABLA 6 IMPORTANCIA DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE ELABORACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS.....	67
TABLA 7 GRAN INTERÉS Y VALORACIÓN POR LA EMPRESA E IDENTIFICACIÓN POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS PROPUESTAS POR LA EMPRESA.....	68
TABLA 8 INTERÉS Y CONSIDERACIÓN AL APORTE SATISFACTORIO POR PARTE DE SUS TRABAJADORES Y RECONOCIMIENTO POR CADA UNO DE SUS LOGROS OBTENIDOS.....	69
TABLA 9 IMPORTANCIA EN IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA GENERAR UNA MEJOR SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA CADA ÁREA DE TRABAJO	70
TABLA 10 IMPORTANCIA Y VALORACIÓN DE MEJORAR LA CALIDAD DE TRABAJAR Y TENER MEJOR RELACIÓN CON SUS COLABORADORES.....	71
TABLA 11 IMPORTANCIA DE EJECUTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR Y DESERCIÓN EN LA MINIMIZACIÓN DE RIESGOS EN EL ÁREA DE TRABAJO.....	72
TABLA 12 IMPORTANCIA DE EJECUTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y LA REPERCUSIÓN DE MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN CADA UNA DE SUS ÁREAS DE TRABAJO.....	73
TABLA 13 IMPORTANCIA DE CONTAR CON UN SEGURO MÉDICO POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN.....	74
TABLA 14 IMPORTANCIA DE TENER EN LAS MEJORES CONDICIONES ADECUADAS EN SU PUESTO DE TRABAJO Y EL REALCE DE DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES CON NORMALIDAD	75
TABLA 15 IMPORTANCIA DE MANTENER LAS MEJORES CONDICIONES AMBIENTALES EN SU PUESTO TRABAJO.....	76
TABLA 16 IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN CORRESPONDIENTE Y VALORACIÓN DE SU TRABAJO.....	77
TABLA 17 IMPORTANCIA DE BRINDAR SEGURIDAD ADECUADA PARA CADA UNO DE SUS TRABAJADORES.....	78
TABLA 18 IMPORTANCIA BRINDAR PROTECCIÓN PERSONAL CON LOS EQUIPOS ADECUADOS.....	79

TABLA 19 IMPORTANCIA DE SUMINISTRAR UNA CHARLA DE INDUCCIÓN Y LA REPERCUSIÓN DE INDUCCIÓN	80
TABLA 20 RIESGOS LABORALES DURANTE LA PERMANENCIA DE LA EMPRESA	81
TABLA 21 IMPORTANCIA DE CONOCER SU ÁREA LABORAL PARA PREVENIR ACCIDENTES DURANTE DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES	82
TABLA 22 IMPORTANCIA UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y SU CONOCIMIENTO PARA UNA MEJOR PREVENCIÓN DE ACCIDENTES	83
TABLA 23 VALORACIÓN Y CUMPLIMIENTO E IDENTIFICACIÓN CON LAS REGLAS ESTABLECIDAS POR LA ORGANIZACIÓN	84
TABLA 24 CUADRO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SECCIÓN 1	92
TABLA 25 CUADRO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SECCIÓN 2.....	93
TABLA 26 CUADRO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SECCIÓN 3.....	94
TABLA 27 CUADRO DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN SECCIÓN 4.....	95
TABLA 28 PRESUPUESTO DE LA PROPUESTA.....	105

Índice de figura

FIGURA 1: IMPORTANCIA DE ELABORACIÓN DE UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE ELABORACIÓN Y SU REPERCUSIÓN EN EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS.	67
FIGURA 2: GRAN INTERÉS Y VALORACIÓN POR LA EMPRESA E IDENTIFICACIÓN POR EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVOS PROPUESTAS POR LA EMPRESA	68
FIGURA 3: <i>INTERÉS Y CONSIDERACIÓN AL APORTE SATISFACTORIO POR PARTE DE SUS TRABAJADORES Y RECONOCIMIENTO POR CADA UNO DE SUS LOGROS OBTENIDOS</i>	69
FIGURA 4: <i>IMPORTANCIA EN IMPLEMENTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA GENERAR UNA MEJOR SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA CADA ÁREA DE TRABAJO</i>	70
FIGURA 5: IMPORTANCIA Y VALORACIÓN DE MEJORAR LA CALIDAD DE TRABAJAR Y TENER MEJOR RELACIÓN CON SUS COLABORADORES.....	71
FIGURA 6: IMPORTANCIA DE EJECUTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR Y DIVERSIÓN EN LA MINIMIZACIÓN DE RIESGOS EN EL ÁREA DE TRABAJO	72
FIGURA 7: IMPORTANCIA DE EJECUTAR UN PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y LA REPERCUSIÓN DE MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD EN CADA UNA DE SUS ÁREAS DE TRABAJO.	73
FIGURA 8: <i>IMPORTANCIA DE CONTAR CON UN SEGURO MÉDICO POR PARTE DE LA ORGANIZACIÓN</i>	74
FIGURA 9: IMPORTANCIA DE TENER EN LAS MEJORES CONDICIONES ADECUADAS EN SU PUESTO DE TRABAJO Y EL REALCE DE DESARROLLAR SUS ACTIVIDADES CON NORMALIDAD.....	75
FIGURA 11: IMPORTANCIA DE BRINDAR PROTECCIÓN CORRESPONDIENTE Y VALORACIÓN DE SU TRABAJO	77
FIGURA 12: IMPORTANCIA DE BRINDAR SEGURIDAD ADECUADA PARA CADA UNO DE SUS TRABAJADORES.....	78
FIGURA 13: <i>IMPORTANCIA BRINDAR PROTECCIÓN PERSONAL CON LOS EQUIPOS ADECUADOS</i>	79
FIGURA 14: <i>IMPORTANCIA DE SUMINISTRAR UNA CHARLA DE INDUCCIÓN Y LA REPERCUSIÓN DE INDUCCIÓN</i>	80
FIGURA 15: <i>RIESGOS LABORALES DURANTE LA PERMANENCIA DE LA EMPRESA</i>	81
FIGURA 16: <i>IMPORTANCIA DE CONOCER SU ÁREA LABORAL PARA PREVENIR ACCIDENTES DURANTE DESARROLLO DE SUS ACTIVIDADES</i>	82

FIGURA 17: IMPORTANCIA UNA POLÍTICA DE SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL Y SU CONOCIMIENTO PARA UNA MEJOR PREVENCIÓN DE ACCIDENTES.....	83
FIGURA 18: VALORACIÓN Y CUMPLIMIENTO E IDENTIFICACIÓN CON LAS REGLAS ESTABLECIDAS POR LA ORGANIZACIÓN.....	84

RESUMEN

La presente tesis desarrolla un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral; hoy en día tiene un papel fundamental en las empresas, ya que nos permitirá afrontar la pérdida de tiempo, trabajo y capital que se debe a la falta de conocimientos que muestran los empleados, con este plan de capacitación en la empresa Xander Constructora Y Servicios Generales S.R.L tratamos de promover la adaptación de medidas positivas que ayudará a dar soluciones en vez de limitar los posibles peligros que presente cada trabajador, al igual cambia la cultura organizacional existente en la empresa, es decir, desarrollar un subsistema que tenga una considerable influencia, sobre sus normas, valores, ideas y creencias institucionales, mediante los cuales se hará frente a los desafíos internos de la empresa.

Al diagnosticar el grado e importancia de protección y seguridad que brinda la empresa a cada uno de sus trabajadores en sus áreas de trabajo correspondientes, antes de la implementación del plan de capacitación un 27% casi nunca recibía protección correspondiente esto representaba lo más cercano a un desinterés por brindar una protección correcta concluyendo que el problema planteado para la presente investigación tuvo fundamento real .ya que la seguridad y protección correspondiente en cada uno de sus áreas de trabajo no contaban con la protección adecuada y para esto se tuvo que planear un plan de capacitación correspondiente

Los resultados de la investigación han permitido conocer la importancia de implementación de un plan de capacitación, para mejorar la seguridad e higiene laboral en la empresa Xander Constructora Y Servicios Generales S.R.L, el 45% de los trabajadores operativos consideran necesario un plan de capacitación y un 36% cree que un plan de capacitación es de gran ayuda para mejorar su productividad dentro de la organización.

ABSTRACT

This thesis develops a training plan in occupational safety and health; today has a fundamental role in companies, as it will not allow cope with the loss of time, labor and capital that is due to the lack of knowledge showing employees with this plan capitation in the company Xander Construction And Services general SRL trying to promote adaptation of positive measures to help provide solutions rather than limit the possible dangers presented by each worker, like changing the existing organizational culture in the company, ie, develop a subsystem has a considerable influence on their norms, values, ideas and beliefs institutional, through which will face internal challenges of the company,

To diagnose the extent and importance of protection and security provided by the company to each of its employees in their areas of work relating, prior to the implementation of the training plan 27% almost never received appropriate protection this represented the closest thing to a disinterest in providing adequate protection concluding that the problem posed for this research was real foundation .Since corresponding safety and protection in each of its work areas lacked adequate protection and this had to plan a plan related training

The research results have allowed to know the importance of implementing a training plan to improve health and safety work in the company Xander construction services, 45% of operating workers believe a training plan and 36% believe that a training plan is helpful to improve productivity within the organization.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata de un “Programa de Capacitación en Seguridad e Higiene laboral”, enfocado a la parte administrativa y operativa de una empresa constructora, con la finalidad de promover la adaptación de medidas positivas que permitirá minimizar los posibles peligros que presente cada trabajador, al igual ayudará a cambiar la cultura organizacional existente en la empresa.

La presente investigación se divide por los siguientes capítulos.

CAPITULO I: En este capítulo establecemos la situación problemática, objetivos a investigar, justificación e importa de la investigación.

CAPITULO II: En el siguiente capítulo procedemos a revisar todos los fundamentos teóricos necesarios para el aporte de la investigación, como definiciones básicas de seguridad e higiene laboral, elaboración del plan de capacitación, riesgos laborales y las bases legales.

CAPITULO III: En este capítulo establecemos el tipo de investigación, metodología y estructura de la tesis.

CAPITULO: IV: Se basa en los análisis cualitativos y cuantitativos, de discrepancia, de encuesta, de información brindada por la empresa.

CAPITULO V: Abarca todos los factores y aspectos que está comprendida nuestra propuesta del plan de capacitación en seguridad e higiene laboral.

CAPITULO VI: Conclusiones y recomendaciones del proyecto de investigación.

Finalmente podemos dar a conocer las necesidades de la capacitación a los empleados de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales SRL. y se mostrará que no solo se ha cumplido con la obligación académica, sino también con la práctica ya que la empresa puede basar sus nuevos proyectos como en la implementación del plan de capacitación en seguridad e higiene laboral que les servirá para la aplicación periódicamente, para así tener a sus empleados preparados para cualquier dificultad que se le pueda presentar en su área de trabajo.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

CAPÍTULO I

PROBLEMÁTICA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Situación Problemática

1.1.1. Contexto Internacional

El hombre desde sus orígenes para satisfacer sus necesidades básicas ha recurrido al trabajo y con el surgimiento de éste también aparecieron los accidentes y enfermedades producto de la ejecución de sus actividades laborales. Históricamente, los primeros registros sobre seguridad industrial nos remontan al año 400 A.C. siendo Hipócrates quién realizó las primeras observaciones sobre las enfermedades laborales y el medio laboral y las repercusiones de éstos en la salud de los trabajadores (Guzmán & Peña 2016)

González & Guerrero (2014) en su investigación define a La seguridad industrial como una área multidisciplinaria de prevención de riesgos laborales que pretende controlar la actuación del trabajador en su entorno laboral, en relación con la tarea que realiza, en especial los espacios de trabajo, máquinas, útiles y herramientas, materiales, procesos y organización así como las instalaciones utilizadas o por las que puede verse afectados. Así mismo señala que la higiene laboral es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud inherentes a las tareas a su cargo y al ambiente físico donde se ejecutan.

Por otro lado Saari, (2001) señala el objetivo de la higiene industrial como una prevención de las enfermedades profesionales causadas por contaminantes físicos, químicos o biológicos que actúan sobre los trabajadores, en conjunto la seguridad y la higiene laboral utilizan procedimientos, técnicas y elementos que se aplican en los centros de trabajo.

Así mismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que La seguridad y la salud laboral engloba a todas aquellas acciones que se llevan a cabo para poder garantizar que los trabajadores desarrollen sus tareas con el mínimo de riesgo posible.

1.1.2. Contexto nacional

Sarango (2012) Lima en su “Plan de gestión de seguridad y salud en la construcción de una ciudad – basado en la norma OHSAS 18001”, su objetivo es Aplicar el Plan de Gestión como un documento y herramienta con el fin de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Obras de construcción. Su estudio metodológico es descriptivo. Y se obtuvieron los siguientes datos durante la gestión de SSO en la obra y la ejecución e implementación del Plan de Gestión de SSO Porcentaje de cumplimiento de inspecciones programadas, son indispensables para extraer informaciones útiles acerca de los factores que causaron el evento. La implementación del Plan de Gestión de SSO desde inicio de Obra permitió la fácil adaptación de la nueva Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Terán (2012) Lima. Tiene como muestra implementar un proceso de gestión de seguridad y salud ocupacional con la norma OHSAS 18001 en una organización donde se realizan capacitaciones técnicas en la industria, teniendo como fin principal el mejoramiento de los colaboradores optimizando los elementos de riesgo que aparecen o se exponen los trabajadores, Concluye que cumplimiento el modelo especificado se conseguirá un trabajo eficiente sobre prevenir los riesgos y mejorar continuamente. De esa manera las organizaciones tendrán herramientas para controlar y aplicar los principios establecidos de la legislación vigente, llevando a cabo diferentes tipos de mantenimientos preventivos de la maquinaria o equipos de cada puesto laboral, previniendo eventualidades perjudiciales para los colaboradores.

La Seguridad Social es definida como el grupo de principios y organismos que se desarrollan para la protección de las comunidades sobre los peligros. La implementación del área de Seguridad e higiene empieza con el enlace de la Revolución industrial y fue en Inglaterra en el siglo XVII, donde se conoció la primera información sobre ese tema y posterior a ello se conocieron en América.

Cuando se habla de higiene en la industria se refiere al acto de prevenir alguna enfermedad o accidente laboral el cual podría ser ocasionado por diferentes elementos materiales, orgánicos y artificiales. Es por eso que la higiene en la industria tiene como fin analizar, controlar, evaluar y estudiar estos elementos o componentes que perjudiquen a los colaboradores en una organización. Además, la seguridad e higiene está conformada por un conjunto de colaboradores de la organización que tienen una capacitación en los temas de procedimiento de seguridad e higiene, los cuales están a cargo del desarrollo de las operaciones y del control de la situación en que están para prever accidentes y enfermedades.

1.1.3. Contexto local

En el presente estudio de investigación se analizó a la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L. ubicada en el Distrito de Tumán, provincia de Chiclayo, una empresa que está iniciando en el mercado, actualmente se dedicada al servicio de mantenimiento de infraestructura.

Al establecer una comunicación con la Gerencia Administrativa, quienes nos informaban que no contaban con un adecuado plan de capacitación por a falta de colaboradores encargados a la organización de este.

La seguridad y la defensa del recurso humano, son apoyadas por diferentes disposiciones legales, que el estado pone a disposición del trabajador como medio de prevención de accidentes la LEY N° 29783, LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, la cual está apoyada por el poder legislativo.

La empresa Xander Constructora Servicios Generales S.R.L, no tiene una unidad de recursos humanos que se encarguen a la realización de un plan capacitación sobre higiene y seguridad laboral, sencillamente la gerencia administrativa se encarga de reclutar al personal e implantar los peligros a los cuales están expuesto mediante una carta, lo cual debería ser decisión del mismo debido a los perjuicios que pueden surgir por la escasez de estos

planes, así como el incumplimiento de la Ley; es por eso que planteamos la elaboración de un plan de capacitación sobre seguridad e higiene laboral .

Al mismo tiempo encontramos que cuando no se respeta las políticas de una organización, es allí cuando existen accidentes o dificultades de higiene, a pesar de las normas que pueda tener una empresa, en muchas cosas esas normas no existen.

Es por este tipo de errores se observa transversalmente en distintas empresas constructoras que al iniciar y esto se produce por el escaso personal que tiene estas empresas.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera un plan de capacitación en seguridad e higiene minimizará los riesgos laborales en la empresa Xander Constructora y Servicios Generales SR.L - Chiclayo 2016?

1.3. Delimitación de la investigación

Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L, es una empresa peruana dedicada al servicio de mantenimiento de infraestructura, en la región de Lambayeque. La empresa empieza a laborar en el 2015, está ubicado en Sec. Unidad de Solteros Mz.33 Lt.08 – Tumán – Chiclayo – Lambayeque.

La empresa cuenta con los siguientes datos generales:

a. Razón social

Sociedad de Responsabilidad Limitada

b. RUC

20487725791

c. Dirección del domicilio fiscal

Sec. Unidad de Solteros Mz.33 Lt.08 – Tumán – Chiclayo – Lambayeque.

d. Actividad de comercio exterior

Servicios

e. Representante legal

Ing. Joel Alexander Chanamé Segobia

1.4. Justificación e importancia de la investigación:

Fernández (2008) indica que la justificación es “Al sustento del proyecto de investigación, este determina el para qué y el por qué se está realizando el estudio, con datos sustentables en base teóricos que respalden las practicas ejecutadas para cumplir el objetivo general y específicos del proyecto”.

El presente trabajo de investigación se realizó para contribuir al mejoramiento del control de seguridad e higiene y minimizar el riesgo laboral en la empresa Xander Constructora y Servicio General S.R.L.; esto es de gran importancia, puesto que servirá como herramienta para el cumplimiento de las normas, políticas y directrices de parte del personal de la institución para prevenir los riesgos y evitar accidentes laborales.

Esto se justifica en base a las siguientes razones investigación:

Teórica científica: La presente investigación se apoyó en las teorías de Chiavenato (2009) para las dos variables de investigación y esto nos permitió tener una mejor comprensión de nuestro tema.

Metodológica: Nuestra investigación será descriptiva porque identificamos, describimos y analizamos cada una de nuestras variables de estudios, para comprender cuál es la función de cada una de ellas dentro del entorno y de esta manera poder proponer un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral a la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L-Chiclayo 2016.lo cual nos permitió utilizar las técnicas encuesta y como instrumento el cuestionario. Nuestra investigación será como modelo para futuras investigaciones con respaldo en la validación a nuestras

encuestas por diferentes expertos y el resultado fue procesado en el software SPSS

Social: De esta manera se contribuye a la mejora en seguridad e higiene laboral que brindan a su personal en la empresa, al no contar con un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral, sus trabajadores corren el riesgo de sufrir cualquier tipo de accidente. Por eso proponemos que la empresa cumpla con todos los requisitos de seguridad y prevención para mejorar su calidad de vida de sus trabajadores. Por otra parte, se tendrá en cuenta las condiciones ambientales de trabajo y así contribuyendo a la seguridad e higiene laboral en la empresa, además este programa de capacitación tendrá un impacto de conocimiento en cada uno de los trabajadores y de esta manera tomar conciencia al ejercer un trabajo riesgoso.

Importancia

El presente proyecto es importante para solucionar aspectos referidos a la seguridad industrial e higiene laboral que ocupa en la defensa de la vida y salud del colaborador, lo cual ayuda a crear un mejor desarrollo previniendo y disminuyendo los riesgos que puedan afectar su integridad física al realizar las labores.

A continuación, se alude una definición del concepto, teniendo como fin un mejor estudio de la seguridad en el trabajo sobre lo que indica el autor.

Chiavenato (2009) “La seguridad en el trabajo busca la prevención de accidentes y administra los riesgos ocupacionales. Su finalidad es profiláctica, se anticipa a efecto de que los riesgos de accidentes sean mínimos”

Es necesario contar con un plan de capacitación de seguridad e higiene laboral porque nos ayudara en que los colaboradores tengan una capacitación conveniente y así reconozcan los riesgos a los que puedan estar expuestos y como saber evitarlos afrontándolos de la mejor manera en el área en el cual desempeñarán su trabajo.

Así mismo es importante para que sirva como antecedentes de futuras investigaciones.

1.5. Limitaciones de la investigación

Durante el tiempo que duró la presente investigación las dificultades que tuvimos fueron la escasa disponibilidad de tiempo de parte de la empresa. Las limitaciones de información también se hicieron presentes en el desarrollo de esta investigación, están dadas principalmente por la falta de antecedentes locales respecto a las variables en estudio.

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general

Elaborar un plan de capacitación de seguridad e higiene laboral para minimizar los riesgos en la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L - Chiclayo 2016.

1.6.2. Objetivos específicos

Diagnosticar el grado de importancia que le brinda la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L a la seguridad e Higiene laboral.

Identificar los peligros y evaluar los riesgos a que está expuesta la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L.

Identificar las medidas de seguridad e higiene laboral que utiliza la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L para minimizar los riesgos.

Diseñar un programa de capacitación de seguridad e higiene laboral para minimizar los riesgos en la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

2.1.1. Contexto internacional

Pacheco & Silva (2012) Caracas Venezuela crea un plan para capacitar sobre el tema de higiene y seguridad en la industrial para que de esta manera mejore el desempeño de los colaboradores en una fábrica de embutidor La Leonesa, tiene como objetivo brindar un plan de desarrollo que permita identificar las necesidades de los colaboradores respecto a la seguridad e higiene así se puede ayudar en su desempeño laboral y también en el mejoramiento organizacional de la empresa. La metodología se basa en un diseño descriptivo, porque describe los acontecimientos ocurridos en la organización, por lo que para la obtención de información fue necesario llevar a cabo entrevistas. Los resultados indicaron que la empresa se encuentra en condiciones inseguras, hay una inestabilidad en los sitios de trabajo, el equipo del lugar se encuentra en el lugar no adecuado.

En la investigación se encontró que los trabajadores trabajan en condiciones inseguras y que esto es un riesgo para la salud de cada uno de los trabajadores entonces a la vez de esta investigación se busca promover un proceso de examen de opinión, observación y preparaciones en lo que respecta a la higiene y seguridad industrial para brindar el conocimiento previo antes de cualquier actividad que realice cualquier trabajador

Castro, Martínez & Ramírez (2011) San Salvador en su "estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía municipal de CUSCATANCINGO, departamento de San Salvador ". San Salvador Detectar y evaluar oportunamente el principio de las incidencias en una organización, así como también las enfermedades laborales que perjudiquen todo tipo de desempeño laboral en los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo. El tipo de investigación realizado es el correlacionar, que consiste en estudiar la relación entre variables o

resultados de variables, puesto que el estudio de la Higiene y Seguridad Ocupacional es una investigación orientada a medir el impacto de un Programa para evitar riesgos, incidencias laborales y enfermedades en cada empleado de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo, de esa manera como este influye en el desempeño laboral de los mismos. y su muestra fue de 50 empleados llego a sus conclusiones que el 44% de los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo manifiesta haber sufrido de accidentes laborales en la alcaldía, afirma que han ocurrido accidentes de trabajo en la Alcaldía; por otra parte, de acuerdo a los datos obtenidos los accidentes laborales es el ambiente inseguro de trabajo en el que se desempeñan los empleados con el 28%; seguido de la distracción del trabajador con el 24% y el mal estado de las herramientas y equipo con el 10 %. Lo anterior propicia que el accidente más común que se da entre los empleados son las caídas y torceduras con el 22% cada una. Como se puede evidenciar, de acuerdo a la información presentada, es necesario el diseño y la Implementación de proyectos que brinden mejoramiento laboral, la delineación de un lugar de trabajo correcto y adecuado, la clasificación, la manutención y la etapa de las herramientas que utiliza el personal.

EL presente trabajo de investigación nos indica en que la elaboración de un diagnóstico sobre la Higiene y Seguridad Ocupacional con el fin de fortalecer el desempeño laboral de los empleados que laboran en la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo, nos ayuda a implementar, identificar todas las situaciones o circunstancias que representen riesgo para los trabajadores, y así diseñar un instrumento que ayudará a solucionar el problema encontrado.

