

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO
ESCUELA DE POSGRADO



**CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA APLICACIÓN DE LOS
ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA
UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO - 2018**

TESIS

**PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN,
CON MENCIÓN EN RECURSOS HUMANOS**

AUTOR:

Cárdenas Romero, Lorena Del Rosario

ASESOR:

Márquez Yauri, Heyner

Fecha de Sustentación: 2019-09-27

Trujillo – Perú.

2019

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego. De mi especial consideración: Cumpliendo con los lineamientos establecidos para la presentación, aprobación y sustentación de Tesis para obtener el grado de maestro en Administración con mención en Recursos Humanos, de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, tengo el honor de presentar a ustedes el proyecto de tesis titulado **“CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO - 2018”**.

En tal sentido, dejo a su acertado criterio la correspondiente evaluación del presente trabajo de investigación, esperando que reúna los méritos necesarios para su oportuna aceptación. Agradezco de antemano la atención brindada al presente trabajo y es propicia la oportunidad para expresarles mi muestra de estima y consideración. Trujillo, marzo 2018.

Lorena Del Rosario Cárdenas Romero.

DEDICATORIA

Esta tesis de maestría se la dedico a Dios, a mis padres, esposo y mi hija.

*A Dios porque ha estado conmigo en todo momento por más difícil que haya sido,
protegiéndome y dándome mucha fuerza para continuar.*

A mis padres; Carmen y Genaro

Agradecerles por su paciencia,

Por su dedicación y tiempo en el cuidado de mi pequeña,

A mi esposo e hija agradecerles por su apoyo incondicional.

Todo este esfuerzo es para ellos. Los amo con todo mi corazón.

Lorena Del Rosario Cárdenas Romero

AGRADECIMIENTOS

Profundo agradecimiento a mi asesor Heyner Márquez Yauri, por aceptar en estas dos etapas de mi vida profesional nuevamente ser mi asesor de tesis y sobre todo por su tiempo y dedicación en la realización de esta investigación.

Asimismo, agradecer a mis jefes y compañeros de la Escuela de Posgrado de UPAO, por haberme permitido desarrollar el presente estudio en mi centro laboral y por el tiempo que se me brindó para ejecutar las actividades concernientes a la investigación.

LA AUTORA

RESUMEN

La presente investigación fue realizada con el propósito de demostrar que la capacitación laboral mejora la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal que labora en la oficina de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo en el año 2018, para ello se consideró como enunciado del problema ¿De qué manera la capacitación laboral nos permite aplicar los estándares de seguridad y salud en el personal que labora en la escuela de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo? y se planteó como hipótesis: Aplicar una capacitación laboral que permitirá mejorar adecuadamente la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal que labora en la escuela de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo. Se contó con una población de 27 trabajadores que laboran en la oficina de Posgrado que sirvió como muestra, el diseño de la investigación utilizado fue el pre experimental con pre test y post test, en cuanto a las técnicas se utilizó la encuesta, la entrevista y el análisis documental. Los resultados de la investigación han demostrado que la capacitación laboral al personal administrativo ha permitido mejorar la aplicación de los estándares de seguridad y salud ocupacional, por cuanto el nivel de aplicación a nivel de pre test es bajo en 15% y medio en 48%, y a nivel de post test es alto en un 81%, como se indica en las tablas 3, 4 y 5. Con lo cual la hipótesis planteada queda plenamente demostrada. Finalmente se recomienda que el programa de capacitación laboral sea sostenible en cuanto a su planificación, ejecución y evaluación.

Palabras clave: Capacitación laboral, seguridad y salud ocupacional.

ABSTRACT

This research was carried out with the purpose of demonstrating that job training improves the application of safety and health standards in the staff working in the Postgraduate Office at Antenor Orrego Private University of the city of Trujillo in 2018.

To this end, it was considered as a statement of the problem. How does job training allow us to apply safety and health standards in the employees working in the Graduate School at Antenor Orrego Private University in the city of Trujillo? and it was proposed as a hypothesis: Apply a job training that would improve the application of safety and health standards in the postgraduate School employees working at Antenor Orrego Private University in the city of Trujillo

The sample was represented by a population of 27 workers of the Postgraduate Office. The design used for this research was the pre-experimental. A survey was used as a technique and the questionnaire was used as an instrument. That is why the Occupational Health and Safety Training Plan has made possible to prevent, identify, evaluate and control the dangers and risks the Postgraduate Office workers are exposed to.

The result of the research has shown that the application of job training has significantly improved safety and health standards in the Postgraduate Office of the Antenor Orrego Private University, the level of application at the pre-test level is low at 15% and half at 48%, and at the post test level it is 81% high as it is shown on charts 3, 4 and 5. That's how the hypothesis raised is fully demonstrated. Finally, it is recommended that the job training program be sustainable in terms of planning, execution and evaluation.

Palabras clave: Capacitación laboral, seguridad y salud ocupacional.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE.....	vii
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN	11
1. EL PROBLEMA.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Enunciado del problema	16
2. JUSTIFICACIÓN	16
3. OBJETIVOS	17
3.1. Objetivo general.....	17
3.2. Objetivos específicos	17
4. HIPÓTESIS.....	18
4.1. Hipótesis general	18
4.2. Variables	18
5. MARCO REFERENCIAL.....	18
5.1. Antecedentes.....	18
5.2. Marco teórico.....	22
5.3. Marco conceptual.....	32
CAPÍTULO II MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS	35
2 MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS	36
2.1. Material de estudio.....	36
2.1.1. Unidad de estudio	36
2.1.2. Población muestral.....	36
2.2. Tipo de diseño de investigación	36
2.3. Matriz de operacionalización.....	38
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
2.5. Técnicas e instrumentos de procesamiento y análisis de datos	40
2.6. Procesamiento y análisis de datos.....	40
2.7. Procedimiento de investigación	41
2.8