Fagundez (2012) en la Universidad Nueva Esparta la cual describe el control del coste de la ejecución del proyecto que quiere realizar LOCYMAT en las organizaciones de transporte naviero, describe significativamente cuán importante es la ley orgánica de prevención y medios de una organización así como también el cumplimiento de éstas. La ley indica que es necesario promocionar la salud, enfermedades, accidentes, atenciones, rehabilitaciones y nuevamente el ingreso de los colaboradores, así como también instituye los

costos que se deben usar para los daños que causan las enfermedades y los accidentes en una organización.

En la tesis se puede apreciar que puntos pueden servir para la investigación ya que especifica las relaciones con la higiene y seguridad en la industria, así como también cada enfermedad ocupacional y cada clasificación de algún accidente laboral.

Alarcón (2011) indica que los señalamiento de salida en las organizaciones son escasos habiendo solo un 30% de las organizaciones las cuales cuentan con ello. Respecto a los extintores, se puede decir que el 53.33% de las organización posee extintores, mientras que el 46.67% de las organizaciones no cuentan con estos equipos, por lo que es necesario actuar rápidamente en función a prevenir en caso de algún accidente. Cabe indicar que en la mayoría de las organizaciones los extintores no eran visiblemente adecuados, además que son las pequeñas empresa quienes tienen en mayor porcentaje la deficiencia de esta señalizaciones. Entr las señalizaciones que si se encuentras están las de no fumar, las de no corre, no empujar y las de no cargar mercadería que pesa.

En la siguiente investigación podemos observar que las pymes tienen una gran necesidad de plantear un plan de seguridad y prevención de riesgos para los trabajadores ya que cada trabajador no cuenta con las herramientas necesarias para enfrentar cualquier tipo de accidente en su centro de trabajo.

Posada (2010) Guayaquil – Ecuador, “Diseño y desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional OHSAS 18001:2007 para empresa importadora, distribuidora y comercializadora de productos agroquímicos”, el objetivo fue crear una estructura para desarrollar herramientas gestionables brindándole poder de administración de los riesgos óptimamente, de esta manera elevando los estándares de la organización. Se usó la metodología basada en el modelo Fine para identificación de Riesgos y se revisaran ediciones legales para identificación de estos requisitos ,el investigador llego al as conclusiones que Después de Implementar este Sistema la empresa podrá comenzar a obtener una cultura de seguridad,

adicionalmente con las herramientas entregadas podrán tener el control necesario para las desviaciones que puedan ir saliendo en el camino, y su recomendación principal es de que la herramienta principal que es la tabla de control de hallazgos le dará el plus necesario al sistema para que se convierta después de su implementación en un proceso irreversible. Para el buen desempeño del procedimiento de gestión es necesario la existencia de la concientización sobre la seguridad por parte de cada nivel de la compañía.

La tesis ante mencionada el estudio realizado quiere desarrollar una herramienta de gestión para poder administrar los riesgos laborales que se presente en cada área de trabajo, será un principio de concientizar a los trabajadores de esta empresa y de esta manera mejorar su desempeño laboral.

Antón & Merheb (2011) en su investigación titulada “Diseño y elaboración de un plan de seguridad y salud laboral para el personal de la fundación para la promoción y desarrollo de la universidad de oriente (fundado), extensión sucre. Cumaná, edo. Sucre”: Su objetivo principal es, delinear y confeccionar un proyecto de Seguridad y Salud Laboral para los colaboradores de la Fundación para la Promoción y Desarrollo de la Universidad de Oriente. Los resultados mostraron que a todos los trabajadores no se les brindaba información sobre los riesgos que podría tener el trabajo, por la cual LOPCYMAT establece que se debe informar a cada colaborador de acuerdo al área y las funciones que va desempeñar los riesgos que este puede tener en su ambiente laboral, ésta información debe estar estipulada en un medio físico que cada colaborador pueda firmar tener el conocimiento de ello.

El presente trabajo de investigación nos indica en que la elaboración de un plan de capacitación ayudara a la inducción de cada trabajador, información del puesto a ocupar y de esta manera prevenir y asegurar daños físicos.

Rodríguez & Martín (2014) “Diseño de un programa de capacitación y desarrollo para el personal del departamento de operaciones y tecnología de la empresa engineered security soluciones”, tiene como

objetivo: Diseñar un programa de capacitación y desarrollo para el personal del departamento operativo y de tecnología de la empresa E.S.S. engineered security solutions, C.A. el 100% del personal operativo de la empresa considera necesario los cursos, talleres y/o programas de capacitación de personal, como se puede observar todo el personal operativo de la empresa cree necesaria la capacitación ya sea mediante un programa, taller o curso. El 100% del personal operativo indicó no haber recibido algún curso de capacitación por parte de la empresa, lo que indica que la empresa no tiene un programa o planes de capacitación para su personal. El recurso más importante que posee una empresa, es su personal, las organizaciones hoy en día realizan grandes inversiones para conseguir y mantener un buen capital humano. Se llegó a la conclusión de Diseñar un programa de capacitación y desarrollo para el departamento operativo de la empresa de acuerdo a las necesidades detectadas con la finalidad de potenciar el desempeño de los trabajadores.

Como podemos observar según los resultados de la dicha investigación indica que con un plan de capacitación mejora su relación y su productividad de sus trabajadores y de esta manera potenciar un mejor desempeño laboral.

Medina (2014) En su trabajo de investigación titulada “Diseño del plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión – ROI – para la planta central del ministerio de defensa nacional, correspondiente al periodo fiscal 2013” propone diseñar un plan de aprendizaje para los colaboradores de empresa, sobre el modelo de regreso a la inversión, ROI. Esta investigación llegó a sus conclusiones que la metodología realizada ayudó en la ejecución de la investigación, identificando las estrategias que conllevan las necesitar se realizar una capacitación, en áreas específicas e individualmente. Recomienda ejecutar los controles necesarios para las eventualidades programadas.

EL presente trabajo de investigación nos indica en que la elaboración de un plan de capacitación para mejorar y contribuir una mejora en la gestión de recursos humanos de la empresa considera que la capacitación es una

herramienta fundamental, duradera y valiosa, que la empresa puede dar a cada uno de sus trabajadores

2.1.2. Contexto nacional

Sarango (2012) Lima en su “Plan de gestión de seguridad y salud en la construcción de una ciudad – basado en la norma OHSAS 18001”, su objetivo es Aplicar el Plan de Gestión como un documento y herramienta con el fin de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional en Obras de construcción. Su estudio metodológico es descriptivo. Y se obtuvieron los siguientes datos durante la gestión de SSO en la obra y la ejecución e implementación del Plan de Gestión de SSO

Porcentaje de cumplimiento de inspecciones programadas: (Número de Inspecciones ejecutadas/ Número de Inspecciones programadas) de un 95%

Porcentaje de charlas de sensibilización programadas: (Número de charlas ejecutadas/ Número de charlas programadas) 100%

La importancia de los datos estadísticos sobre accidentes constituye el registro de la experiencia pasada y son la guía de acciones futuras, tales como campañas, sensibilizaciones, modificación de estándares, etc.; son indispensables para extraer informaciones útiles acerca de los factores que causaron el evento. La implementación del Plan de Gestión de SSO desde inicio de Obra permitió la fácil adaptación de la nueva Ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, tal como se muestra en los resultados al obtener un porcentaje de cumplimiento de 90% con respecto a los requisitos de esta ley. Por lo tanto, se puede concluir que el Plan propuesto se acomoda de forma práctica a las leyes en materia de gestión de SSO que se puedan promulgar. La prevención de riesgos laborales debe ser tomada con la debida importancia y seriedad desde la concepción del proyecto.

En proyecto antes mencionado tiene como finalidad la tendencia o la gran importancia que tiene que cumplir la ley. Y de esta manera hacer una implementación de un plan de gestión para una mejor seguridad del trabajador de la organización y de esta manera crear un ambiente más saludable para el empleado

Terán (2012) Lima. Tiene como muestra implementar un proceso de gestión de seguridad y salud ocupacional con la norma OHSAS 18001 en una organización donde se realizan capacitaciones técnicas en la industria, teniendo como fin principal el mejoramiento de los colaboradores optimizando los elementos de riesgo que aparecen o se exponen los trabajadores, Concluye que cumplimiento el modelo especificado se conseguirá un trabajo eficiente sobre prevenir los riesgos y mejorar continuamente. De esa manera las organizaciones tendrán herramientas para controlar y aplicar los principios establecidos de la legislación vigente, llevando a cabo diferentes tipos de mantenimientos preventivas de la maquinaria o equipos de cada puesto laboral, previniendo eventualidades perjudiciales para los colaboradores.

La tesis ante mencionada el estudio realizado tiene relación con nuestra investigación donde plantean desarrollar un modelo para la seguridad y salud del trabajador y a través de este sistema obtendrá brindará un mejor ambiente de trabajo de esta manera se está preocupando por la salud del trabajador.

Martell & Sanchez (2013) En su trabajo de investigación titulada “Plan de capacitación para mejorar el desempeño de los trabajadores operativos del gimnasio Sport Club de la ciudad de Trujillo”, su objetivo es demostrar que el desempeño laboral del personal operativo del gimnasio Sport Club en Trujillo mejora con la implementación de un plan de capacitación. Utilizaron un muestreo de tipo probabilístico su estudio tuvo una población con los 100 clientes que acudieron al gimnasio Sport Club en Trujillo La muestra representativa y adecuada estuvo conformada por 80 clientes. En su estudio realizado dice que solo el 1% de los encuestados creía que las Funciones no eran cumplidas por los trabajadores, mostrando que esta no era una debilidad sobre la cual se debió enfocar el plan de capacitación Por otro lado 37% de los encuestados percibía cortesía en el trato, mientras un 63% no lo percibía. Esto refleja una gran debilidad sobre la cual enfocar la capacitación, si bien los trabajadores operativos no tienen mucho contacto con el cliente. Una de sus conclusiones es analizar los principales beneficios de la implementación del plan de capacitación concluimos en que no solo impactan en el ámbito

económico, al mejorar la satisfacción del cliente con el desempeño de los trabajadores y fidelizarlos con la empresa.

El presente trabajo de investigación nos indica en que la elaboración de un plan de capacitación ayudara a mejorar la cortesía de los trabajadores de la empresa hacia a los clientes y tener un mejor ambiente hacia su público que obteniendo estos conocimientos cambiara su forma de cómo ser capacitados.

2.2. Estado de Arte

Tabla 1 Estado de arte de la variable Capacitación

AUTOR	CONTENIDO
Mace (1990)	Es una necesidad, porque las personas aprenden de todos modos en el ejercicio de sus funciones, la capacitación es una guía o ayuda.
Blaque (1999)	Capacitación Se refiere al procedimiento directo que tiene como fin especializar a colaboradores en un área específica, se define como el servicio que realiza una organización internamente para el mejoramiento de los colaboradores y de la organización.
Decenso y Robbins (2001)	La capacitación es una experiencia de aprendizaje por que busca significativamente el mejoramiento de una persona en sus habilidades o capacidades para desempeñarse en su puesto de trabajo.
Siliceo (1996)	La capacitación reside en actividades planificadas y predispuestas en cada necesidad de los colaboradores, orientándose y obteniendo agente de cambio sobre información o habilidades a desarrollar.

Chiavenato (2007)

Las capacitaciones son procedimientos educacionales de plazos cortos sistemáticamente y organizadamente, las cuales son usadas como medios para que las personas obtengan conocimiento, desarrollo, destrezas, competencias, así como también objetivos y metas definidas.

Fuente: *Elaboración Propia*

Tabla 2 *Estado de arte de la variable Seguridad e Higiene Laboral*

AUTOR	CONTENIDO
Cortez (2002)	Indica que la higiene laboral se refiere al grupo de técnicas, herramientas que son usadas eficazmente para prevenir alguna enfermedad que pueda ocurrir en el ambiente laboral. Entre los fines principales de la higiene laboral son los reconocimientos, las evaluaciones y los controles de los elementos del ambiente laboral.
Hernandez (2003)	Difieren que la seguridad laboral es la ejecución técnica que diseña cada instalación, equipo o maquinaria para implementar el proceso y procedimiento laboral para la capacitación, instrucción, estimulación y dirección de los colaboradores.
FONDONORMA OHSAS 18002 (2003)	Según la norma FONDONORMA OHSAS 18002 (2003), es significativo plantear los principios para el desempeño en seguridad y salud ocupacional con el fin de identificar el cumplimiento en la empresa. Cada empresa debe tener principios que conllevar a realizar el cumplimiento de la política de seguridad, metas y control de los peligros que pueden ocurrir.
Cortez(2006)	Plantea que la higiene en el trabajo tiene por objeto la prevención de las enfermedades profesionales causadas por los contaminantes físico, químico o biológico, que actúan sobre los trabajadores. Su metodología de aplicación está basada en la identificación, medición, evaluación y control de los contaminantes presentes en el trabajo.

Chiavenato (2007)

La seguridad busca minimizar los accidentes laborales y define los accidentes como un derivado laboral que induce, espontánea o veladamente, una lesión física, una variación utilizable o un mal pudiendo llevar al fallecimiento, así como a la pérdida en su totalidad o parcialmente, permanente o temporal, de la capacidad para trabajar. Así mismo, es importante destacar que la relación de accidente laboral señalado por la ley también incluye los accidentes sufridos durante el trayecto al trabajo; es decir, los ocurridos cuando el empleado transita de su casa a la organización y viceversa

Fuente: *Elaboración Propia*

2.3. Base teórica científicas

2.3.1. Gestión de Recursos Humanos

Actualmente en el mundo se puede asegurar que los recursos humanos son factores importantes para las organizaciones que les permitirá mantenerse en la posición que desean en el mercado objetivo.

Con respecto a la gestión de recursos humanos según Chiavenato (2009) atestigua que “las organizaciones son auténticos seres vivos. Cuando logran el éxito, tienden a crecer o cuando menos, a sobrevivir”. “Así, las personas serán el diferencial competitivo que propicie y sostenga el éxito de la organización Por esta razón se puede alegar que el factor fundamental para una organización les permita alcanzar sus objetivos establecidos se debe obtener un desarrollo en el recurso humano mediante conocimiento, habilidades y destrezas”. (P.4)

La gran importancia que se le concede a los recursos humanos son considerados claves para el cumplimiento de cada objetivo de la empresa, de esta manera la gestión del área de recursos humanos puede enfocarse a la vista de cómo la organización desee ver la esencia su gestión empresarial.

La distinción mayormente usada y perfeccionada en la organización hoy, es correlacionar a los recursos humanos de manera completa, teniendo siempre en cuenta el manejo de las áreas individualmente.

2.3.2. Capacitación de Recursos Humanos

La capacitación es una técnica, que les permitirá adecuar a cada persona a su puesto de trabajo, la cual es ofrecida para desarrollar su conocimiento y habilidades eficientemente en una organización.

La capacitación del trabajador según (Silva, 2009, p.8) “consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad mediante la ampliación de conocimientos, habilidades y actitudes. El plan de capacitación implica aportar conocimientos, que luego le permitirán al trabajador desarrollar su labor y ser capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño”.

La capacitación implica en la persona de dos formas diferentes:

Tabla 3 Repercusión en la persona

1) Engrandece su nivel de vida	2) Engrandece su productividad
Una de las formas más directa es a través del mejoramiento de los ingresos, teniendo la oportunidad de lograr mejores puestos laborales con un mejor salario por medio de las capacitaciones.	Se puede decir que es logrado cuando ambas partes son beneficiadas, es decir, la organización y el colaborador.

Fuente: Silva (2009)

La capacitación en una organización ofrece a los colaboradores medidas necesarias sobre temas concretos para el desempeño eficiente de la empresa, Por lo que conlleva la muestra a un trabajador de cómo usar una máquina o equipo.

Chiavenato (2009) “el entrenamiento o capacitación es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada. Mediante el cual las personas aprendan conocimientos actitudes y habilidades en función de objetivos definidos”. (P.331)

Beneficios de la capacitación

Silva (2012) “La capacitación, en todos los niveles, constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el personal y la organización.” (P. 75)

Las empresas se favorecen de la capacitación en lo que:

- a) Lleva a una utilidad alta y cualidades propicias.
- b) Perfeccionamiento el juicio de las funciones en cada nivel.
- c) Conceptúa un superior perfil.
- d) Fortalece las relaciones entre el jefe y el subordinado.
- e) Acelera la decisión y la solución de problemáticas.

La capacitación favorece a los colaboradores en los sucesivos aspectos:

- a) Asiste a las personas a tomar una decisión y a solucionar las problemáticas.
- b) Nutre el compañerismo y la comunicación asertiva.
- c) Engrandece la satisfacción con las funciones laborales.
- d) Cede la posibilidad de poner lograr las metas plasmadas individualmente.

Importancia de la capacitación según Ibáñez (2007)

- a) Productividad: Las diligencias de capacitación para el desarrollo deben ser aplicadas a los colaboradores que recién ingresan a la organización, así como también a los colaboradores que ya tienen tiempo en la organización.
- b) Calidad: la estructura de capacitación y progreso debidamente trazados e implementados, ayudan a enaltecer los estándares de elaboración de la potencia de compromiso.
- c) Planeación de los recursos humanos: la capacitación y desarrollo del trabajador consigue colaborar en las necesidades futuras del personal con la empresa.
- d) Salud y seguridad. -la salud mental y la salud física del trabajador suelen estar relacionadas claramente con las energías de capacitación y desarrollo de una empresa.
- e) Dimensión psicológica: Es indudable que la capacitación cambia la actitud favorablemente de una manera interpersonal como también en el trabajo elevando la motivación y la seguridad personal.

f) Desarrollo personal: Los beneficios de las capacitaciones no siempre son reflejados en la organización. Los colaboradores suelen beneficiarse también en los procesos administrativos ampliando sus conocimientos y competencias.

g) Prevención de la obsolescencia: las energías perpetuas de capacitación del colaborador son imprescindibles para conservar restablecidos a los colaboradores de los progresos en cada área respectiva.

Establecer los objetivos de la capacitación

El establecimiento de los objetivos se debe a la identificación de cada necesidad de los colaboradores.

Los objetivos para Silva (2012) “especifican que el empleado sea capaz de lograr algún cambio después de terminar con éxito el plan de capacitación”. Por lo tanto la empresa debe brindar atención personalizada con el fin de controlar los resultados de las capacitaciones, los objetivos más significativos de la capacitación son: (P.57)

Preparación de los colaboradores para aplicar inmediatamente las funciones que le corresponde a cada persona en su área correspondiente.

Suministrar oportunidades para el desarrollo del empleado.

Cambiar la actitud del personal, bien sea para crear un clima más satisfactorio, aumentar su motivación o hacer más receptivo a las técnicas de supervisión de gerencia.

Enfoque de la capacitación

La capacitación más que enseñar conocimientos o formar habilidades, desarrolla con el fin del mejoramiento continuo de la persona. La capacitación tiene una estructura definida, realizadas anteriormente teniendo ya definida las necesidades de cada colaborador para su éxito en la empresa, las competencias esenciales se dividen en áreas de la organización y competencias individuales.

La capacitación compone el foco de la voluntad continúa trazada para optimar las capacidades de los colaboradores y, en resultado, el desempeño de la empresa, se trata de uno de los procesos más significativos de la administración de recursos humanos. La capacitación trazada con el objeto de suministrar a las competencias la comprensión y las destrezas que requieren en sus puestos de trabajos actuales. El desarrollo involucra el aprendizaje que va más allá del puesto actual.

Proceso de un plan de capacitación

Según Chiavenato (2009) “La capacitación es un proceso cíclico y continuo que pasa por cuatro etapas”

- a) El diagnóstico se trata en ejecutar un Inventario de necesidades de capacitación que deben ser satisfechas.
- b) El diseño del programa de capacitación.
- c) La implantación de aplicar y direccionar el plan de capacitación
- d) La evaluación de las consecuencias de la capacitación.

En realidad, las cuatro etapas de la capacitación solo nos permiten diagnosticar el contexto, la medida a la estrategia para la solución, la creación de la operación y estimación y la revisión de las consecuencias. La capacitación no se debe imaginar como un simple argumento de ejecutar cursos y suministrar información, porque va mucho más lejos. Simboliza lograr el nivel de desempeño que la empresa desea por medio del desarrollo continuo de los colaboradores que trabajan en ella. Para poder conseguirlo es obligatorio establecer y desenvolver una cultura interna propicia para el aprendizaje y comprometida con los cambios organizacionales.

Diseño un plan de capacitación

Chiavenato (2009) “El diseño del plan de capacitación es la está donde nos referimos a la planificación de las acciones de capacitación y debe tener un objetivo específico”.

Es decir, una vez que se ha hecho el diagnóstico de las necesidades de capacitación, o un mapa con las lagunas entre las competencias disponibles y las que se necesitan, es necesario plantear a forma de atender esas necesidades en un plan integral y cohesionado. (Pg. 25)

Para Chiavenato (2009) “programar la capacitación significa definir los seis ingredientes básicos, a fin de alcanzar los objetivos de la capacitación”. (pág.26).

El plan debe estar ligado a las necesidades estratégicas de la organización. Es preciso evaluar las necesidades de la organización y de las personas y fijar criterios precisos para establecer el nivel de desempeño deseado.

2.3.3. Higiene Laboral

La higiene laboral presenta al conjunto de formas de condición del trabajo que responden sobre la salud corporal y mental del trabajador. Desde el punto de vista de la salud física la organización compone el campo de acción de la higiene laboral y trata de impedir que el colaborador este expuesto a agentes externos como el sonido, la ventilación, el clima, la saturación, la luminosidad, y los dispositivos de trabajos.

Chiavenato (2011) “La higiene laboral se refiere al conjunto de normas y procedimientos que pretende proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde la realiza la higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales.”

Plan de higiene laboral según Chiavenato (2011)

1. Un plan organizado: el cual no solo entraña la presentación de servicios médicos, sino también de enfermeros y auxiliares, de tiempo completo o parcial, según el tamaño de la empresa.

2. Servicios médicos adecuados: con dispensario para urgencias y primeros auxilios. Estas facilidades deben incluir:
 - a. Exámenes médicos de admisión.
 - b. Atención de lesiones personales provocadas por males profesionales.
 - c. Primeros auxilios.
 - d. Control y eliminación de áreas insalubres.
 - e. Registros médicos adecuados.
 - f. Supervisión de higiene y salud.
 - g. Relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos.
 - h. Utilización de hospitales de buena categoría.
 - i. Exámenes médicos periódicos de revisión y control.
 - j. Estadísticas y acciones preventivas de alimentación y hábitos, como fumar, sedentarismo, etcétera.
3. Prevención de riesgos para la salud: se trata de actividades de detección, diagnóstico y eliminación o reducción de riesgos ambientales, a saber:
 - a. Riesgos químicos: intoxicaciones, dermatitis industriales, etcétera.
 - b. Riesgos físicos: ruidos, temperaturas extremas, radiaciones ionizantes y no ionizantes, etcétera.
 - c. Riesgos biológicos: agentes biológicos, microorganismos patógenos, etcétera.
4. Servicios adicionales: como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad, que incluye:
 - a. Programa informativo para mejorar hábitos de vida y esclarecer asuntos de higiene y de salud. Supervisores, médicos, enfermeros y especialistas de la empresa proporcionan informes en el curso de su trabajo regular.

- b. Programa formal de convenios o colaboración con autoridades e instituciones locales para que presten servicios de radiografía, recreativos, de lecturas, películas, etcétera.
- c. Evaluaciones interdepartamentales (por parte de supervisores, médicos y ejecutivos) para detectar señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- d. Previsiones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguros colectivos de vida o médicos. De esta manera, el empleado que se ausente del trabajo percibirá su salario normal, complementado con este plan.
- e. Extensión de prestaciones médicas a empleados jubilados, incluidos los planes de pensión o jubilación.

Objetivos de la higiene laboral

La higiene laboral o higiene industrial es de carácter eminentemente preventivo, pues su objetivo es la salud y la comodidad del trabajador, al evitar que enferme y se ausente provisional o definitivamente del trabajo.

Entre los principales objetivos de la higiene laboral se encuentra:

- Eliminar las causas de las enfermedades profesionales.
- Reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o con discapacidades físicas.
- Prevenir que se agraven las enfermedades y las lesiones.
- Conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral.

La higiene laboral implica el estudio y el control de las condiciones de trabajo, pues son las variables situacionales que influyen en el comportamiento humano.

Condiciones ambientales del trabajo

Tres grupos de condiciones influyen en gran medida en el trabajo:

1. Condiciones ambientales: iluminación, temperatura, ruido, etcétera.
2. Condiciones de tiempo: duración de la jornada laboral, horas extras, periodos de descanso, etcétera.
3. Condiciones sociales: organización informal, relaciones, estatus, etcétera.

La higiene laboral se ocupa del primer grupo, es decir, de las condiciones ambientales del trabajo, aunque no se desentiende por completo de los otros dos grupos. Al hablar de las circunstancias físicas que rodean al empleado como ocupante de un puesto en la organización; es decir, al ambiente físico del empleado mientras desempeña su función.

Los tres puntos más importantes de las condiciones ambientales del trabajo son iluminación, ruido y condiciones atmosféricas.

Iluminación: Se entiende como iluminación la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino de la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. Así, los estándares de la iluminación se establecen de acuerdo con el tipo de tarea visual específica; es decir, cuanto mayor sea la concentración visual del empleado en detalles y minucias, más necesaria será la luminosidad en el punto focal del trabajo.

La mala iluminación cansa la vista, altera el sistema nervioso, contribuye a la mala calidad del trabajo y es responsable de una parte considerable de los accidentes. Un sistema de iluminación debe cumplir con los requisitos siguientes:

1. Ser suficiente: de modo que cada luminaria proporcione la cantidad de luz necesaria para cada tipo de trabajo.
2. Distribuir la luz de forma constante y uniforme: para evitar la fatiga visual, la cual se deriva de sucesivas adaptaciones

debidas a las variaciones de la intensidad de la luz. Se deben evitar los contrastes violentos de luz y sombra, y de claros y oscuros.

Ruido: El ruido se entiende como un sonido o barullo indeseable y tiene dos características principales: frecuencia e intensidad. La frecuencia del sonido se refiere al número de vibraciones por segundo que emite la fuente de ruido y se mide en ciclos por segundo (cps). La intensidad del sonido se mide en decibelios (db). Algunas investigaciones arrojan evidencia de que el ruido no provoca que disminuya el desempeño en el trabajo. Sin embargo, el ruido influye poderosamente en la salud del empleado, sobre todo en su audición. De cierta forma, la exposición prolongada a niveles elevados de ruido produce pérdida de audición en proporción con el tiempo de exposición. Cuanto mayor sea el tiempo de exposición al ruido, mayor será la pérdida de capacidad auditiva.

El efecto desagradable del ruido depende de:

1. Intensidad del sonido.
2. Variación de ritmos o irregularidades.
3. Frecuencia o tono.

Temperatura: Una condición ambiental importante es la temperatura. Existen puestos cuyo lugar de trabajo se caracteriza por elevadas temperaturas —proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa cerámica, o de una herrería, etc. —, en los cuales el ocupante necesita vestir ropa adecuada para proteger su salud. En el otro extremo, hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como frigoríficos, que exigen también ropa adecuada. En estos casos, la insalubridad constituye la característica principal de esos ambientes laborales.

Humedad: La humedad es consecuencia del alto contenido higrométrico del aire. Existen lugares de trabajo con condiciones ambientales de gran humedad, como en la mayor parte de las fábricas textiles, que exigen un elevado grado higrométrico para el tratamiento de los hilos. Por otra parte,

existen condiciones ambientales de poca o nula presencia de humedad; por ejemplo, la industria de la cerámica donde el aire debe ser seco. En estos dos ejemplos extremos, la insalubridad constituye la característica principal.

2.3.4. La seguridad laboral

Según Chiavenato (2009) La seguridad y la higiene laboral se refieren a cada actividad entrelazada que influyen en la productividad moral de los colaboradores.

Según Chiavenato (2009) Nos dice que la seguridad laboral es todo el conjunto de diferentes tipos de medidas técnicas, formadoras, de salud, y mentales para evitar algún accidente, teniendo condiciones de calidad en una organización para el correcto funcionamiento de las tareas asignadas a cada colaborador.

El programa de seguridad se debe establecer a partir del principio de que es posible prevenir accidentes siempre y cuando se apliquen medidas de seguridad adecuadas, y que estas se apliquen bien por medio de un trabajo de equipo. Digamos que cada jefe del área es responsable de la seguridad. Pesar que la organización cuenta con un departamento de seguridad para asesorar a los jefes sobre este asunto. Un plan de seguridad implica requisitos como:

1. La seguridad en sí es una responsabilidad de línea y una función de staff debido a su especialización, en el fondo, la seguridad es un deber de todos.
2. Las condiciones de trabajo, el ramo de actividades, el tamaño, la ubicación de la empresa, determina los medios materiales para la prevención.
3. La seguridad no se debe limitar tan solo al área de producción. Las oficinas, almacenes, también presentan riesgos que afectan a toda la empresa.
4. El plan de seguridad implica necesariamente que la persona se adapte al trabajo (selección de personal) y que el trabajo se adapte

a las personas (racionalización del trabajo), así como los factores socio psicológico, lo cual explica por qué muchas organizaciones vinculan la seguridad al departamento encargado de los recursos humanos.

5. La seguridad laboral moviliza todos los elementos necesarios para la capacitación y el adoctrinamiento de técnicos y obreros, el control del cumplimiento de normas de seguridad, la simulación de accidentes, la inspección periódica de los equipos contra incendio, los primeros auxilios y la elección, adquisición y distribución de una serie de prendas (lentes de seguridad, guantes, overoles, botas, etc.) para el personal de ciertas áreas de la organización.

Es importante aplicar los principios siguientes:

1. Apoyo activo de la administración: que incluye un programa de seguridad completo e intensivo, comunicación en reuniones periódicas con los supervisores, presentación de los resultados alcanzados y medidas para mejorar las condiciones de trabajo. Los supervisores, con ese apoyo, deben actuar para que los subordinados trabajen con seguridad y produzcan sin accidentes.

2. Contar con personal dedicado exclusivamente a la seguridad: sea para asistencia, diseño y aplicación de normas, controles, diagnósticos o reportes de incidentes.

3. Instrucciones de seguridad para cada actividad.

a) Instrucciones de seguridad para trabajadores novatos: deben proporcionarlas los supervisores, quienes pueden hacerlo con perfecto conocimiento de causa, en el lugar de trabajo. Las instrucciones generales corren a cargo del departamento de seguridad.

b) Ejecución del programa de seguridad por medio de la supervisión: todo el mundo tiene responsabilidades definidas en el programa, pero los supervisores asumen la responsabilidad de línea. Ellos son personas clave en la prevención de accidentes.

c) Integrar a todos los trabajadores al espíritu de seguridad: la prevención de accidentes es trabajo de equipo, sobre todo la difusión del espíritu de prevención. Se deben aprovechar todos los medios de divulgación para que los empleados lo asimilen.

d) Extender el programa de seguridad más allá de la compañía: ver por la seguridad de la persona en un lugar o una actividad cualquiera, así como eliminar las consecuencias de los accidentes fuera del trabajo, tan generalizados y tan graves como los que ocurren en la industria.

4. No se debe confundir la CIPA con el departamento encargado de la seguridad: la primera obedece a un mandato legal, el segundo es creación de la empresa.

Por lo tanto, se estima que la organización debe ofrecer un mejor ambiente de trabajo más saludable y seguro para todos sus colaboradores y determinar un sistema de normas y principios encaminados a evitar la integridad física y mental del trabajador y al mismo tiempo hacer un buen uso de herramientas y equipos de la organización

2.3.5. Riesgo Laboral

Chiavenato (2009) “Riesgo de trabajo son las eventualidades dañosas a que está sujeto el trabajador, con ocasión o por consecuencia de su actividad”.

Enfermedades Profesionales

Chiavenato (2009) “Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o labor que realiza el trabajador y que producen incapacidad”.

Accidentes

Según Chiavenato (2009) “Un accidente es un evento no predeterminado que produce un daño considerable” (P.24)

Dentro de cualquier ambiente de trabajo, pueden padecer cualquier tipo de accidente. Como lesión corporal que tolere en cualquier situación de trabajo

Por lo tanto, un accidente de trabajo es estimar un accidente es normal, es una contingencia se da de una forma inesperada impide realizar la actividad con normalidad.

Causas de los accidentes de trabajo

Las causas Esencial de los accidentes son las condiciones y los actos inseguros.

Las condiciones inseguras son las principales causas de los accidentes de trabajo incluyen factores como:

- Equipamiento si protección
- Equipamiento defectuoso
- Almacenamiento inseguro
- Iluminación deficiente o incorrecta
- Temperatura muy baja o muy alta en el lugar del trabajo
- Condiciones físicas o mecánicas inseguras que prestan zonas de peligro

Los actos inseguros son las personas quienes ocasionan el accidente tales como:

- Cargar materiales de forma incorrecta
- Subir con prisa escalera o desniveles
- No usar procedimientos seguros
- Adaptar posiciones inseguras

Según Chiavenato (2009) "Los accidentes de trabajo se clasifican en":

Accidentes sin separación: Después del accidente, la persona sigue trabajando sin secuela alguna ni perjuicio considerable

Accidentes con separación: Es el accidente que provoca la separación de la persona de su puesto de trabajo se clasifica en:

a) Incapacidad temporal: provoca la pérdida temporal de la capacidad para trabajar y sus secuelas se prolongan durante un periodo inferior a un año.

b) Incapacidad parcial permanente: provoca la reducción parcial y permanente de la capacidad para trabajar y sus secuelas se prolongan durante un periodo superior a un año casi siempre es ocasionado por:

- La pérdida de vista o la reducción de la función de un ojo.
- La reducción de la función de un miembro de la parte del mismo.

c) Capacidad permanente total: provoca la pérdida total y permanente de la capacidad para trabajar por lo general se debe.

- Pérdida de vista de ambos ojos.
- La pérdida de audición de ambos oídos o, también, la reducción de más de la mitad de su función

2.3.6. Bases Legales

Reglamento de la ley nº 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 1º: El reglamento implementa la ley N°29783, sobre seguridad y salud en el entorno laboral, la cual tiene como fin brindar culturas para prevenir el riesgo en una organización, sobre la base de la observancia del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la colaboración de los colaboradores y sus sindicatos. Cuando la presente norma haga recuerdo a la Ley, se entiende concerniente a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Artículo 25°: El colaborador debe realizar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, reglamentado en la Ley y en el presente Reglamento, en situación del tipo de organización, nivel de ostentación a peligros y riesgos, y el número de colaboradores que son expuestos. Los colaboradores pueden acordar procesos de consagración de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no paraliza el ejercicio de la facultad calzadora a cargo de la Inspección del Trabajo sobre las normas nacionales de seguridad y salud en la organización, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva. En el caso del micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo instituye medidas especiales de asesoría para la ejecución de sistemas de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Organización del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo

Artículo 26°: El empleador está obligado a:

- a) Garantizar que la seguridad y salud en el trabajo sea una responsabilidad conocida y aceptada en todos los niveles de la organización.
- b) Precisar y notificar a todos los colaboradores que área es identificada para realizar el control del peligro o riesgo.
- c) Supervisar efectivamente la protección de la seguridad y preservar salud de los colaboradores.
- d) Suscitar el apoyo mutuo y la comunicación asertiva entre los colaboradores así mismo también con el sindicato eficientemente.
- e) Cumplir los principios de los Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo distinguidos en el artículo 18°

de la Ley y en los programas voluntarios sobre seguridad y salud en el trabajo que acoja el colaborador.

- f) Constituir, emplear y valorar un principio y un programa en materia de seguridad y salud en el trabajo con metas conmensurables.
- g) Tener disposiciones efectivas para descartar los peligros y los riesgos afines con las tareas del trabajo y sembrar la seguridad y salud en la organización.
- h) Instaurar los programas de prevención y promoción de la salud y el sistema de supervisión de su cumplimiento.
- i) Aseverar la toma de medidas efectivas que certifiquen la plena contribución de los colaboradores y de sus representantes en la ejecución de la Política de Seguridad y Salud en el Trabajo y en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- j) Suministrar los recursos correctos para certificar que los colaboradores los cuales están encargados de la seguridad y salud en la organización, comprendido el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, logren.

Artículo 27º: El empleador, en cumplimiento del deber de prevención y del artículo 27º de la Ley, garantiza que los Trabajadores sean capacitados en materia de prevención. La formación debe estar centrada:

- a) En el puesto de trabajo específico o en la función que cada trabajador desempeña, cualquiera que sea la naturaleza del vínculo, modalidad o duración de su contrato.
- b) En los cambios en las funciones que desempeñe, cuando éstos se produzcan.
- c) En los cambios en las tecnologías o en los equipos de trabajo, cuando éstos se causen.
- d) En las medidas que consientan el ajuste al progreso de los riesgos y la prevención de nuevos riesgos.

- e) En la actualización habitual de los conocimientos. Para la capacitación de los trabajadores del micro y pequeña empresa, la Autoridad Administrativa de Trabajo ofrece servicios gratuitos de formación en seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 28°: Las capacitaciones deben ser realizadas dentro de la jornada de los colaboradores en su trabajo.

Las capacitaciones pueden ser realizadas por tercerización, por la organización o por colaboradores. El dinero que se va emplear lo invierte la organización más no el colaborador.

Artículo 29°: Los programas de capacitación deben:

- a) Hacerse extensivos a todos los trabajadores, de manera que se atienda cualquier riesgo que pueda aparecer en la organización.
- b) Ser concedidos por profesionales competentes y con experiencia en la materia.
- c) Brindar, una formación inicial y cursos de actualización a intervalos adecuados.
- d) Ser evaluados por parte de los participantes en función a su grado de comprensión y su utilidad en la labor de prevención de riesgos.
- e) Ser supervisados por periodos con la participación del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o del Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo, y ser modificados, de ser necesario, para avalar su conveniencia y eficacia.
- f) Tener los recursos aptos.

Artículo 32°: La documentación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo que debe exhibir el empleador es la siguiente:

- a) La política y objetivos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) El Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el trabajo.

- c) La identificación de peligros, evaluación de riesgos y sus medidas de control.
- d) El mapa de riesgo.
- e) La planificación de la actividad preventiva.
- f) El Programa Anual de Seguridad y Salud en el trabajo.

Artículo 33º: Los registros obligatorios del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo son:

- a) Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
- b) Registro de exámenes médicos ocupacionales.
- c) Registro de la supervisión de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
- d) Registro de investigaciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Registro de estadísticas de seguridad y salud.
- f) Registro de recursos de seguridad o emergencia.
- g) Registro de persuasión, capacitación, adiestramiento y simulacros de emergencia.
- h) Registro de auditorías.

Artículo 36º: Los trabajadores y los representantes de las organizaciones sindicales tienen el derecho de consulta los registros del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con excepción de la información relativa a la salud del trabajador que sólo será accesible con su autorización escrita.

Artículo 37º: El empleador debe establecer y mantener disposiciones y procedimientos para:

- a) Recibir, documentar y responder adecuadamente a las comunicaciones internas y externas relativas a la seguridad y salud en el trabajo.
- b) Garantizar la comunicación interna de la información relativa a la seguridad y salud en el trabajo entre los distintos niveles y cargos de la organización.
- c) Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada.

Planificación y aplicación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

Artículo 80º: El empleador planifica e implementa la seguridad y salud en el trabajo con base a los resultados de la evaluación inicial o de evaluaciones posteriores, o de otros datos disponibles; con la participación de los trabajadores, sus representantes y la organización sindical. Las disposiciones en materia de planificación deben incluir:

- a) Una definición precisa, el establecimiento de prioridades y la cuantificación de los objetivos de la organización en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- b) La preparación de un plan para alcanzar cada uno de los objetivos, en el que se definan metas, indicadores, responsabilidades y criterios claros de funcionamiento, con la precisión de lo qué, quién y cuándo deben hacerse
- c) La selección de criterios de medición para confirmar que se han alcanzado los objetivos señalados
- d) La dotación de recursos adecuados, incluidos recursos humanos y financieros, y la prestación de apoyo técnico.

Artículo 81º: En el marco de una Política de Seguridad y Salud en el Trabajo basada en la evaluación inicial o las posteriores, deben señalarse objetivos medibles en materia de seguridad y salud en el trabajo:

- a) Específico para la organización, apropiado y conforme con su tamaño y con la naturaleza de las actividades.
- b) Compatibles con las leyes y reglamentos pertinentes y aplicables, así como con las obligaciones técnicas, administrativas y comerciales de la organización en relación con la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Focalizados en la mejora continua de la protección de los trabajadores para conseguir resultados óptimos en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- d) Documentados, comunicados a todos los cargos y niveles pertinentes de la organización.
- e) Evaluados y actualizados periódicamente.

Artículo 86º: El empleador debe considerar la posibilidad de recurrir a mediciones, cualitativas y cuantitativas, adecuadas a las necesidades de la organización. Estas mediciones deben:

- a) Basarse en los peligros y riesgos que se haya identificado en la organización, las orientaciones de la política y los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
- b) Fortalecer el proceso de evaluación de la organización a fin de cumplir con el objetivo de la mejora continua.

2.4. Definición de términos básicos

Capacitación: “Consiste en proporcionar a los empleados nuevos o actuales, las habilidades y conocimientos necesarios para desempeñar su trabajo” (Dessler, 1997, p. 238).

Conocimiento: “Aspecto cognoscitivos y teóricos necesarios para desempeñar una tarea” (Reza, 1996, p. 22).

Desarrollo: “Es la actividad organizada, estructurada y el continuo proceso de educación, cuyo objetivo es enriquecer y hacer trabajadores capaces” (Gómez. 2000, p. 286).

Eficacia: “Medida normativa de la utilización de recursos en un proceso. En cuanto a una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad social mediante el suministro de productos” (Chiavenato. 2002, p. 35)

Eficiencia: “Se refiere a la capacidad para lograr un mediante el empleo de los mejores medios posible” (Azuaje, 2008, p. 22)

Higiene: “Está relacionada con las condiciones de trabajo que garantizan la salud física y mental con las condiciones del bienestar para las personas”. (Chiavenato, 2011, p.30)

Plan de capacitación: Es una acción planificada que permite preparar al recurso humano de la empresa mediante la implementación de conocimiento en el puesto de trabajo. (Silva, 2009, p.8)

Recurso Humano: Conjunto de trabajadores que forman parte de la fuerza de trabajo de una empresa y se caracterizan por desempeñar una función. (Chiavenato, 2009, p. 4)

Seguridad Industrial: “Conjunto de conocimientos técnicos y aplicación para la reducción, control y eliminación de accidentes de trabajo”. (Chiavenato. 2009, pag.23)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación:

3.1.1. Tipo de investigación:

Según Rincón (2000) nos define el tipo de investigación Descriptivo como los fenómenos observados, estableciendo dimensiones diferentes de un problema. Y también nos define el criterio propositivo que nos privilegia la interpretación, comprensión y explicación e los fenómenos sociales; es crítico porque los “esquemas – molde” de hacer investigación.

Esta investigación que se desarrollara para la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L, posee un diseño Descriptivo, debido a que los hechos se llevan a cabo dentro de la empresa y además es de criterio propositivo, debido a que plantea una alternativa de solución.

3.1.2. Diseño de la investigación:

Según Hernández, Fernández, Baptista (2010) nos dice que el diseño no experimental son estudios que se realizan sin la manipulación liberada de variables y en los que solo se observa los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

El diseño de la presente investigación es no experimental de diseño transversal, ya que se realizará encuestas para determinar la situación actual respecto a la percepción del trabajador sobre el manejo del plan de capacitación en seguridad e higiene laboral.

3.2. Población y Muestra:

3.2.1. Población:

Para Hernández (2010) "una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones"

Con referencia a lo antes mencionado, la presente investigación cuenta con una población de estudio conformada por onces trabajadores

pertencientes a la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L.

3.2.2. Muestra:

Según Betestrini (2002) “respecto al tamaño de la población, el numero manejable de unidades de análisis, es posible considerarla en su totalidad, mientras la población es muy amplia, el investigador deberá extraer una muestra representativa de dicha población, para lo cual utiliza técnicas, métodos que le permita dicha selección. (P.54)

En virtud de la población objetivo de estudio considerando lo pequeño de su tamaño, no hubo necesidad de extraer muestra. Por lo consiguiente, en esta investigación se tomó como unidades de indagación a la totalidad de los individuos que integran la población, debido a que la muestra es pequeña, ya que contamos con una población de once trabajadores nuestra muestra también será once trabajadores, por lo tanto se considera el 100% de los empleados lo que equivale al personal.

3.3. Hipótesis:

Ho: La propuesta de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral, no nos permitirá minimizar los riesgos en la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L –Chiclayo 2016

Hi: La propuesta de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral, permitirá minimizar los riesgos en la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L –Chiclayo 2016

3.4. Variable:

Fidas (2006) define a las variables como “Cualquier la realidad que es susceptible de asumir diferentes valores. Es decir, que pueda varias, aunque para un objeto determinado que considere tener valor”. (P.52)

En nuestra investigación las variables a investigar:

V.I: Capacitación

Según Chiavenato (2009) La capacitación es un proceso mediante el cual el personal adquiere habilidades que ayudan al logro de los objetivos de la organización. Debido a que este proceso está vinculado a diversos propósitos organizacionales, la capacitación puede darse de manera limitada o amplia. En sentido limitado, la capacitación proporciona a los empleados conocimientos y destrezas específicas e identificables para que los apliquen en sus puestos actuales.

He aquí unas definiciones de capacitación: Es un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades. Cualquier tarea, ya sea compleja o sencilla, implica necesariamente estos tres aspectos.

V.D: Seguridad e Higiene laboral

Según Chiavenato (2000) define como un carácter preventivo que se dirige a la salud y comodidad de los trabajadores con un fin de conservar la salud de cada uno de sus colaboradores, prevalecer la salud y bienestar de los colaboradores.

3.5. Operacionalización

Tabla 4 Operacionalización de la Variable Dependiente

TIPO DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMES	TÉCNICAS E INSTRUMENTACIÓN DE RECOLECCIÓN DE DATOS
CAPACITACION DE RECURSOS HUMANOS	Gestión de recursos humanos	Cumplir con los objetivos	<p>¿Cree Ud. que con la elaboración de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral le permitirá alcanzar sus objetivos?</p> <p>¿Cumple con las metas y objetivos establecidos por la empresa?</p> <p>¿Cuándo realiza un trabajo importante de una manera satisfactoria obtiene algún reconocimiento o incentivo?</p>	Encuesta/ Cuestionario
	Capacitación al personal	Frecuencia de capacitación, cambia de cultura	<p>¿Cree Ud. que es necesario la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral en la empresa?</p> <p>¿Durante el tiempo que permanece en la empresa Ud. ha recibido capacitación?</p> <p>¿Cree Ud. que la ejecución de un plan de capacitación minimizara los peligros que presente en su área de trabajo?</p> <p>¿Cree Ud. que con la formulación y ejecución de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral ayudara a mejorar su productividad dentro del área de trabajo?</p>	

Fuente: *Elaboración Propia*

Tabla 5 Operacionalización de la Variable Independiente

TIPO DE VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTACION DE RECOLECCION DE DATOS
SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL	Higiene laboral	Condiciones personales y materiales	¿Cuenta Ud. con un seguro médico que le brinde la empresa? ¿Ud. en su puesto de trabajo posee con las condiciones adecuadas que le permitan desarrollar sus actividades con total normalidad? ¿Considera que las condiciones ambientales de su puesto de trabajo es el adecuado?	Encuesta/ cuestionario
	Seguridad	Índice de incidentes	¿La empresa le da la protección correspondiente a su área de trabajo? ¿Se revisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado? ¿Usa con frecuencia los equipos de protección personal para realizar su trabajo?	
	Riesgo laboral	Medición de los riesgos laboral	¿La empresa le ha suministrado alguna charla de inducción a la hora de iniciar la obra o mantenimiento? ¿Ha sufrido de algún accidente laboral durante su experiencia de trabajo dentro de la empresa? ¿Conoce Ud. los peligros de su área de trabajo?	
	Bases legales	Nivel de conocimiento	¿Conoce Ud. la política de seguridad en higiene laboral de la empresa? ¿Cumple con las reglas establecidas de la empresa?	

Fuente: *Elaboración Propia*

3.6. Abordaje metodológico, técnicas e instrumentación de recolección de datos:

3.6.1. Abordaje metodológico:

La metodología que se utilizara en esta investigación es el método descriptivo analítico en la cual se buscará analizar el proceso de capacitación en Seguridad e higiene laboral. Para lo cual se tomará lo siguiente:

La fuente primaria que utilizaremos es de tipo cuantitativo que son las encuestas y de tipo cualitativo serán las entrevistas.

Asimismo, se utilizará el método deductivo – inductivo para alcanzar las conclusiones de la investigación como para elevar el plan de capacitación en seguridad e higiene laboral, objeto del presente trabajo de investigación.

3.6.2. Técnicas de recolección de datos:

Para Fidas (2006) “las técnicas son las distintas informaciones a través de la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevistas o cuestionarios), el análisis documental, el análisis de contenido, entre otros”. (p.53)

En tal sentido, en esta investigación se emplearán las siguientes técnicas de recolección de datos:

Análisis documental

Esta técnica permite una perspectiva específica sobre la situación actual de la empresa Xander Constructora Servicios Generales S.R.L en la materia de seguridad e higiene laboral en base al reglamento de las condiciones de seguridad e higiene laboral. Aquí se revisarán algunos documentos que la Gerencia administrativa nos suministrará, para realizar este análisis se tendrán informes médicos, información sobre los permisos ya ausentismos de los empleados y la descripción de los puestos de trabajos con sus posibles riesgos.

Entrevista

Esta técnica permite el contacto directo con el personal que trabaja en la empresa objeto de estudio.

Silva (2004) Señala que la entrevista: “es una fo social. El investigador se sitúa frente al investigado y e formula preguntas a partir de cuyas respuestas, habrán de surgir los datos de interés” (P.52)

En esta investigación se utilizará la entrevista no estructural, con la finalidad de averiguar aspectos de ley y de las condiciones operativas de la empresa, estas entrevistas se realizarán a la Gerencia administrativa.

Se aplicará este instrumento por razones de tiempo y dinámica que se presentará a lo largo de la conversación, referente a la ausencia de capacitación a los empleados en materia de seguridad e higiene laboral.

Encuesta

Para Fidas, (2006) la encuesta: “es el conjunto de datos consulta o interrogatorio a un número determinado de personas sobre un asunto”. (P.28)

Con referencia a los instrumentos de recolección de datos se señala que los mismos, permitan al investigador plasmar recopilar la información.

Las técnicas de recolección de datos son herramientas que le permiten obtener al investigador la información necesaria y relacionada con hecho, para llevar a cabo su investigación.

3.6.3. Instrumentos de recolección de datos:

Los instrumentos que se utilizó en la investigación son:

Guía de entrevistas: Que se realizó al gerente de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L.

Cuestionario: Se contó con una lista de preguntas e interrogantes las cuales se aplicó a los trabajadores de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L. con el fin de obtener la información que se necesitó para la investigación.

Fichas de Observación: Se observó toda la documentación brindada por la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,920	18

Fuente: IBM Spss

3.7. Procedimientos para la recolección de datos:

La información se recogió a través del uso de la encuesta, el cual se aplicó a nuestra muestra establecida, con el fin de obtener información real y confiable para la investigación, luego se procesó a tabular la información recolectada a través del programa SPSS para obtener tablas y gráficos para su respectivos análisis e interpretación

3.8. Análisis estadísticos e interpretación de los datos:

Después que se aplicó los instrumentos de recolección de datos se procesó a ordenar, tabular y graficar la información, utilizando el programa SPSS, luego se procedió a exportar los datos al programa Microsoft Excel para que después poder proceder a interpretar y analizar los resultados a obtener.

3.9. Principios éticos:

Guba (1989). Para la realización de esta investigación se tendrá en cuenta:

a) **El valor de verdad:** Referida a la relación existente entre los datos recogidos en la investigación y la realidad.

b) **La neutralidad:** Entendida como la garantía de que los estudios de la investigación no estén inclinados por las motivaciones, interés y expectativas de quien los efectúa.

3.10. Criterios de rigor científicos:

Guba (1989). Para garantizar el rigor científico del presente proyecto de investigación se tendrá cuenta diversos aspectos:

a) Credibilidad (Validez interna): aumenta la probabilidad de que los datos hallados de las fuentes son creíbles, obtenidos también de la observación persistente, diarios de experiencias, análisis de documentos, etc.

b) Transferencia (validez externa): aplicable a otras investigaciones relacionadas a las estrategias.

c) Consistencia (fiabilidad interna): tiene un alto grado de los instrumentos que se relación en con los indicadores de las variables.

d) Confirmabilidad (fiabilidad externa): la objetividad de que la investigación se realizó de manera independiente, sin influir en los resultados de parte de la perspectiva del investigado

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados en tablas y gráficos

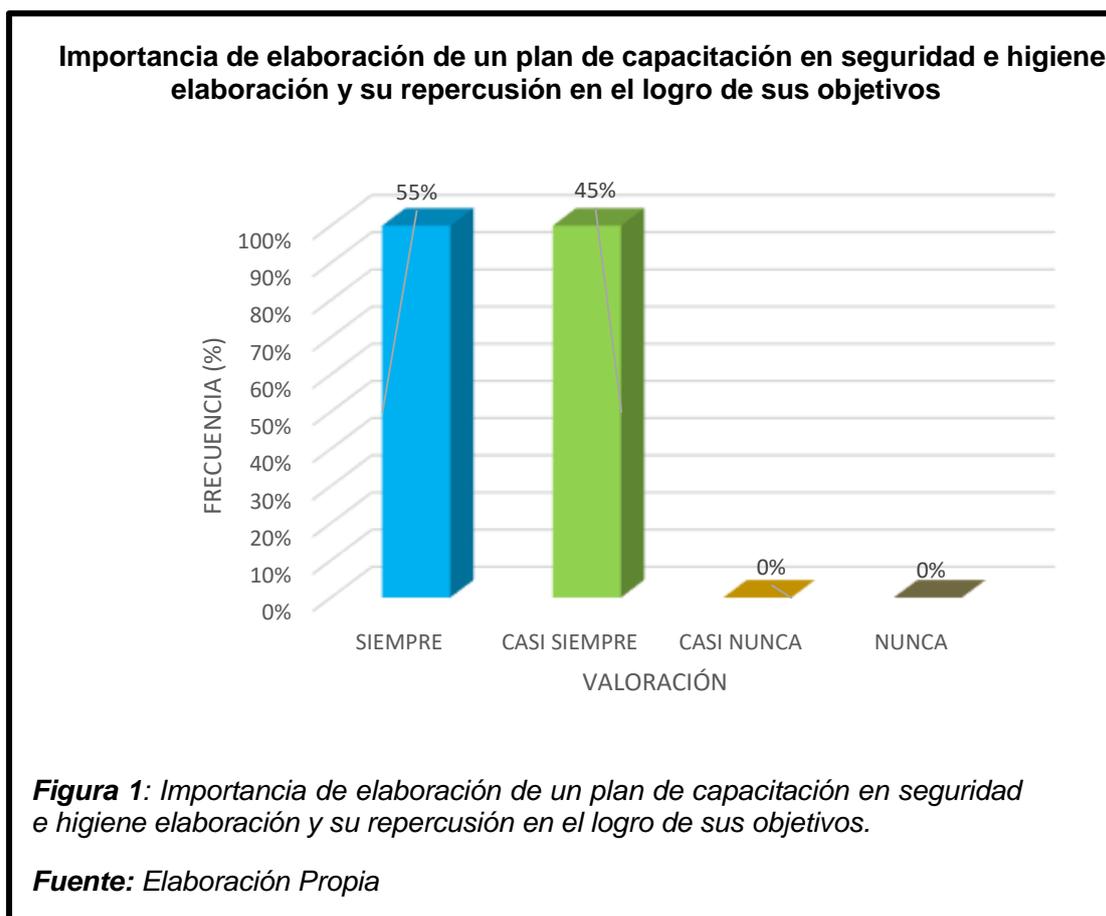
¿Crees Ud. que con la elaboración de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral le permitirá lograr sus objetivos?

Tabla 6

Importancia de elaboración de un plan de capacitación en seguridad e higiene elaboración y su repercusión en el logro de sus objetivos

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	6	55%	55%	55%
CASI SIEMPRE	5	45%	45%	45%
CASI NUNCA	0	0%	0%	0%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración propia



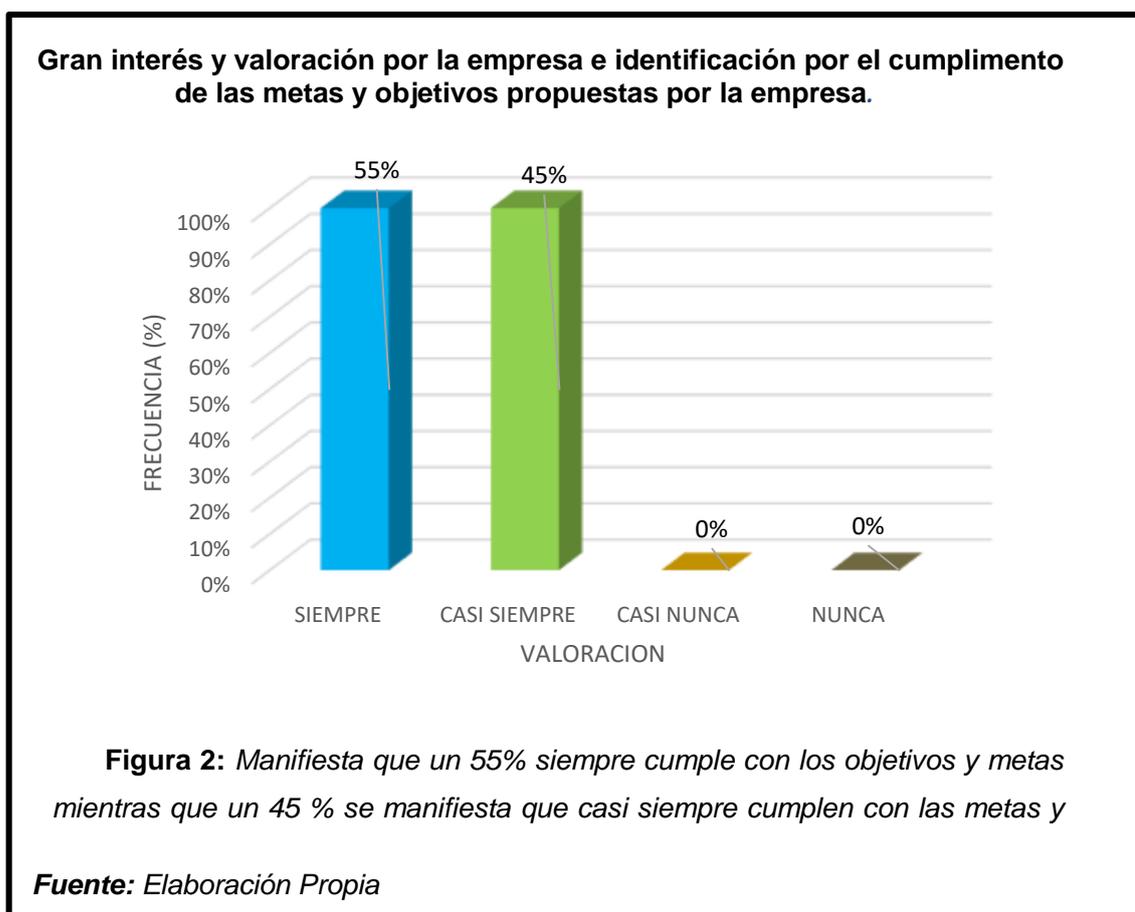
¿Cumple con las metas y objetivos establecidos por la empresa?

Tabla 7

Gran interés y valoración por la empresa e identificación por el cumplimiento de las metas y objetivos propuestas por la empresa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	6	55%	55%	55%
CASI SIEMPRE	5	45%	45%	45%
CASI NUNCA	0	0%	0%	0%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



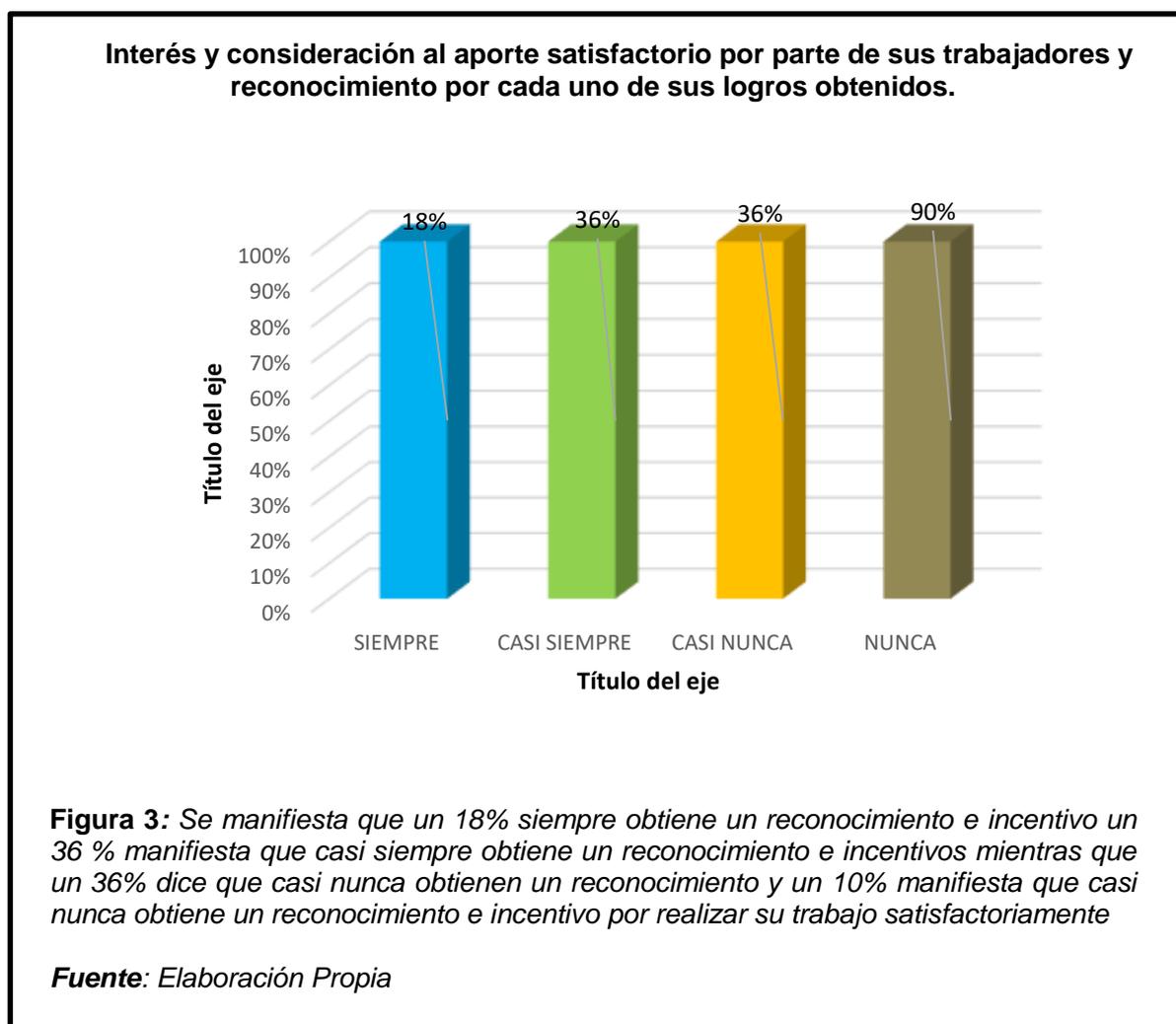
¿Cuándo realiza un trabajo importante de una manera satisfactoria obtiene algún reconocimiento o incentivo?

Tabla 8

Interés y consideración al aporte satisfactorio por parte de sus trabajadores y reconocimiento por cada uno de sus logros obtenidos.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	2	18%	18%	18%
CASI SIEMPRE	4	36%	36%	36%
CASI NUNCA	4	36%	36%	36%
NUNCA	1	10%	10%	10%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



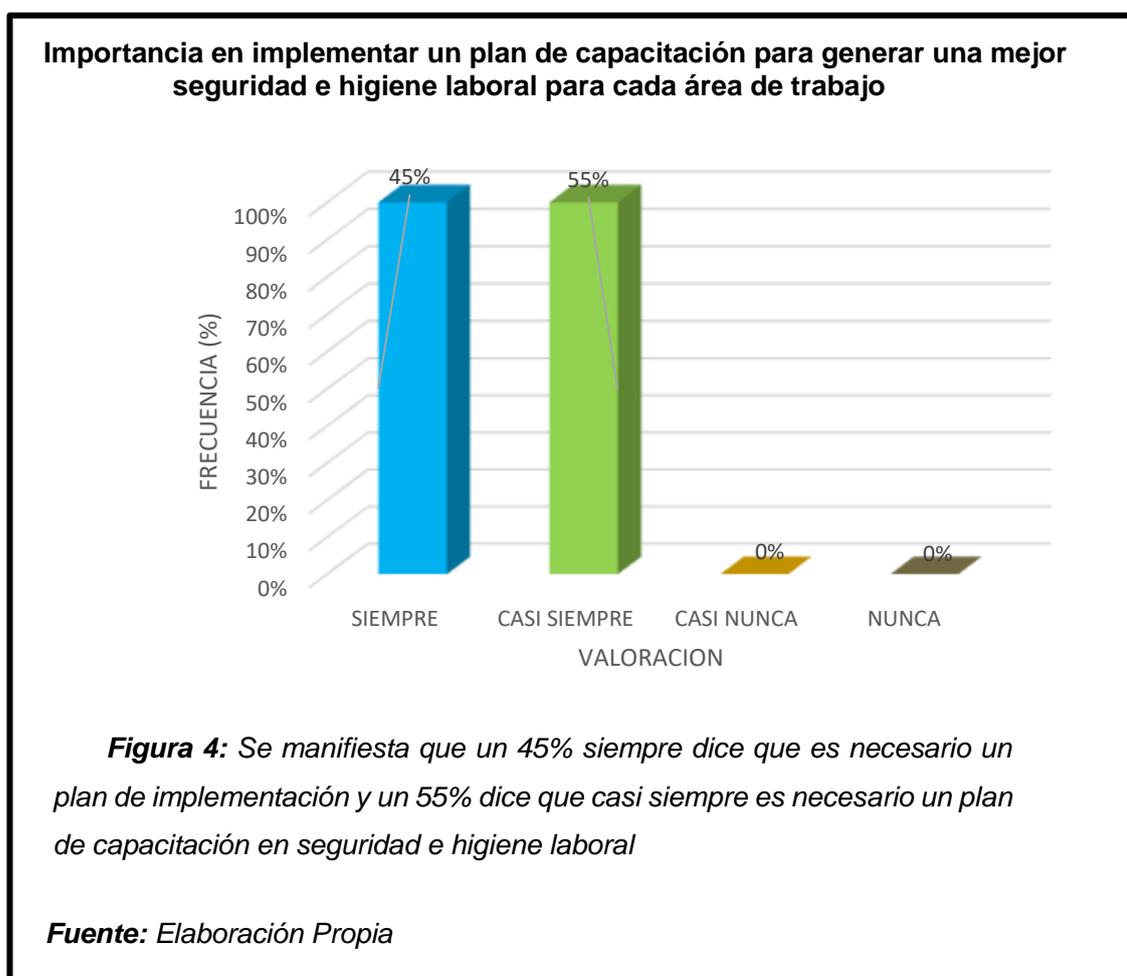
¿Cree Ud. que es necesario la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral?

Tabla 9

Importancia en implementar un plan de capacitación para generar una mejor seguridad e higiene laboral para cada área de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	5	45%	45%	45%
CASI SIEMPRE	6	55%	55%	55%
CASI NUNCA	0	0%	0%	0%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



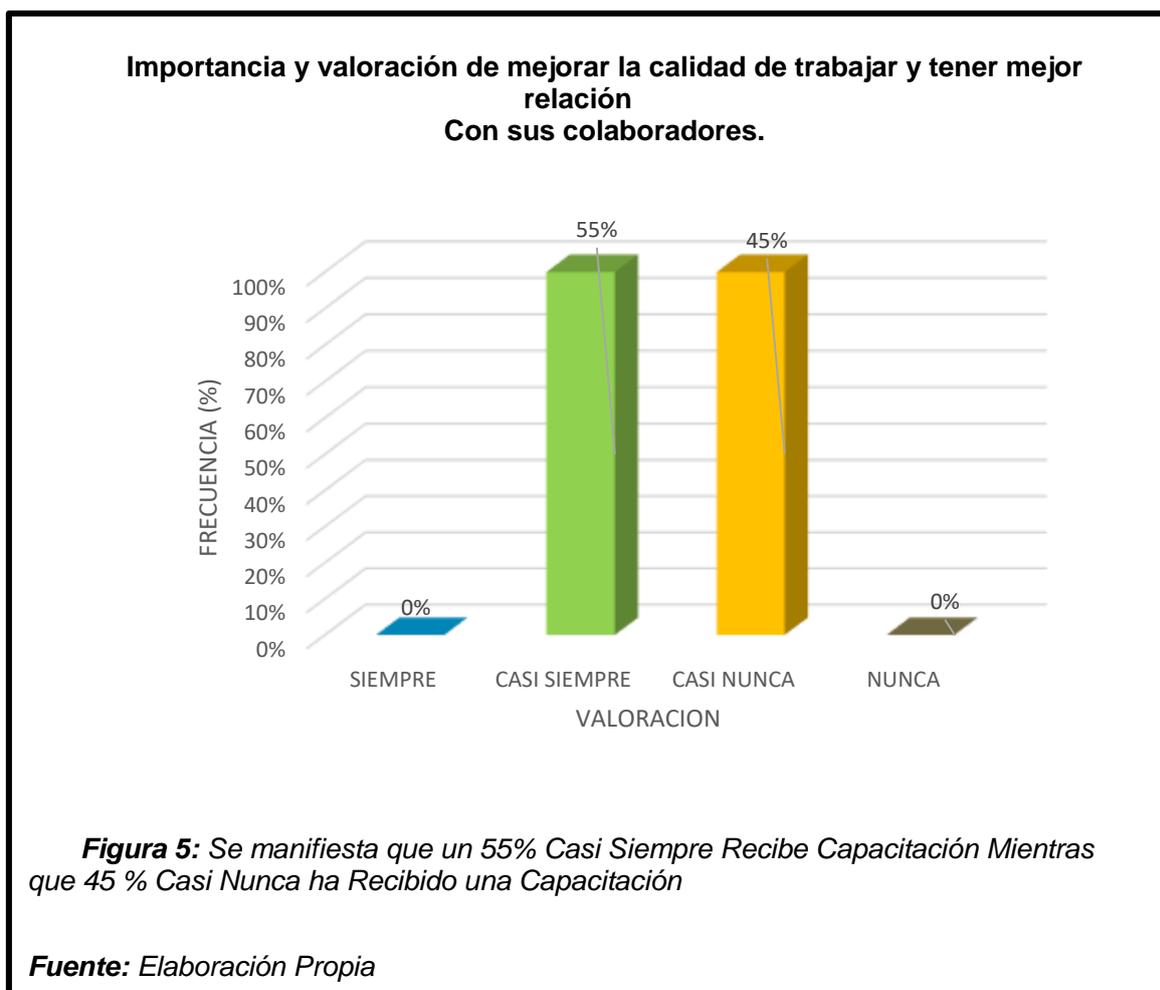
¿Durante el tiempo que permanece en la empresa Ud. ha recibido alguna capacitación?

Tabla 10

Importancia y valoración de mejorar la calidad de trabajar y tener mejor relación con sus colaboradores.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	0	0%	0%	0%
CASI SIEMPRE	6	55%	55%	55%
CASI NUNCA	5	45%	45%	45%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



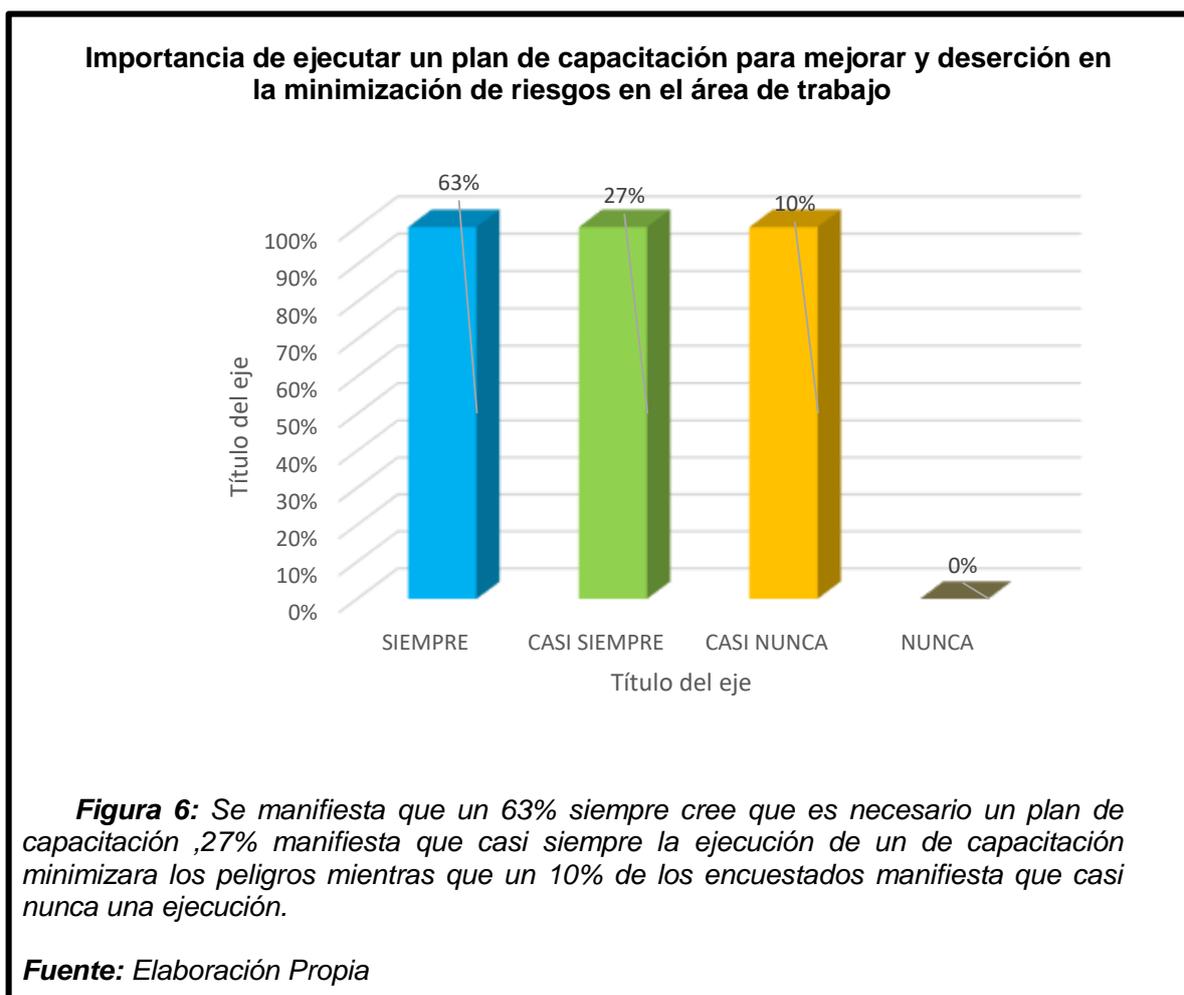
¿Cree Ud. que la ejecución de un plan de capacitación minimizara los peligros que presente en su área de trabajo?

Tabla 11

Importancia de ejecutar un plan de capacitación para mejorar y deserción en la minimización de riesgos en el área de trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	7	63%	63%	63%
CASI SIEMPRE	3	27%	27%	27%
CASI NUNCA	1	10%	10%	10%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



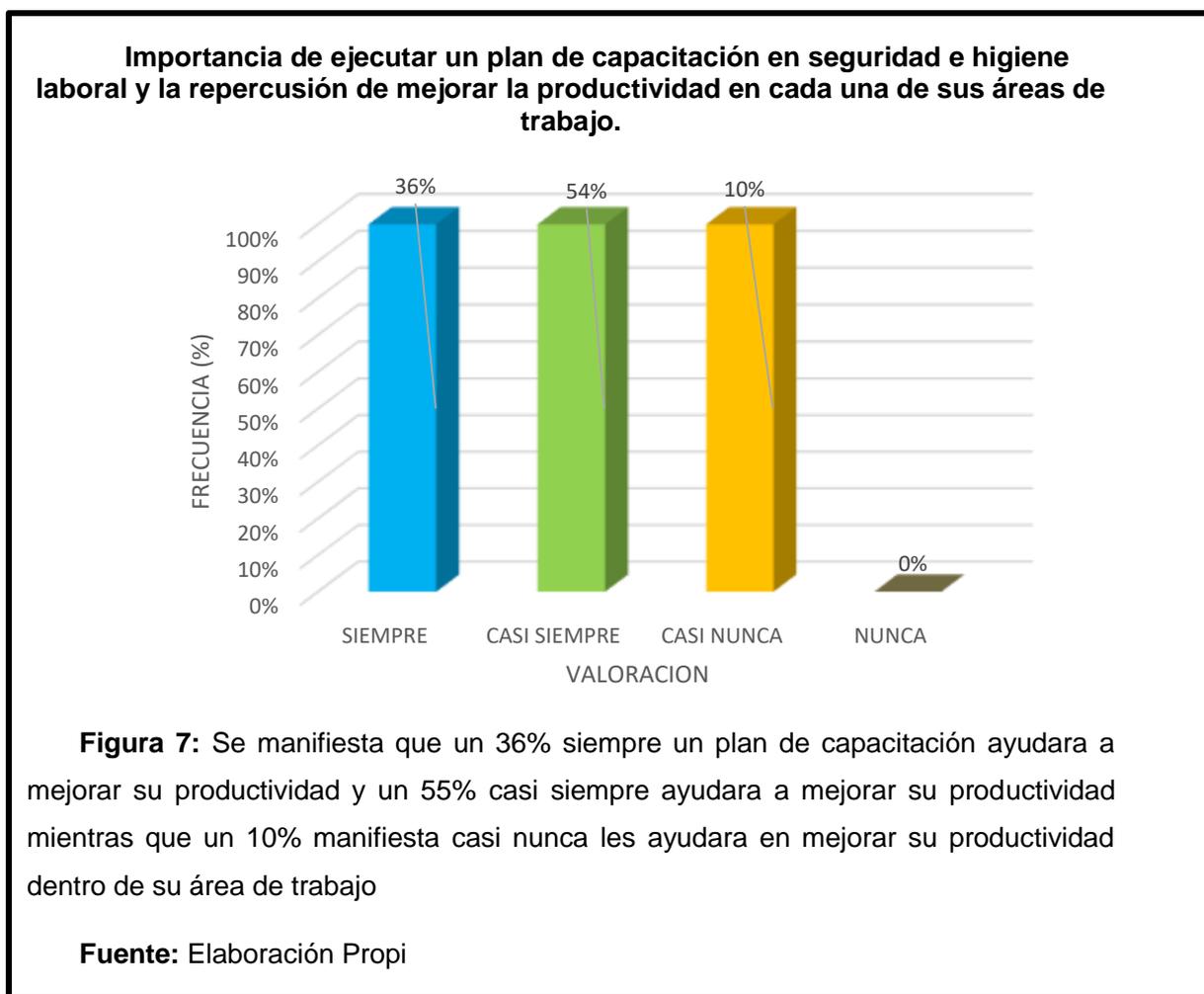
¿Cree Ud. que con la formulación y ejecución de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral ayudara a mejorar su productividad dentro del área de trabajo?

Tabla 12

Importancia de ejecutar un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral y la repercusión de mejorar la productividad en cada una de sus áreas de trabajo.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	4	36%	36%	36%
CASI SIEMPRE	6	54%	54%	54%
CASI NUNCA	1	10%	10%	10%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



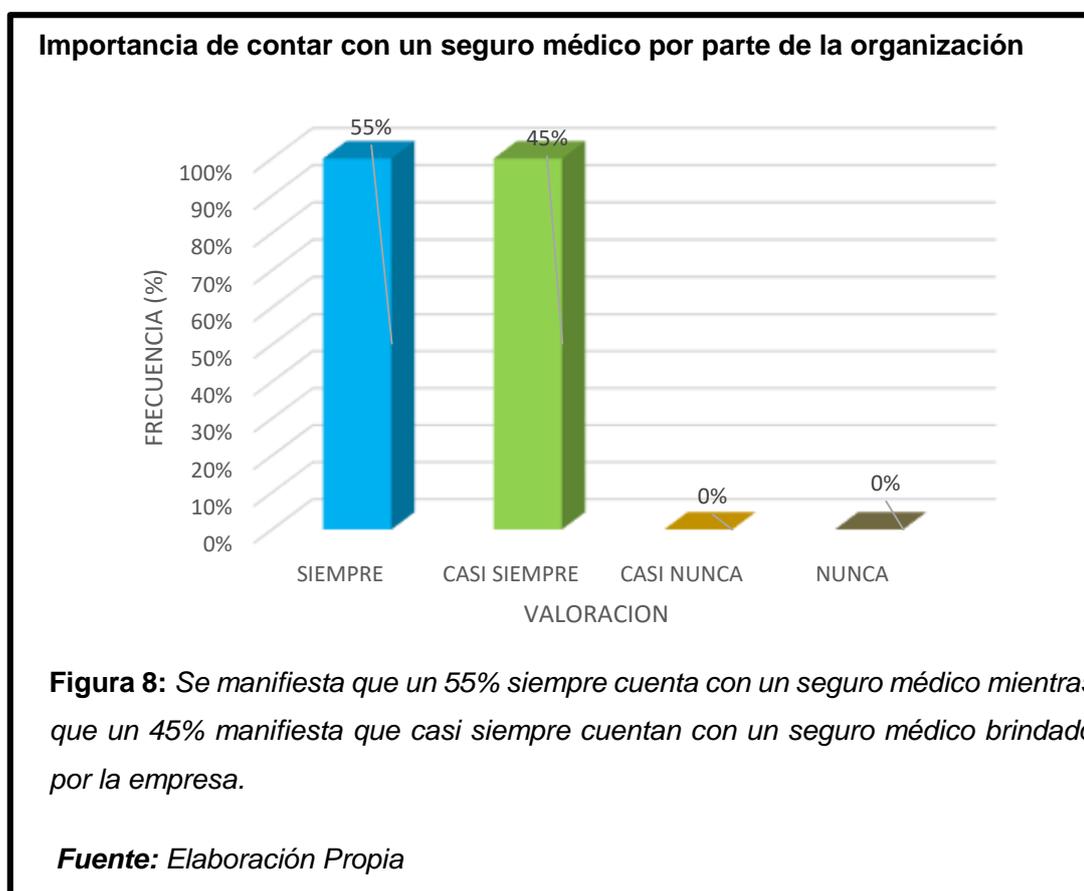
¿Cuenta Ud. con algún seguro médico que le brinde la empresa?

Tabla 13

Importancia de contar con un seguro médico por parte de la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	6	55%	55%	55%
CASI SIEMPRE	5	45%	45%	45%
CASI NUNCA	0	0%	0%	0%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



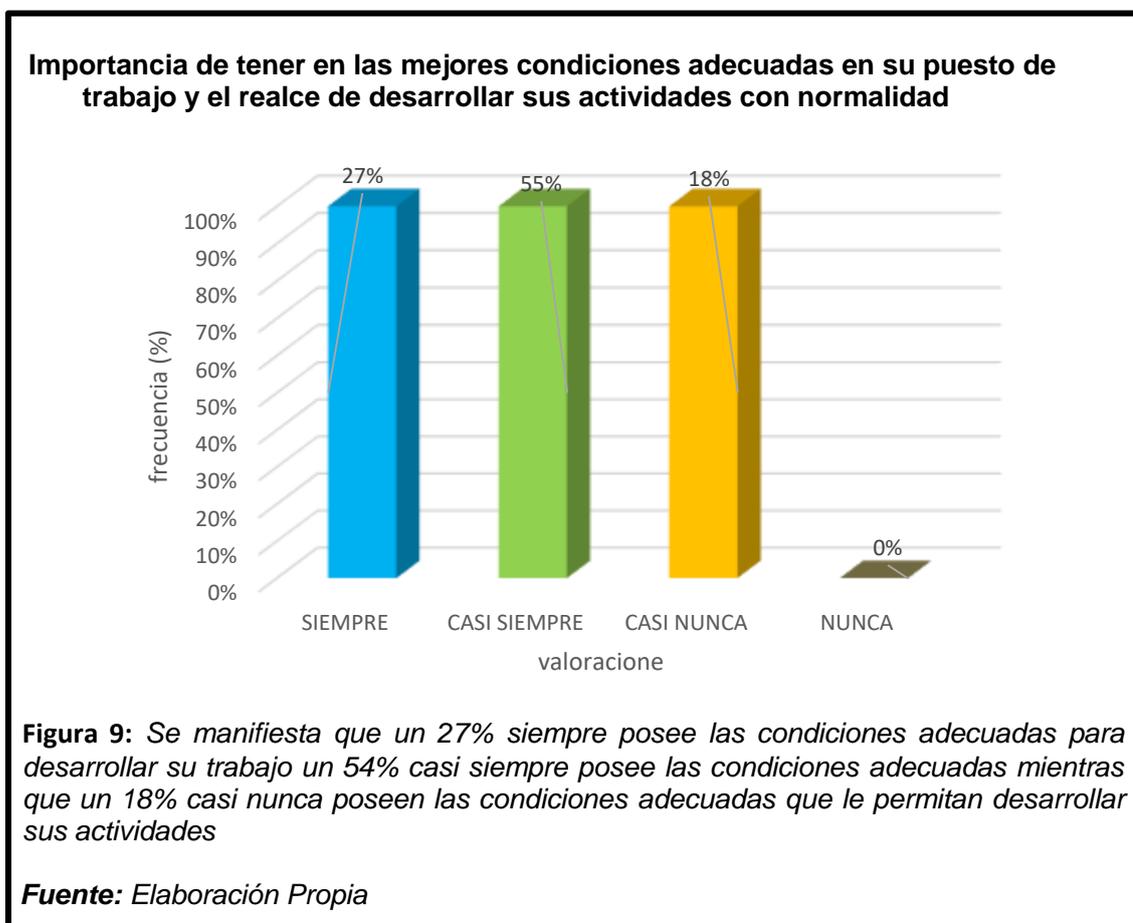
¿Ud. en su puesto de trabajo posee con las condiciones adecuadas que le permitan desarrollar sus actividades con total normalidad?

Tabla 14

Importancia de tener en las mejores condiciones adecuadas en su puesto de trabajo y el realce de desarrollar sus actividades con normalidad

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	3	27%	27%	27%
ASI SIEMPRE	6	55%	55%	55%
ASI NUNCA	2	18%	18%	18%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia

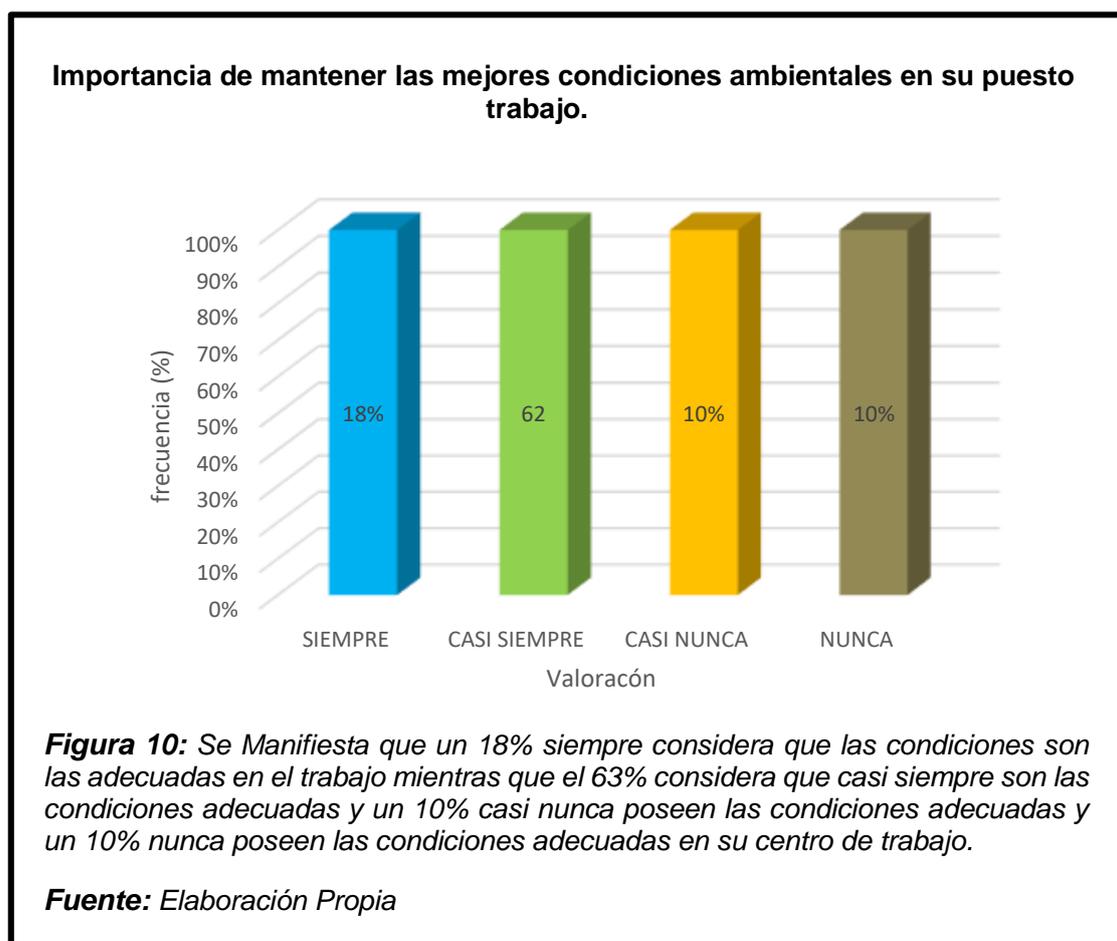


¿Considera que las condiciones ambientales de su puesto de trabajo es el adecuado?

Tabla 15
Importancia de mantener las mejores condiciones ambientales en su puesto trabajo.

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	2	18%	18%	18%
CASI SIEMPRE	7	62%	62%	62%
CASI NUNCA	1	10%	10%	10%
NUNCA	1	10%	10%	10%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



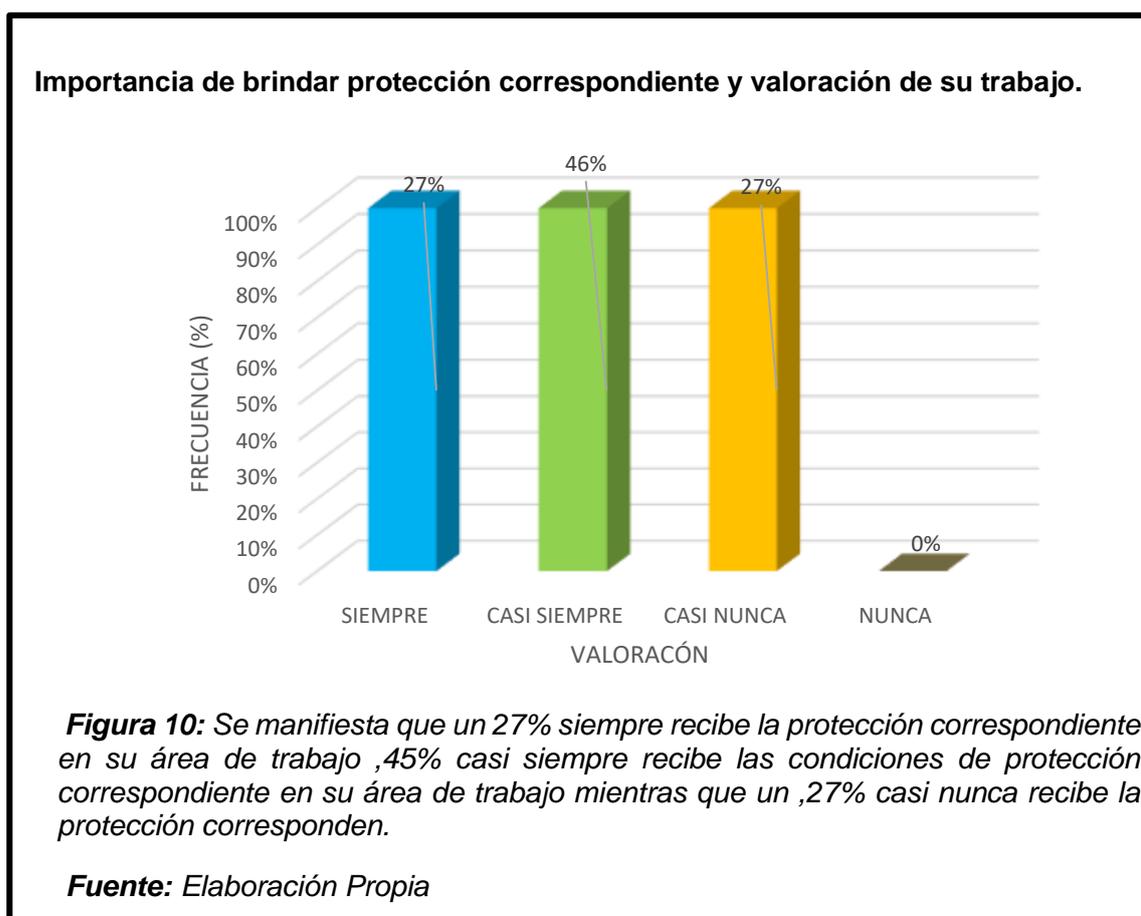
¿La empresa le da la protección correspondiente a su área de trabajo?

Tabla 16

Importancia de brindar protección correspondiente y valoración de su trabajo

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	3	27%	27%	27%
CASI SIEMPRE	5	46%	46%	46%
CASI NUNCA	3	27%	27%	27%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



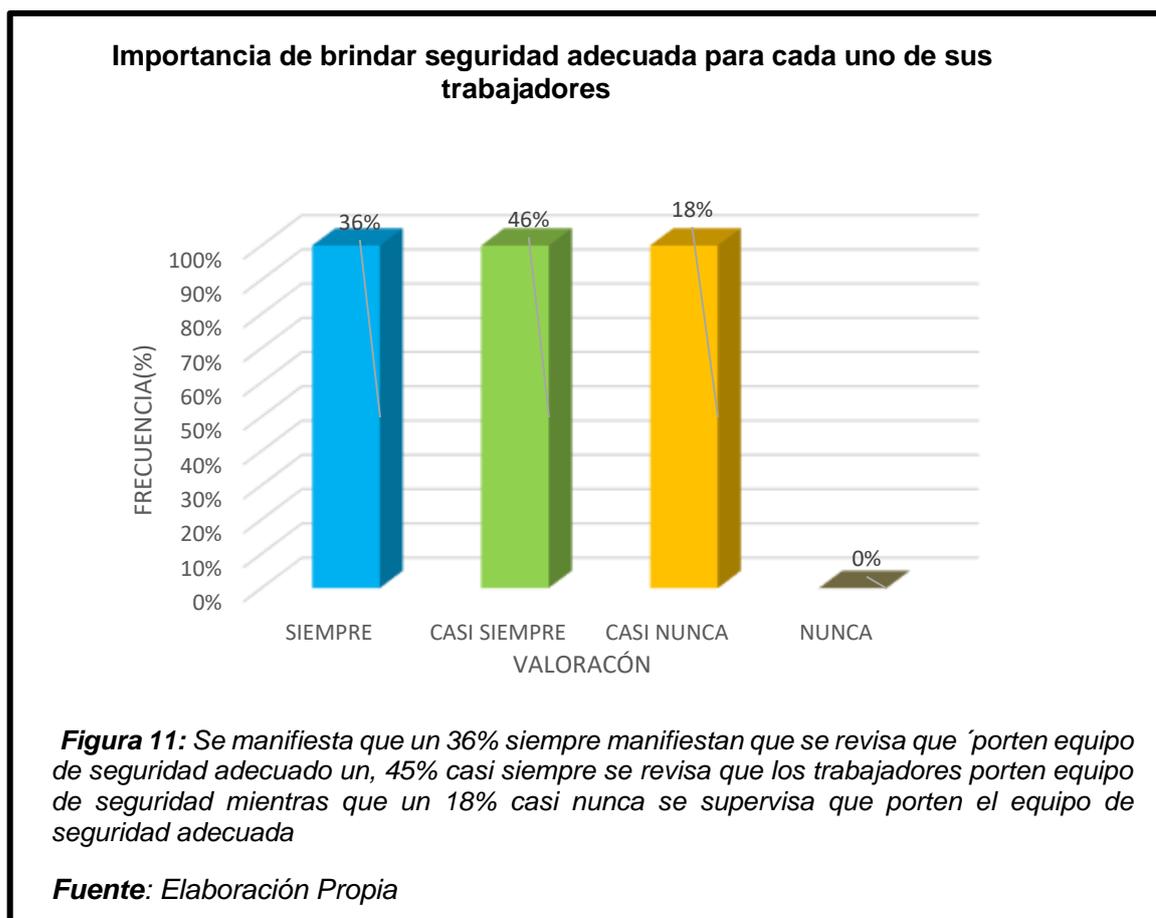
¿Se revisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado?

Tabla 17

Importancia de brindar seguridad adecuada para cada uno de sus trabajadores

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	4	36%	36%	36%
CASI SIEMPRE	5	46%	46%	46%
CASI NUNCA	2	18%	18%	18%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



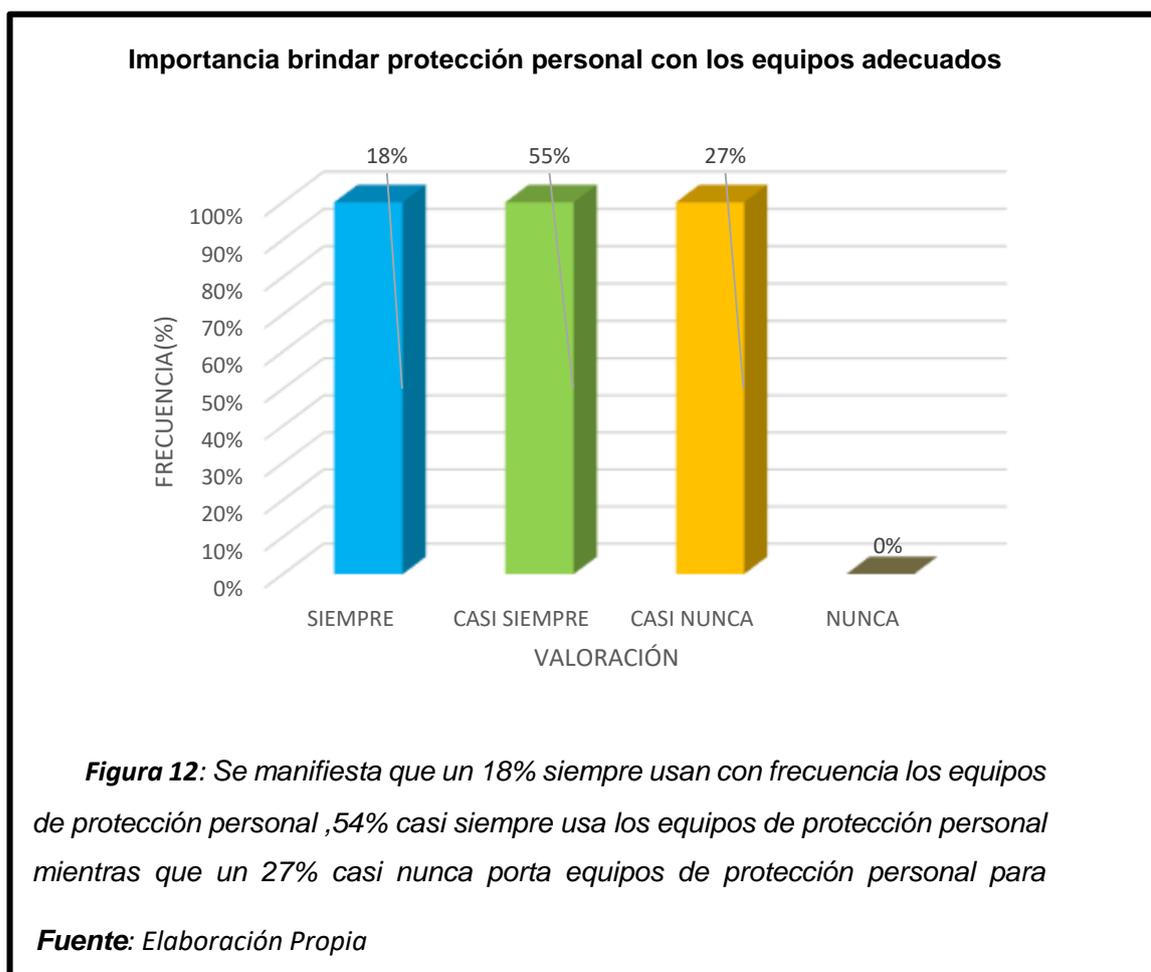
¿Usa con frecuencia los equipos de protección personal para realizar su trabajo?

Tabla 18

Importancia brindar protección personal con los equipos adecuados

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	2	18%	18%	18%
CASI SIEMPRE	6	55%	55%	55%
CASI NUNCA	3	27%	27%	27%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



¿La empresa le ha suministrado alguna charla de inducción a la hora de iniciar la obra o mantenimiento?

Tabla 19

Importancia de suministrar una charla de inducción y la repercusión de inducción

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	3	27%	27%	27%
CASI SIEMPRE	1	10%	10%	10%
CASI NUNCA	7	63%	63%	63%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Importancia de suministrar una charla de inducción y la repercusión de inducción

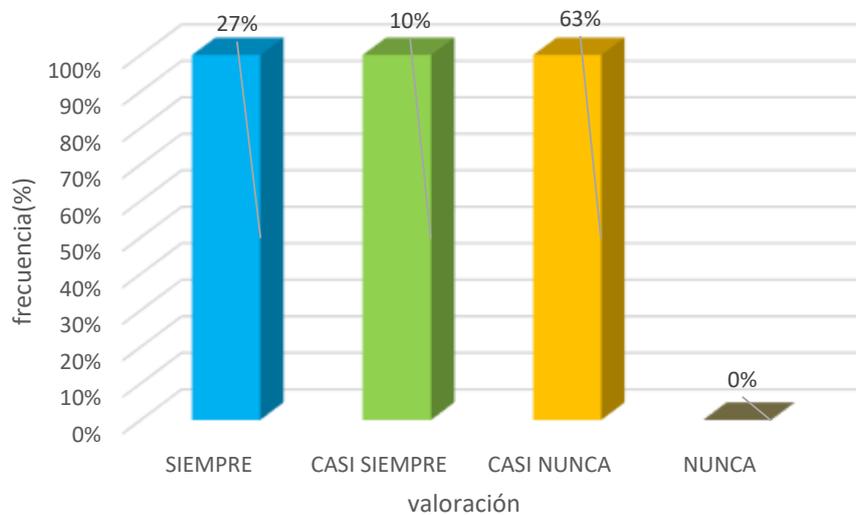


Figura 13: Se manifiesta que un 27% siempre ha suministrado una charla de inducción, 10% casi siempre ha suministrado una charla de inducción, mientras que un 63% casi nunca le han suministrado con una charla de inducción al iniciar una obra o mantenimiento.

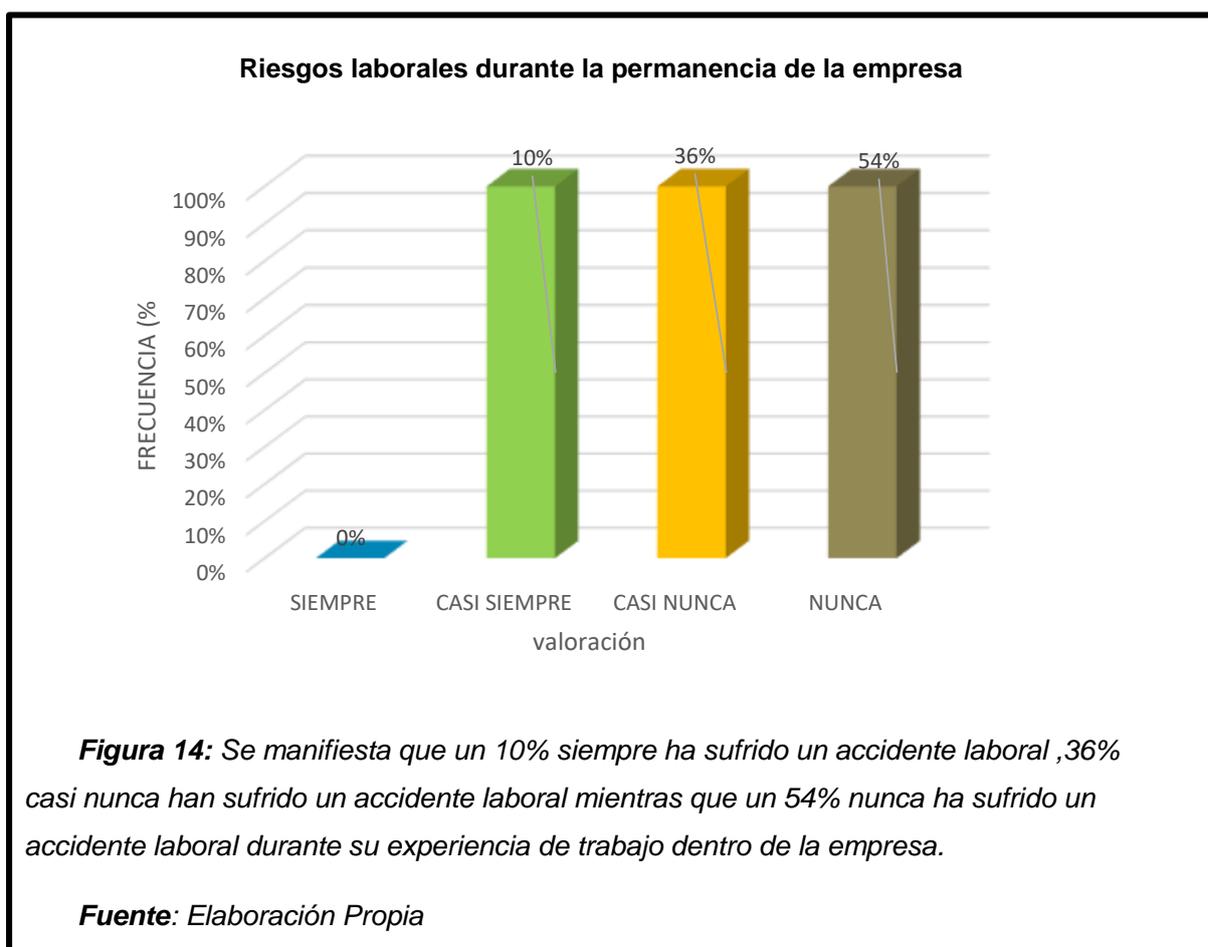
Fuente: Elaboración Propia

¿Ha sufrido de algún accidente laboral durante su experiencia de trabajo dentro de la empresa?

Tabla 20
Riesgos laborales durante la permanencia de la empresa

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	0	0%	0%	0%
CASI SIEMPRE	1	10%	10%	10%
CASI NUNCA	4	36%	36%	45%
NUNCA	6	54%	54%	54%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



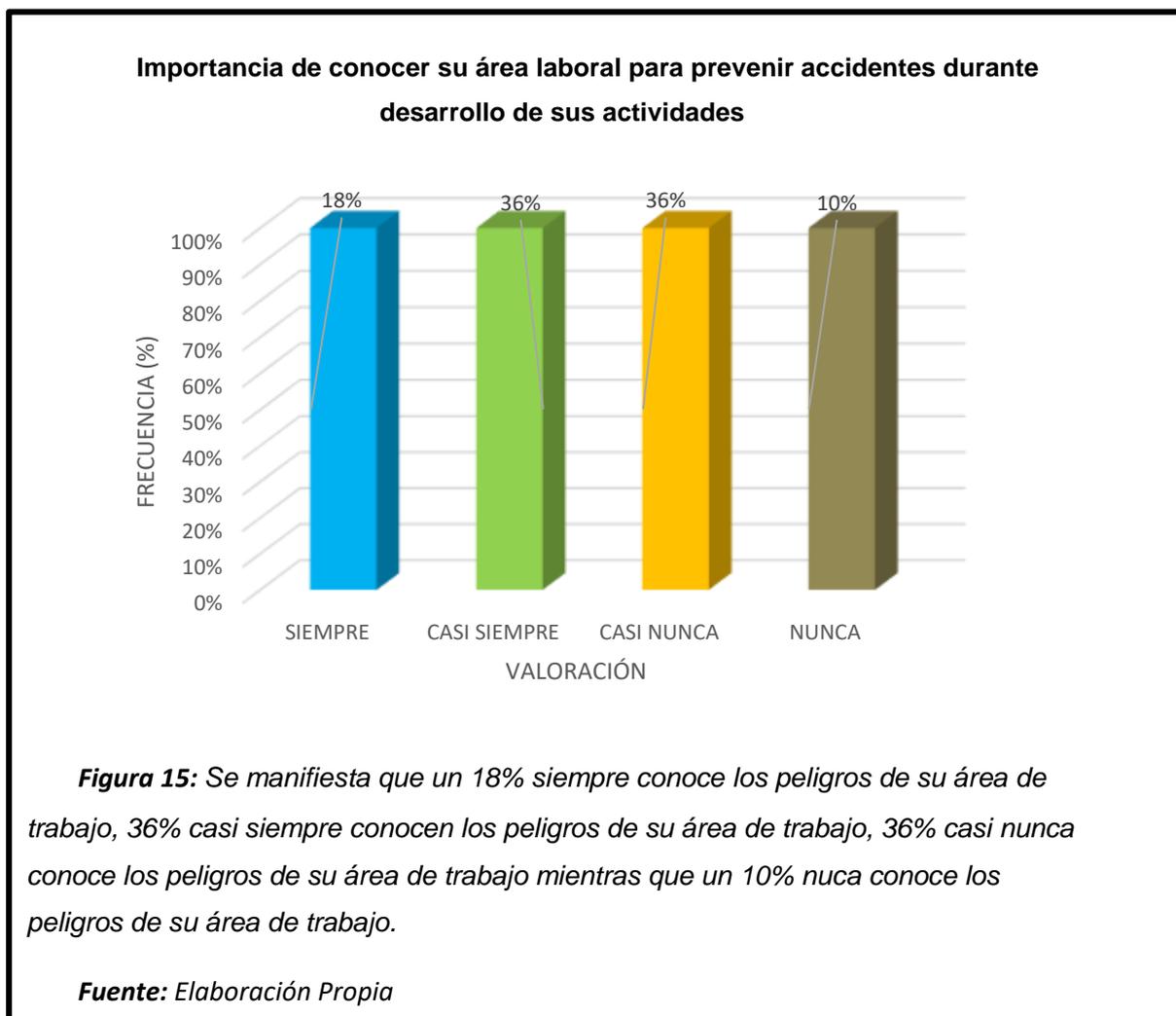
¿Conoce Ud. los peligros de su área de trabajo?

Tabla 21

Importancia de conocer su área laboral para prevenir accidentes durante desarrollo de sus actividades

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	2	18%	18%	18%
CASI SIEMPRE	4	36%	36%	54%
CASI NUNCA	4	36%	36%	10%
NUNCA	1	10%	10%	10%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



¿Conoce Ud. la política de seguridad e higiene laboral de la empresa?

Tabla 22

Importancia una política de seguridad e higiene laboral y su conocimiento para una mejor prevención de accidentes

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	2	18%	18%	18%
CASI SIEMPRE	4	36%	36%	36%
CASI NUNCA	4	36%	36%	36%
NUNCA	1	10%	10%	10%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia

Importancia una política de seguridad e higiene laboral y su conocimiento para una mejor prevención de accidentes

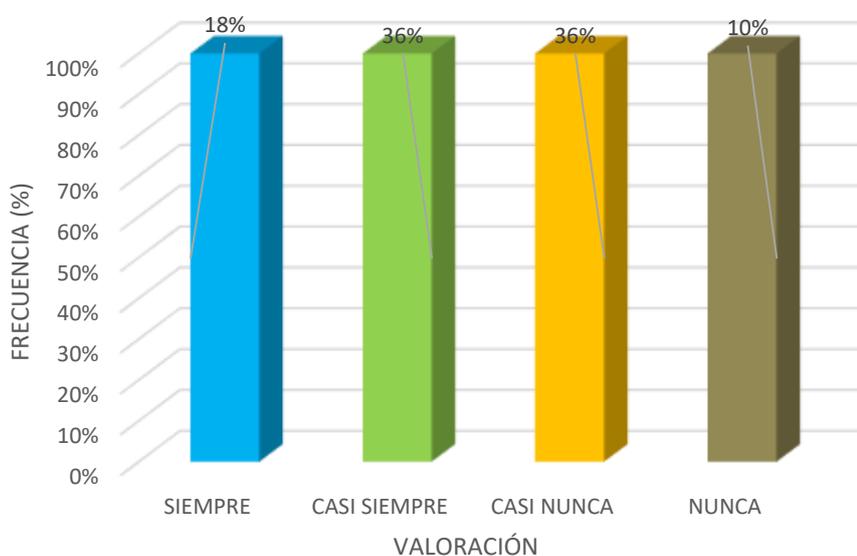


Figura 16: Se manifiesta que un 18% siempre conoce las políticas de seguridad e higiene, 36% casi siempre conocen las políticas de seguridad e higiene laboral, 36% casi nunca conoce las políticas de seguridad e higiene laboral mientras que un 10% nunca conoce la política de seguridad e higiene laboral de la empresa

Fuente: Elaboración Propia

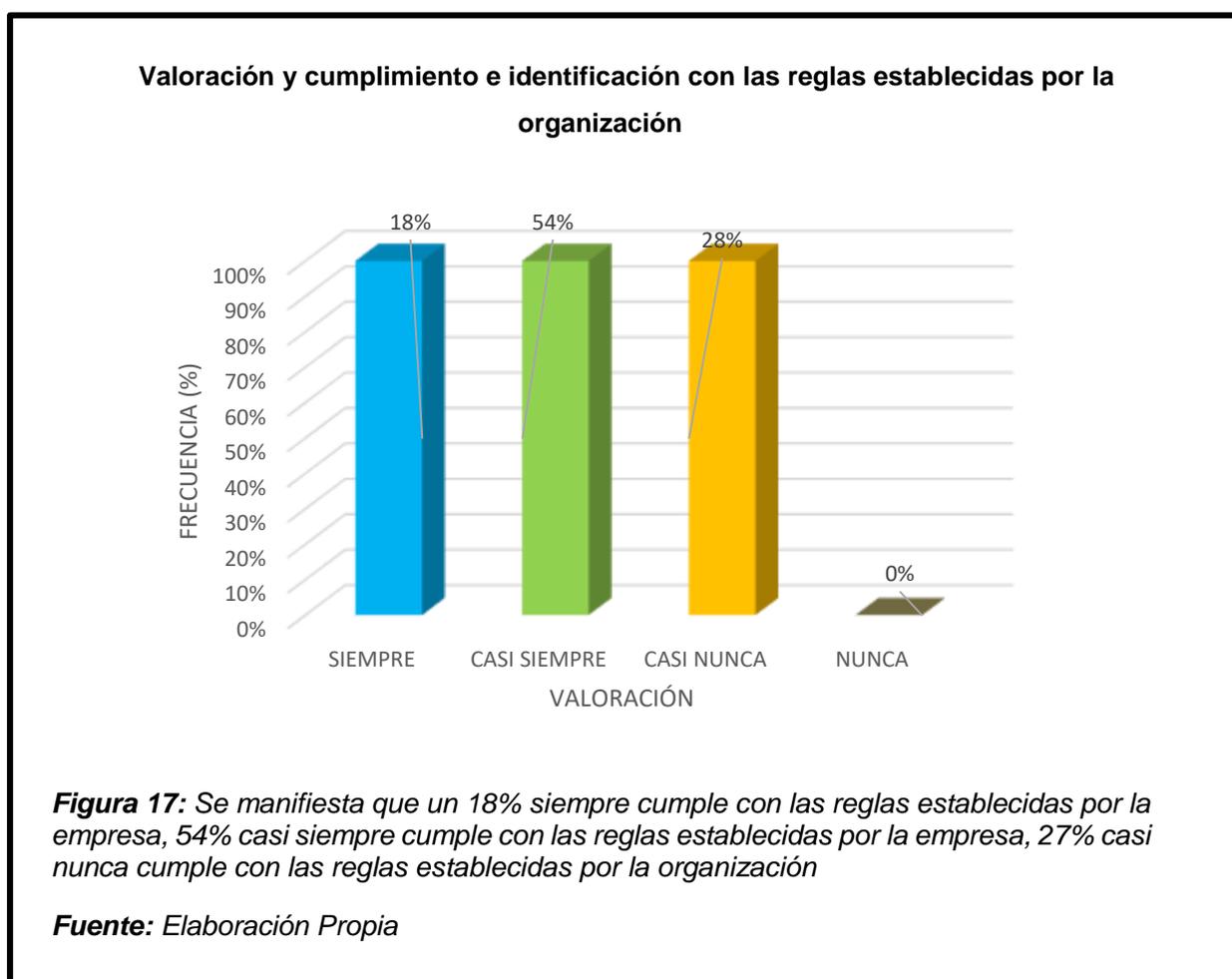
¿Cumple con las reglas establecidas de la organización?

Tabla 23

Valoración y cumplimiento e identificación con las reglas establecidas por la organización

Valoración	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
SIEMPRE	2	18%	18%	18%
CASI SIEMPRE	6	54%	54%	54%
CASI NUNCA	3	28%	28%	28%
NUNCA	0	0%	0%	0%
Total	11	100%	100%	100%

Fuente: Elaboración Propia



4.2. Discusión de resultados

Según los resultados obtenidos a través de la encuesta aplicada a cada uno de los trabajadores pudimos identificar que actualmente la empresa Xander Constructora y Servicio Generales S.R.L. Chiclayo no cuenta con plan de capacitación en seguridad e higiene laboral donde el 45% manifiesta que siempre es necesario la implementación de un plan de capacitación y 55% manifiesta que casi siempre es importante la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral, mientras que los resultados obtenidos por Rodríguez & Martínez (2014) “Diseño de un programa de capacitación y desarrollo para el personal del departamento de operaciones y tecnología de la empresa engineered security soluciones”, tiene como objetivo: Diseñar un programa de capacitación y desarrollo para el personal del departamento operativo y de tecnología de la empresa E.S.S. engineered security solutions, C.A. el 100% del personal operativo de la empresa considera necesario los cursos, talleres y/o programas de capacitación de personal, como se puede observar todo el personal operativo de la empresa cree necesaria la capacitación ya sea mediante un programa, taller o curso. El 100% del personal operativo indicó no haber recibido algún curso de capacitación por parte de la empresa, lo que indica que la empresa no tiene un programa o planes de capacitación para su personal. El recurso más importante que posee una empresa es su personal, las organizaciones hoy en día realizan grandes inversiones para conseguir y mantener un buen capital humano. Se llegó a la conclusión de Diseñar un programa de capacitación y desarrollo para el departamento operativo de la empresa de acuerdo a las necesidades detectadas con la finalidad de potenciar el desempeño de los trabajadores, bajo este concepto nos servirá como una herramienta para lograr la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral y así mismo brindar una mejor calidad de vida a cada uno de sus colaboradores.

Así mismo obtuvimos resultados de la tabla N° 20, que un 10% de los trabajadores manifiesta que casi siempre ha sufrido un accidente durante una jornada de trabajo, mientras que Castro, Martínez & Ramírez (2011) en su

investigación titulada “estudio sobre la higiene y seguridad ocupacional para fortalecer el desempeño laboral de los empleados de la alcaldía municipal de CUSCATANCINGO, departamento de San Salvador “. Resultados de variables llego a sus conclusiones que el 44% de los empleados de la Alcaldía Municipal de Cuscatancingo manifiesta haber sufrido de accidentes laborales en la alcaldía, afirma que han ocurrido accidentes de trabajo en la Alcaldía; seguido de la distracción del trabajador con el 24% y el mal estado de las herramientas y equipo con el 10 %. el estudio de la Higiene y Seguridad Ocupacional es una investigación orientada a medir el impacto de un Programa para evitar riesgos, incidencias laborales y enfermedades el presente trabajo de investigación nos indica en que la elaboración de un diagnóstico sobre la Higiene y Seguridad Ocupacional con el fin de fortalecer el desempeño laboral de los empleados que laboran nos ayuda a implementar, identificar todas las situaciones o circunstancias que representen riesgo para los trabajadores, y así diseñar un instrumento que ayudará a solucionar el problema encontrado.

Así mismo en la figura n°18 obtuvimos los siguientes resultados 27% se manifiesta que casi nunca cumple con las reglas establecidas por la empresa, mientras que un 18% manifiesta que siempre cumplen con las reglas establecidas por la empresa , mientras que Sarango (2012)Lima en su “Plan de gestión de seguridad y salud en la construcción de una ciudad – basado en la norma OHSAS 18001segun sus resultados obtenidos un 100% de sus trabajadores manifiestan la importancia de un plan de capacitación basado en el ISSO 18000-1, por lo tanto esta investigación avala a nuestra investigación basada en la ley N°29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, con respecto a los requisitos de esta ley. Por tanto, se puede concluir que el Plan propuesto se acomoda de forma práctica a las leyes en materia de gestión.

CAPÍTULO V

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN

Presentación

Luego de los resultados obtenidos por la encuesta sostenida por los trabajadores de la empresa respecto a la posibilidad de elaboración de un plan de capacitación para la EMPRESA XANDER CONSTRUCTORA SERVICIOS GENERALES S.R.L.CHICLAYO 2016, creemos que con la investigación realizada determinamos la necesidad de la elaboración de un de capacitación a fin de hacer una herramienta en caminata a mejorar la seguridad e higiene laboral para los colaboradores de la empresa bajo los conceptos de una mejor seguridad e higiene laboral.

De conformidad con lo dispuesto con el Reglamento externo de la ley n° 29873, ley de seguridad y salud en el trabajo bajo los conceptos de una Política del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para garantizar la salud y seguridad de cada uno de los trabajadores. el presente plan contiene las diversas actividades de capacitación dirigidas al personal obrero, administrativo que labora en la empresa que una de las más importantes dentro de nuestra investigación.

5.1. Objetivos

Objetivo General

Establecer la metodología y procedimiento para una adecuada capacitación y concientización a los trabajadores de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales sobre la seguridad e higiene laboral, maximizando su capacidad para prevenir los riesgos.

Objetivos Específicos

Brindar información sobre el uso del equipo protección personal (EPP).

Establecer acciones preventivas de enfermedades profesionales, en los empleados de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales SRL.

Programar y establecer actividades para la capacitación correspondientes para un mejor uso de las maquinarias.

5.2. Base Legal

Ley N° 29873, Ley de seguridad y salud ocupacional

Reglamento de la Ley N° 29873, Ley de seguridad y salud ocupacional.

5.3. Alcance e importancia

El plan de capacitación en seguridad e higiene laboral está dirigido a los empleados de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales SRL. Ya que tienen que disfrutar de las óptimas condiciones en su medio de trabajo para poder tener un mayor desempeño en sus actividades asignadas.

La importancia de este plan está fundamentada en los beneficios que aportara tanto a los trabajadores como a la organización.

5.4. Estrategia de capacitación

Para esta ejecución del Plan de capacitación en seguridad e higiene laboral se está sugiriendo que la estrategia de la capacitación sea una externa, ya que está comprobado que este tipo de capacitación nos permitirá tener mayor motivación en el trabajador.

5.5. Determinación de grupos a capacitar

Para el presente plan de capacitación en seguridad e higiene laboral se han considerado en los siguientes Grupos:

Trabajadores Operativos

5.6. Definiciones

Capacitación: Sistema de información que servir para proporcionar o incrementar los conocimientos, habilidades y actitudes de cada trabajador.

Capacitación Externa: Capacitación efectuada por un proveedor externo. Se puede realizar fuera o en habiente adecuado de las instalaciones de la empresa.

Capacitación Interna: Capacitación efectuada por colaboradores actos de la empresa.

Inducción:

5.7. Estructura del programa

Dirigido

Al personal operativo de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales SRL. Quienes buscan adquirir un conocimiento en seguridad e higiene laboral para poder afrontar cualquier riesgo laboral que puedan presentarse, así minimizar y poder asumir con éxito sus funciones laborales.

Objetivo

Desarrollar en los trabajadores una visión integral en el cuidado y protección de su calidad de vida, con un enfoque práctico de aplicar las medidas adecuadas a la naturaleza de sus labores.

Desarrollo del Plan de Capacitación en Seguridad e Higiene Laboral

El plan constará de una (1) fase, la cual se detallará a continuación:

Fase I: Diseño de Proyecto

Realizara en 4 secciones de 5 horas de duración cada una, siendo los ejes temáticos de cada sesión:

Sesión 1:

Brindar información sobre el uso adecuado de los equipos de protección personal (EPP).

Sesión 2:

Promover una mejor cultura en seguridad e higiene laboral.

Sesión 3:

Aplicar las normas correspondientes para el adecuado uso de las maquinarias

Sesión 4:

Estimular el orden y limpieza de los trabajadores

Sesión 1:

Brindar información sobre el uso adecuado de los equipos de protección personal (EPP).

Tabla 24 Cuadro de actividades de capacitación sección 1

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS	TIEMPO	RECURSOS
1. Presentación de los facilitadores y de los participantes	Se presentan a los facilitadores y se les da una breve bienvenida.	Promover un lazo amical entre facilitador y participante.	20 minutos aproximadamente	Cartones para colocar los nombres y música de ambiente
2. Presentación de los objetivos del plan	Se invita los participantes a expresar sus expectativas que pueden mostrar sobre el plan.	Información general de las normas y manejo de grupo	45 minutos aproximadamente	Marcadores, láminas de papel bond
3. Requisitos de un equipo de protección personal.	Confort, duración, apariencia de los equipos de protección y tipo de protección que este destinada a usar,	Conocer los aspectos que debe requerir los EPP y establecer el más adecuado.	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
4. Descripción de los equipos de protección de personal para su seguridad	Se explicará la importancia de cada equipo de protección que contará el trabajador.	Establecer que el uso de EPP es obligatorio.	45 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
5. Vida útil de los equipos de protección personal	Se explicará en qué momento se debe requerir el cambio de sus EPP.	Saber el tiempo de duración o vencimientos de los EPP	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
Cuidado y mantenimiento de los equipos de protección personal.	Técnicas de conservación de los EPP.	Preservar los EPP en buen estado.	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
7. Cierre	Un breve resumen de lo tratado en la sesión 1 y se planteará algún aspecto de la próxima sesión.	Resumen de los temas abordados y motivar para su participación de la próxima sesión.	10 minutos aproximadamente	-----
Tiempo Total primera sesión			300 minutos	

Sesión 2:
Promover una mejor cultura en seguridad e higiene laboral.

Tabla 25 Cuadro de actividades de capacitación sección 2

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS	TIEMPO	RECURSOS
1. Dar la Bienvenida	Agradecer por su asistencia y participación.	Apertura de la sesión.	20 minutos aproximadamente	-----
2. Revisar los aspectos de la sesión anterior.	Se describirán los elementos detallados de la anterior sesión.	Aclarar alguna duda de la sesión anterior.	45 minutos aproximadamente	Marcadores, láminas de papel bond
3. Posición adecuada por puesto de trabajo.	Puesto de trabajo de pie y sentado.	Conocer la estructura de su cuerpo y que aprenda a utilizar correctamente	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
4. Cambios de postura	Cambiar de posición del cuerpo en diferentes movimientos.	Saber coordinar las pausas que debe realizar a la posición de su trabajo.	45 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
5. Movimiento manual de cargas	Instrucciones para levantar cargas	Establecer la forma adecuada para levantar una carga.	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
6. Peso de las cargas	El peso máximo por persona	Tener conocimiento de los peligros que puede ocasionar rebasar la carga	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
7. Cierre	Resumen de los contenidos en la sesión. Se planteará algunos puntos a tratar en la próxima sesión.	Resumen de los temas abordados y motivar para su participación de la próxima sesión.	10 minutos aproximadamente	-----
Tiempo Total segunda sesión			300 minutos	

Sesión 3:
Aplicar las normas correspondientes para el adecuado uso de las maquinarias

Tabla 26 Cuadro de actividades de capacitación sección 3

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVOS	TIEMPO	RECURSOS
1. Dar la Bienvenida	Agradecer por su asistencia y participación.	Apertura de la sesión.	30 minutos aproximadamente	----- --
2. Revisión de los aspectos a tratar en la sesión anterior.	Se describirán los elementos detallados de la anterior sesión.	Aclarar alguna duda de la sesión anterior.	60 minutos aproximadamente	Marcadores, láminas de papel bond.
3. Señalización de las maquinarias	Avisos del uso y riesgos	Familiarizarse con los tipos de señalización que debe tener en cuenta. Saber manejar adecuadamente el equipo o maquinarias con ningún impedimento y con mayor confianza.	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo.
4. Formación con respecto al uso de maquinarias	Técnicas y pasos que seguir para el correcto uso de las maquinarias.		70 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo.
5. Medidas preventivas a tomar en cuenta en el uso de las maquinarias.	Equipo de protección para el personal Mantenimiento de las maquinarias. Posición adecuada para el uso de las maquinarias.	Realizar acciones anticipadas que nos permitirá prevenir cualquier accidente laboral.	70 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo.
6. Cierre	Resumen de los contenidos tratados en la sesión. Se planteará algunos puntos a tratar en la próxima sesión.	Resumir los temas tratados. Motivar la asistencia para la siguiente sesión.	10 minutos aproximadamente	----- --
Tiempo Total tercera sesión			300 minutos	

Sesión 4: Concientizar el mantenimiento

Tabla 27 Cuadro de actividades de capacitación sección 4

ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	OBJETIVO	TIEMPO	RECURSOS
1. Bienvenida	Agradecer su asistencia y participación	Ambiente y apertura de la sesión.	10 minutos aproximadamente	-----
2. Revisión de los aspectos a tratar en la sesión anterior.	Se describirán los elementos detallados de la anterior sesión.	Aclarar alguna duda de la sesión anterior.	20 minutos aproximadamente	Marcadores, láminas de papel bond
3. Deberes del trabajador con respecto al orden y limpieza	Mantenimiento de su sector de trabajo,	Crear una cultura	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
4. Derechos del trabajador a un ambiente adecuado	Ambiente con condiciones adecuadas y seguras para realizar sus actividades.	Establecer los criterios sobre el espacio donde va a desarrollar su trabajo.	60 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
5. Principios de orden y limpieza (5° S)	Clasificar, Orden, Limpieza, Limpieza estandarizadas y Disciplina.	Aplicar los principios para mantener su área limpia y ordenada.	45 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
6. Métodos para ordenar y asear su área de trabajo	Aspectos esenciales para lograr ambientes limpios.	Crear y mantener hábitos de trabajos correctos.	45 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
7. Desventajas de mal orden y limpieza	Especificar los riesgos laborales	Evitar accidentes y lesiones.	45 minutos aproximadamente	Material teórico de apoyo
8. Cierre	Un breve resumen de todas las sesiones y se despiden.	Dar por finalizada las actividades.	15 minutos aproximadamente	-----
Tiempo Total cuarta sesión			300 minutos	

5.8. Plan de Contingencia

5.8.1. Generalidades

El presente Plan de Contingencia describe los principales procedimientos y medidas a adoptar frente a eventos que pudieran acontecer durante las etapas de Mantenimiento de infraestructuras, construcción y operación de los diferentes proyectos, a fin de obtener una respuesta, rápida, adecuada y oportuna que pueda mitigar el accidente, incidente o estado de emergencia.

En este plan se han identificado claramente los diferentes tipos de emergencia que pudieran acontecer en el desarrollo de las actividades del proyecto y cada uno de ellos tendrá un componente de respuesta y control.

5.8.2. Objetivo

Objetivo general

El Plan de Contingencia tiene como objetivo establecer un procedimiento escrito, que indique las acciones principales para afrontar efectivamente una emergencia, a fin de reducir significativamente el impacto negativo.

Objetivos específicos

Establecer medidas que aseguren brindar una oportuna y adecuada atención a las personas lesionadas durante la ocurrencia de la emergencia.

Establecer acciones operativas para minimizar los riesgos sobre trabajadores, terceros, instalaciones e infraestructura asociada al proyecto o servicio.

Establecer procedimientos de comunicación efectivos y sin interrupciones entre el personal involucrado y la empresa contratista.

5.8.3. Alcance

Este plan tiene cobertura de todas las situaciones potenciales de emergencia presentadas en la construcción, mantenimiento y/u operaciones

de los diferentes proyectos y será aplicado a todo el personal involucrado desde su identificación e inicio, hasta cuando se evalúa la eficacia de las acciones ejecutadas para su eliminación o mitigación.

5.8.4. Organización general y funciones ante contingencias

5.8.4.1. Organización técnica de contingencias

Durante los proyectos, el personal encargado tendrá la responsabilidad de ejecutar las acciones para hacer frente a las distintas contingencias que pudieran presentarse (accidentes laborales, incendios, sismos, etc)

La empresa tendrá como base la siguiente organización técnica de contingencia.

- Profesional de obra
- Jefe de obra
- Capataces o maestros
- Comité paritario
- Trabajadores

5.8.4.2. Flujo de comunicación en casos de emergencia

En el siguiente esquema se detalla el procedimiento de comunicación interna y externa a seguir en situaciones de emergencia.

Canales de comunicación: persona que detecta el accidente se lo transmite de forma verbal al capataz o maestro, este comunica al comité paritario para la intervención del accidentado prestándole los primeros auxilios; el mismo capataz comunicará al jefe de obra verbalmente y este comunicará telefónicamente al profesional de obra y a emergencias de ser el caso. Por último, el profesional de obra comunicara a la gerencia.

5.8.5. Funciones de los miembros de la organización

5.8.5.1. Profesional de obra

- Es responsable de llamar a organismos exteriores de emergencia (ambulancia, bomberos, u otro)

- Informar al jefe de obra y verificar el cumplimiento del plan de emergencia y/o contingencia en las situaciones que sea requerido.
- Determinar en forma conjunta con el jefe de obra la zona de seguridad al interior de la obra.

5.8.5.2. Jefe de obra

- Dirigir y coordinar en terreno todas las maniobras y plan de acción a seguir durante y después de la emergencia.
 - Dar instrucciones a los demás capataces respecto a qué medidas tomar en casos de emergencia.
 - En el caso de evacuación es el responsable de verificar la salida de los trabajadores.
 - Verificar junto a sus capataces que estén todos los trabajadores reunidos en la zona de seguridad.

5.8.5.3. Capataces – coordinadores de áreas

- Actuar en forma coordinada respecto a las medidas a seguir en situaciones de emergencia.
 - En caso de evacuación son responsables de llevar a cabo la evacuación de su área de todos los trabajadores.
 - Una vez reunido el personal en la zona de seguridad, verificar que estén todos sus trabajadores a cargo.
 - Dar a conocer este plan de emergencia a los trabajadores.

5.8.5.4. Comité paritario

Formar parte de la brigada de emergencia, y en caso que sea necesario brindar apoyo a los supervisores durante la evacuación.

5.8.5.5. Trabajadores

- Seguir las instrucciones del jefe de obra en la implementación del plan de emergencia.
- Dirigirse a la zona de seguridad que corresponda previa indicación del jefe de obra.
- Desconectar equipos o herramientas eléctricas que esté utilizando.

- No retornar al lugar de trabajo sin previa autorización del coordinador de área.
- Participar activamente de los simulacros y actividades de capacitación que se realicen.

5.8.6. Acciones de respuesta ante emergencias

En esta sección se incluye los procedimientos que se deberán aplicar en caso de presentarse situaciones especiales, tales como: notificación ante el acontecimiento de un accidente, atención de emergencias médicas masivas e incendio con materiales peligrosos.

Procedimiento de notificación

Ante un accidente

El personal: En este caso se informará inmediatamente al jefe de obra.

Jefe de obra: Efectuara las coordinaciones iniciales con el grupo de emergencia en caso sea necesario.

Dara un informe completo inicial al término de su presencia en la escena del accidente al profesional de obra, como dato esencial para la investigación del incidente.

Llenara un informe de accidentes juntamente con los involucrados, el que contara con un archivo fotográfico, de ser requerido, así como declaraciones de testigos las cuales serán de mucha utilidad para la investigación

Profesional de obra: Coordinara la investigación con las autoridades competentes de ser el caso.

Procedimiento general de respuesta ante emergencias

Respuesta a emergencias medicas

Para la atención de emergencias médicas se tomará en cuenta el método de triaje, el cual permite priorizar el orden de atención médica especializada tanto para los accidentes como para enfermedades comunes u ocupacionales, así como asegurar los recursos disponibles para la atención médica durante una emergencia.

Los procedimientos comprenden los siguientes pasos.

Emergencia médica masiva

- Dada la emergencia, notificar según el nivel de la emergencia. Seguir el procedimiento de notificación descrito anteriormente.
- Identificar dicha emergencia, usando los criterios de clasificación de emergencia médica (cuadro A).
- Evaluar los niveles de respuesta de urgencia médica de acuerdo al método de triaje (cuadro B)
- Disponer el tiempo, comunicación, recursos necesarios y atender la emergencia

Criterios para la clasificación de emergencia médica.

Criterios	Rojo	Naranja	Amarillo	Verde
Riesgo de vida	Respiración ausente Pulso ausente SOC			
Dolor		Severo	Moderado	Cualquier dolor
Hemorragia	Profusa	Mayor no controlado	Menor no controlado	Sangrado menor
Conciencia	Paciente convulsionando	Alterada Pérdida de conciencia post trauma verificada.	Antecedente de pérdida de conciencia post trauma, sin otros síntomas.	Sin pérdida de conciencia
Temperatura	Hipertermia = 41 °C	T>38, 5 constante	T°>38, 5	Calentura
Mecanismo del trauma	Quemaduras graves por incendio Shock eléctrico Traumatismo múltiple Vertebra- medular Severo, cerrado de tórax/ abdomen Heridas punzantes Emergencia cardiovascular Emergencias medicas Emergencias quirúrgicas Abdomen agudo agudo con signo de peritonitis Amputaciones de miembro Traume severo de ojo. Otros a considerar	Incendio (quemadura grave 2°profundo o 3° grado de cara, ojos, mano, genitales.) Urgencia medica Urgencia quirúrgica Víctima de accidente fluvial de c/signos de ahogamiento Otros a consideración.	Conclusiones Escoriaciones Luxaciones Fracturas Intoxicaciones sin compromiso sistémico	Conclusiones Escoriaciones Luxaciones Fracturas
Forma de inicio	Brusco en minutos	Puede ser brusco o insidioso en horas	Empeora en horas	Inicia/ empeora en 24-48 horas

Fuente: *Elaboración Propia*

Método de triaje

Clasificación de la atención	Código	Prioridad para evacuación	Tiempo meta de atención (Minutos)	Destino	Niveles de respuesta
Inmediata	Rojo	I	INMEDIATA	UNIDAD DE SHOCK TRAUMA Conducta Estabilización evacuación. Por 6 horas	Accidente grave invalidante/ Requiere evacuación inmediata transportado en helicóptero u otro medio necesario/ puede causar el fallecimiento
Muy urgente	Naranja	I	10	SERVICIO DE EMERGENCIA Conducta: Estabilización- evacuación a centro con mayor capacidad de resolución. 12/24 hrs	Accidente grave invalidante/ Requiere evacuación inmediata transportado en helicóptero u otro medio necesario/ puede causar el fallecimiento
Urgente	Amarillo	II	60	SERVICIO DE EMERGENCIA Conducta: Tratamiento pendiente, referir para la evaluación de la especialidad 24-48 hrs	Accidente grave invalidante/ Requiere evacuación o tratamiento medico
Standard	Verde	III	120	ATENCION DE PRIMEROS AUXILIOS Conducta: tratamiento observación	Accidentes leves/ Pueden ser tratados en forma ambulatoria/ Pueden requerir hospitalización por 24-48 hrs
Fallecido	Negro	Sin prioridad	Variable	De acuerdo con lo que determine la autoridad competente	De acuerdo con lo que determine la autoridad competente

Fuente: Elaboración Propia

Procedimientos operacionales en casos específicos con materiales peligrosos

A continuación, se presenta los procedimientos de atención y respuesta a emergencias, de acuerdo con la evaluación de riesgos evaluados.

Incendios

- Se notificará la emergencia de acuerdo con el sistema de notificación de la emergencia.
- Se evacuará al personal que no se encuentre involucrado con la extinción del incendio.
- Aislar la zona del siniestro.
- Paralizar los equipos que sean necesarios.
- Se utilizarán extintores, y sistemas contra incendio de agua.
- Corte el suministro eléctrico del área o equipo afectado por el fuego
- Administre correctamente los equipos contra incendios: la prioridad es la protección o el rescate de víctimas.
- Localice el extintor o hidrante más cercano.
- Pruebe el extintor antes de su uso.
- Dirija el agente extintor o el chorro de agua a la base del fuego.

RESPUESTA DE EVACUACION EN CASO DE SISMOS

Se deberá indicar las zonas seguras en las instalaciones utilizadas. Los procedimientos que seguir son los siguientes:

- Se mantendrá el área libre de cualquier objeto que obstaculice la vía de circulación del personal.

- Se almacenarán los materiales de trabajo que no se esté utilizando al momento, en forma segura.
- Se establecerá un plan interno para actuación y comunicación en caso de sismos.
- Se contará con una lista de todo el personal
- Durante y después del sismo El personal:
- Deberá mantener la calma durante el sismo.
- Se deberá alejar de las zonas donde existan equipos y maquinarias hacia las zonas seguras.
- Permanecer en zonas seguras hasta que todo vuelva a la normalidad.
- Avisar a sus superiores en caso exista heridos.
- El grupo de respuesta de evacuación Indicará y señalizará zonas seguras dentro de las instalaciones y brindará indicaciones adecuadas durante el sismo.

5.8.7. Fatalidad

En caso de ocurrir muerte, se deberá comunicar al jefe de obra y este en coordinación con el profesional de obra informará al gerente de la empresa, asimismo se informará a las autoridades competentes.

5.9. Presupuesto

Tabla 28 Presupuesto de la propuesta

ACTIVIDADES	ACCIONES	COSTOS	
		C. UNITARIO (S/.)	C. TOTAL (S/.)
CAPACITACIÓN	Contratación del ponente	200.00 (4 secciones)	800.00
	Transporte del ponente	10.00 (4 secciones)	40.00
	Alquiler del proyector	150.00 (4 secciones)	600.00
	Materiales	10.00 (4 secciones)	40.00
BREAK	Gaseosa	17.00 (5 paquetes)	85.00
	Sándwiches	0.70 (40)	28.00
	Empanada	0.50 (40)	20.00
TOTAL			S/. 1613.00

Fuente: Elaboración propia.

Comentario: A continuación, se detalla las actividades con sus respectivas acciones a desarrollar dentro del plan así mismo seguido del presupuesto a invertir para la ejecución de la propuesta la cual se detallan en sus costos unitarios y costos totales arrojando como resultado final de S/. 1613.00 Nuevos Soles que deberán invertir la empresa Xander Constructora y Servicios Generales SRL para su ejecución la cual le proporcionara parámetros ya establecidos previamente a su desarrollo que le permitirá minimizar riesgo que pueda presentar sus trabajadores.

5.10. Costo beneficio:

Con el plan de capacitación en seguridad e higiene laboral va a permite lograr la adaptación de personal para cada función o ejecución de una tarea específica, en la organización, reduciendo los distintos riesgos durante su jornada laboral:

- 1) Tener un mayor control de riesgo para la empresa.
- 2) Una disminución de los indicadores de accidentes y/o riesgos.
- 3) Un mejor beneficio en protección efectiva de la integridad física y la salud de los trabajadores.
- 4) Promover un ambiente de mayor seguridad en el empleado.
- 5) Facilita la comprensión de las políticas de la empresa.

IMPACTO:

El presente plan de capacitación en seguridad e higiene laboral a implementar tendrá un impacto positivo para la empresa ya que mediante las actividades a proponer dentro de ella se busca principalmente minimizar los riesgos en la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L logrando así un impacto significativo en términos económicos, social y organizacional.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Al diagnosticar el grado e importancia de protección y seguridad que brinda la empresa a cada uno de sus trabajadores en sus áreas de trabajo correspondientes, antes de la implementación del plan de capacitación un 27% casi nunca recibía protección correspondiente esto representaba lo más cercano a un desinterés por brindar una protección correcta concluyendo que el problema planteado para la presente investigación tuvo fundamento real .ya que la seguridad y protección correspondiente en cada uno de sus áreas de trabajo no contaban con la protección adecuada y para esto se tuvo que planear un plan de capacitación correspondiente.

Se ha identificado los peligros y se a evaluados los riesgos determinándose una alta vulnerabilidad a que están expuestos los trabajadores de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales SRL.

Al identificar las medidas de seguridad e higiene laboral se identificó una escasa supervisión profesional al momento de iniciar una obra de trabajo, equipos de protección personal. Concluyendo las medidas dadas por la empresa no es suficiente para minimizar los riesgos en seguridad e higiene. y se tuvo que agregar otros instrumentos de medidas, conocer las políticas de protección personal, por lo tanto, para la prevención y minimización de riesgos se tuvo que implementar el plan de capacitación y de esta manera ser efectiva la I minimización de los riesgos que se presenten en la empresa.

Mediante el análisis integral de los resultados del diagnóstico en la minimización de los riesgos laborales en la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L. obtuvimos que antes y después de diseñar el programa del plan de capacitación gracias al análisis estadístico podemos concluir que se ha demostrado que el programa del plan de capacitación ayudara minimizar los riesgos laborales en la empresa.

6.2. Recomendaciones

Al responsable del área de seguridad e higiene laboral debe cumplir con la programación de las fechas trimestrales para una encuesta para conocer la importancia de seguridad e higiene que brinda la empresa que al no ser encuestadas periódicamente los usos van cambiando con el tiempo y al conocerlas nos permitirá reconocer las áreas correspondientes donde existe mayor peligro de seguridad e higiene.

Recomendar al personal operativo las normas de seguridad y salud ocupacional que deben cumplir los trabajadores por especialidad (oficina y obras).

Recomendar al representante del área de seguridad e higiene laboral para que realice un seguimiento de las medidas de seguridad e higiene laboral programadas en el plan de capacitación para llevar a cabo una mejor salud ocupacional y al mismo tiempo disminuir los riesgos que se presente en la empresa, y de esta manera evaluar a la empresa si cumple con los estándares según el programa de capacitación.

Recomendar al representante de seguridad e higiene laboral realizar inspecciones o supervisiones periódicamente recurriendo a las áreas de trabajo y ver si se cumplen los instrumentos de seguridad e higiene para minimizar los riesgos y saber si el programa de capacitación es aplicado.

Referencias

- Alarcon Aguilera, R. (2011). *La Seguridad e Higiene en las Pequeñas Y Medianas Empresas del sector comercial Xalapa*. Tesis, Universidad Veracruzana, Xalapa Enriquez Vera Cruz.
- Antón Romero, K. G., & Merheb Cortez, J. (2011). *diseño y elaboracion de un plan de seguridad y salud laboral para el personal de la fundacion para promocion y desarrollo de la universidad del oriente (fundado),extension sucre-Panama.edo.Sucre-2011*. Tesis, Universidad de Oriente Núcleo Sucre, Sucre.
- Areola, R., Mendoza, S., & Sanchez, R. (2012). *Seguridad e higiene industrial*. Artículo, Mexico.
- Arreola, R., Rafael, S., & Mendoza, S. (2012). *Revista Academica de Mexico*. Mexico.
- Blaque. (1999). *Cursos en Gestion de Proyectos.E Meud.Net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/cu/2012/jepa.html>
- Castro Guidos, R. A., Martinez Nolasco, M. L., & Ramirez Cruz, R. A. (2011). *Estudio Sobre la Higiene y Seguridad Ocupacional para Fortalecer el Desempeño laboral de los Empleados de la Alcaldia Municipal de Custancingo,Departamento de San Martin*. San Salvador.
- Chiavenato, I. (200). *Administracion de Recursos Humanos* (Quinta Edicion ed.). (A. L. Solano, Ed.) Colombia.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos* (8° edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2007). *Administracion de Recursos Humanos* (8° Edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3° edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3° Edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)

- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3° Edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3° Edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3° Edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3° Edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (3 ° Edicion ed.). (McGraw-Hill, Ed.)
- CHIavenato, I. (2009). *Gestion del Talento Humano* (Tercera Eicion ed.). (McGraw+hill, Ed.)
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanas* (9° Edicion ed.). (J. M. Chacon, Ed.)
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (9° Edicion ed.). (J. M. Chacon, Ed.)
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (9 ° Edicion ed.). (J. M. Chacon, Ed.)
- Cortez. (Abril de 2002). *Coceptum, Volumen 1 - Número 2 - Abril2010*.
- Cortez. (2006). *Seguridad , Higiene Y Ambiente de Consecionarios Automotriz.COCEPTUM, VOLUMEN 1*. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/226/646>
- Fagundez Rodriguez, Ivan Rafael;. (2012). *programa de prevension en salud y seguridad laboral en la empresa productos clinicos,proclinca. C.A Caracas-Venezuela*. Tesis, Universidda Nueva Esparta, Paracas-Venezuela.
- FONDONORMA OHSAS 18002. (2003). *segurida e Higiene y ambiente de consecionarios automotrices.Conceptum Volumen 1*. Obtenido de <http://publicaciones.urbe.edu/index.php/coeptum/article/viewArticle/226/646>

- Gonzalez Vargas, V., & Guerrero Medina, G. E. (2014). *ptolomeo.unam.mx*. Tesis licenciado, México, México. Obtenido de [ptolomeo.unam.mx: http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/5900/Tesis.pdf?sequence=1](http://www.ptolomeo.unam.mx:8080/xmlui/bitstream/handle/132.248.52.100/5900/Tesis.pdf?sequence=1)
- Guzman Coral, A. D., & Peña Yumbato, T. L. (2016). *Propuesta de Plan de seguridad y salud para la contrucción de la obra de saneamiento del sector Norte Este*. Tesis Licenciatura, Universidad Científica del Perú, Iquitos, Iquitos. Obtenido de <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/141/GUZM%C3%81N-PE%C3%91A-Propuesta-1-Trabajo.pdf?sequence=1>
- Hernandez. (abril de 2003). *COEPTUM, VOLUMEN 1 - NÚMERO 2*.
- Mace. (1990). *Eumed.Net*. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008b/406/Definicion%20de%20los%20terminos%20capacitacion%20y%20desarrollo.htm>
- Martell Ruiz, B. G., & Sanchez Ayala, A. M. (2013). *Plan de capacitacion para mejorar el desempeño de ,los trabajadores operativos del gimnasio "sport club" de la ciudda de trujillo-2013*. Tesis, Universidda Privada Atenoro Orrego, Trujillo, Lima.
- Medina Proaño, F. (2014). *Diseño del plan de capacitacion en base al modelo de retorno inversion-ROI-para la planta central del ministerio defensa civil central correspondiente al periodo -2013*. Tesis, Pontificia Universidad Catolica del Ecuador.
- Pacheco, N., & Silva, Y. (2012). *Plan de Capacitacion en el Area de Higiene y Seguridad Industrial para Mejorar El Desempeño del Personal*. Tesis, Republica Bolivariana de Venezuela, Caracas-Venezuela.
- Posada Sanchez, P. R. (2010). *diseño y desarrollo de un sistema de gestion de seguridad y salud ocupacional OHSAS 18001:2007 para la empresa importadora, distribuidora cormercializadora de productos agroquimicos*. Tesis, Escuela Superior Politecnico, Guayaquil-Ecuador.
- Rodríguez Lamoth, M., & Martin, A. (2014). *Diseño de un Plan de Capacitacion y Dearrollo para el Personal del Departamento de Operaciones y Tecnologia de*

la Empresa ENGINEERED SECURITY SOLUTIONSA. Tesis, Universidad Nacional Abierta, Caracas.

Sarango Veliz, I. (2012). *Plan de gestion de seguridad y salud en la construccion de una ciudad-basado en la norma OHSAS 18001.* Tesis, Universidad Nacional De Ingenieria, Lima-Peru.

siliceo. (marzo de 1996). *capacitacion empresarial efectiva.* Obtenido de <http://julietta-capacitacion-empresarial.blogspot.pe/2010/03/definiciones-de-capacitacion.html>

Teran Pareja, I. S. (2012). *Propuesta de Implementacion de un Sistema de Gestion de Seguridda y SaludOcupacional bajo la Norma OHSAS 18001 en una Empresa de Capacitacion Tecnica para la Insdustria.* Tesis, Pontificia Universidad Catolica del Peru, Lima-Peru.

ANEXOS

INTRODUCCION: Marque con una "X" la alternativa que usted crea conveniente. La respuesta que obtenga será considerada estrictamente confidencial. De la verdad de la respuesta depende el éxito del estudio

1. ¿Crees Ud. que con la elaboración de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral le permitirá sus objetivos?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
2. ¿Cumple con las metas y objetivos establecidos por la empresa?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
3. ¿Cuándo realiza un trabajo importante de una manera satisfactoria obtiene algún reconocimiento o incentivo?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
4. ¿Cree Ud. que es necesario la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
5. ¿Durante el tiempo que permanece en la empresa Ud. ha recibido alguna capacitación?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
6. ¿Cree Ud. que la ejecución de un plan de capacitación minimizara los peligros que presente en su área de trabajo?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
7. ¿Cree Ud. que con la formulación y ejecución de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral ayudara a mejorar su productividad dentro del área de trabajo?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
8. ¿Cuenta Ud. con algún seguro médico que le brinde la empresa?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
9. ¿Ud. en su puesto de trabajo posee con las condiciones adecuadas que le permitan desarrollar sus actividades con total normalidad?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
10. ¿Considera que las condiciones ambientales de su puesto de trabajo es el adecuado?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
11. ¿La empresa le da la protección correspondiente a su área de trabajo?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
12. ¿Se revisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
13. ¿Usa con frecuencia los equipos de protección personal para realizar su trabajo?
a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca

14. ¿La empresa le ha suministrado alguna charla de inducción a la hora de iniciar la obra o mantenimiento?
- a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
15. ¿Ha sufrido de algún accidente laboral durante su experiencia de trabajo dentro de la empresa?
- a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
16. ¿Conoce Ud. los peligros de su área de trabajo?
- a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
17. ¿Conoce Ud. la política de seguridad e higiene laboral de la empresa?
- a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca
18. ¿Cumple con las reglas establecidas de la organización?
- a) Siempre b) Casi siempre c) Casi nunca d) Nunca

- CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Jose F. Cuyum Uli-C.
2. ESPECIALIDAD	Administración
3. TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Magister
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	18 Años.
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	Unidad Ejec. de J. P. de
6. CARGO	Asesor Técnico
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
Plan de Capacitación en Seguridad e Higiene Laboral para la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L, Chiclayo 2016	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	
B. INSTRUMENTO EVALUADO	ENCUESTA
C. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 19 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
7. FIRMA Y DNI	 76718050.

8. INSTRUCCIONES

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

9. PREGUNTAS

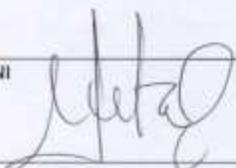
1. ¿Crees Ud. que con la elaboración de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral le permitirá sus objetivos? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Cuenta Ud. con algún seguro médico que le brinde la empresa? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿La empresa le da la protección correspondiente a su área de trabajo? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Se revisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿La empresa le ha suministrado alguna charla de inducción a la hora de iniciar la obra o mantenimiento? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>6. ¿Conoce Ud. la política de seguridad e higiene laboral de la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cumple con las reglas establecidas de la organización?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cree Ud. que es necesario la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Durante el tiempo que permanece en la empresa Ud. ha recibido alguna capacitación?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Ha sufrido de algún accidente laboral durante su experiencia de trabajo dentro de la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Usa con frecuencia los equipos de protección personal para realizar su trabajo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>12. ¿Conoce Ud. los peligros de su área de trabajo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Ud. En su puesto de trabajo posee con las condiciones adecuadas que le permitan desarrollar sus actividades con total normalidad?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera que las condiciones ambientales de su puesto de trabajo es el adecuado?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cumple con las metas y objetivos establecidos por la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cuándo realiza un trabajo importante de una manera satisfactoria obtiene algún reconocimiento o incentivo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Cree Ud. que la ejecución de un plan de capacitación minimizara los peligros que presente en su área de trabajo?</p> <p>a) Si b) no</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Cumple con las normas de seguridad establecidas por la empresa</p> <p>a) Si</p> <p>b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cree Ud. que con la formulación y ejecución de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral ayudara a mejorar su productividad dentro del área de trabajo?</p> <p>a) Si</p> <p>b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: _____ N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

- CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Julio Aguiardo Espinoza
2. ESPECIALIDAD	Lic en Administración
3. TÍTULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Maestro
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	12 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	USJ
6. CARGO	Docente Tiempo Completo
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
Plan de Capacitación en Seguridad e Higiene Laboral para la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L, Chiclayo 2016	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	
B. INSTRUMENTO EVALUADO	ENCUESTA
C. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 19 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
7. FIRMA Y DNI	 40802335

8. INSTRUCCIONES

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

9. PREGUNTAS

1. ¿Crees Ud. que con la elaboración de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral le permitirá sus objetivos? a) Si b) No	A (/) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Cuenta Ud. con algún seguro médico que le brinde la empresa? a) Si b) No	A (/) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿La empresa le da la protección correspondiente a su área de trabajo? a) Si b) No	A (/) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Se revisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado? a) Si b) No	A (/) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿La empresa le ha suministrado alguna charla de inducción a la hora de iniciar la obra o mantenimiento? a) Si b) No	A (/) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>6. ¿Conoce Ud. la política de seguridad e higiene laboral de la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cumple con las reglas establecidas de la organización?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cree Ud. que es necesario la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Durante el tiempo que permanece en la empresa Ud. ha recibido alguna capacitación?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Ha sufrido de algún accidente laboral durante su experiencia de trabajo dentro de la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Usa con frecuencia los equipos de protección personal para realizar su trabajo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>12. ¿Conoce Ud. los peligros de su área de trabajo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Ud. En su puesto de trabajo posee con las condiciones adecuadas que le permitan desarrollar sus actividades con total normalidad?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera que las condiciones ambientales de su puesto de trabajo es el adecuado?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cumple con las metas y objetivos establecidos por la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cuándo realiza un trabajo importante de una manera satisfactoria obtiene algún reconocimiento o incentivo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Cree Ud. que la ejecución de un plan de capacitación minimizara los peligros que presente en su área de trabajo?</p> <p>a) Si b) no</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Cumple con las normas de seguridad establecidas por la empresa</p> <p>a) Sí b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cree Ud. que con la formulación y ejecución de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral ayudara a mejorar su productividad dentro del área de trabajo?</p> <p>a) Sí b) No</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D (<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: _____ N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	

CARTILLA DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL EXPERTO	Vidauro Carpio Inacio
2. ESPECIALIDAD	Ingeniero Industrial
3. TITULO Y GRADO ACADÉMICO OBTENIDO	Ingeniero Industrial
4. EXPERIENCIA (AÑOS)	25 años
5. INSTITUCIÓN DONDE LABORA	VSS - UCV - UTP
6. CARGO	Docente tiempo parcial
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
Plan de Capacitación en Seguridad e Higiene Laboral para la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L, Chiclayo 2016	
A. NOMBRE DE LOS TESISISTAS	
B. INSTRUMENTO EVALUADO	ENCUESTA
C. DETALLE DEL INSTRUMENTO	El instrumento consta de 19 preguntas y ha sido construido, teniendo en cuenta la revisión de la literatura, luego del juicio de expertos que determinará la validez de contenido será sometido a prueba de piloto para el cálculo de la confiabilidad con el coeficiente de alfa de Crombach y finalmente será aplicado a las unidades de análisis de esta investigación.
7. FIRMA Y DNI	 Vidauro Carpio Inacio INGENIERO INDUSTRIAL CIP 72214 ITSE 0090
	16486327

8. INSTRUCCIONES

EVALÚE CADA ITEM DEL INSTRUMENTO MARCANDO CON UN ASPA EN "A" SI ESTÁ DE "ACUERDO" O CON EL ITEM "D" SI ESTÁ EN "DESACUERDO", SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS.

9. PREGUNTAS

1. ¿Crees Ud. que con la elaboración de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral le permitirá sus objetivos? a) Si b) No	A (X) , D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
2. ¿Cuenta Ud. con algún seguro médico que le brinde la empresa? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
3. ¿La empresa le da la protección correspondiente a su área de trabajo? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
4. ¿Se revisa que los trabajadores porten el equipo de seguridad adecuado? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____
5. ¿La empresa le ha suministrado alguna charla de inducción a la hora de iniciar la obra o mantenimiento? a) Si b) No	A (X) D () SUGERENCIAS: _____ _____ _____

<p>6. ¿Conoce Ud. la política de seguridad e higiene laboral de la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>7. ¿Cumple con las reglas establecidas de la organización?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>8. ¿Cree Ud. que es necesario la implementación de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>9. ¿Durante el tiempo que permanece en la empresa Ud. ha recibido alguna capacitación?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>10. ¿Ha sufrido de algún accidente laboral durante su experiencia de trabajo dentro de la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>11. ¿Usa con frecuencia los equipos de protección personal para realizar su trabajo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>12. ¿Conoce Ud. los peligros de su área de trabajo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>13. ¿Ud. En su puesto de trabajo posee con las condiciones adecuadas que le permitan desarrollar sus actividades con total normalidad?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>14. ¿Considera que las condiciones ambientales de su puesto de trabajo es el adecuado?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>15. ¿Cumple con las metas y objetivos establecidos por la empresa?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>16. ¿Cuándo realiza un trabajo importante de una manera satisfactoria obtiene algún reconocimiento o incentivo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>17. ¿Cree Ud. que la ejecución de un plan de capacitación minimizara los peligros que presente en su área de trabajo?</p> <p>a) Si b) no</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>

<p>18. ¿Cumple con las normas de seguridad establecidas por la empresa</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>19. ¿Cree Ud. que con la formulación y ejecución de un plan de capacitación en seguridad e higiene laboral ayudara a mejorar su productividad dentro del área de trabajo?</p> <p>a) Si b) No</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>
<p>PROMEDIO OBTENIDO:</p>	<p>N° TA: _____ N° TD: _____</p>
<p>COMENTARIOS GENERALES:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>OBSERVACIONES:</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	



Arquitectura
Ingeniería
Mantenimiento

Sr.
DR: MIRKO MERINO NÚÑEZ
DIRECTOS DE LA EAP. ADMINISTRACION
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN S.A.C

Asuntos: carta de aceptación de la empresa Xander Constructora y Servicios Generales S.R.L. para realizar el proyecto de investigación

De mi especial saludo:

Es agradable dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez informale sobre la aceptación por parte de nuestra empresa a las alumnas **Castro Agapito Carmela Victoria con DNI: 71702264** y a **Cubas Tapia Kely Rene con DNI: 48739307** para el desarrollo de su investigación comprometiéndonos a participar en este proceso ofreciendo la información y el apoyo necesario.

MANEJO DE SERVICIOS GENERALES S.R.L.
RUC: 208010051

Joel Alexander
GERENTE

🏠 Sec. Unidad de Solteros
Mz. 33 - Lt. 08, Tumán
Chiclayo - Perú

📞 Rpc. 994694077
📞 Rpc. 944797770
✉️ servicios@xandercom.pe

DECLARACIÓN JURADA

DATOS DEL AUTOR: Autor Autores

Castro Agapito Carmela Victoria

Apellidos y nombres

71702264 2121817858 Presencial
 DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Cubas Tapia Kely Rene

Apellidos y nombres

48739307 2121819187 Presencial
 DNI N° Código N° Modalidad de estudio

Administración

Escuela académico profesional

Ciencias Empresariales

Facultad de la Universidad Señor de Sipán

Ciclo

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN Proyecto de investigación Informe de investigación

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

1. Soy autor o autores del proyecto e informe de investigación titulado

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION PARA MEJORAR LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA EMPRESA XANDER CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES S.R.L. - CHICLAYO 2016

La misma que presento para optar el grado de:

Licenciado en Administración

2. Que el proyecto y/o informe de investigación citado, ha cumplido con la rigurosidad científica que la universidad exige y que por lo tanto no atentan contra derechos de autor normados por Ley.
3. Que no he cometido plagio, total o parcial, tampoco otras formas de fraude, piratería o falsificación en la elaboración del proyecto y/o informe de tesis.
4. Que el título de la investigación y los datos presentados en los resultados son auténticos y originales, no han sido publicados ni presentados anteriormente para optar algún grado académico previo al título profesional.

Me someto a la aplicación de normatividad y procedimientos vigentes por parte de la UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN y ante terceros, en caso se determinara la comisión de algún delito en contra de los derechos del autor.


 Castro Agapito Carmela Victoria
 DNI N° 71702264




 Cubas Tapia Kely Rene
 DNI N° 48739307



**FORMATO N° TI-CI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES)
(LICENCIA DE USO)**

Pimentel, 09 noviembre del 2017

Señores
Centro de Información
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

Los suscritos:

CASTRO AGAPITO CARMELA VICTORIA, con DNI: 71702264.

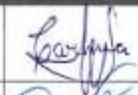
CUBAS TAPIA KELLY RENE, con DNI: 48739307.

En mi (nuestra) calidad de autor (es) exclusivo (s) del trabajo de grado titulado:

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION PARA MEJORAR LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA EMPRESA XANDER CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES S.R.L – CHICLAYO 2016, presentado y aprobado en el año 2017 como requisito para optar el título de Licenciado, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Escuela Académico Profesional de Administración por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Centro de Información de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en la página Web del Centro de Información, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de grado y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo N° 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APellidos y Nombres	Número de Documento de Identidad	Firma
CASTRO AGAPITO CARMELA VICTORIA	71702264	
CUBAS TAPIA KELLY RENE	48739307	

Acta de originalidad de informe de investigación

Yo, Mg. Heredia LLatas Flor Delicia, coordinadora del área de investigación de la EAP de Administración, y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° 1020 -FACEM-USS-2016 del estudiante(s) CASTRO AGAPITO CARMELA VICTORIA - CUBAS TAPIA KELLY RENE, titulada PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION PARA MEJORAR LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA EMPRESA XANDER CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES S.R.L - CHICLAYO 2016. Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 24% verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el programa Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de noviembre del 2017



Mg. Heredia LLatas Flor Delicia

DNI N° 41365424

Índice de similitud

PROPUESTA DE UN PLAN DE CAPACITACION PARA
MEJORAR LA SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA
EMPRESA XANDER CONSTRUCTORA Y SERVICIOS
GENERALES S.R.L - CHICLAYO 2016

INFORME DE ORIGINALIDAD



figura 18 índice de similitud del software turnitin

Fuente: Elaboración propia

PLAN DE CAPACITACIÓN EN SEGURIDAD E HIGIENE LABORAL PARA LA EMPRESA XANDER CONSTRUCTORA Y SERVICIOS GENERALES S.R.L, CHICLAYO 2016

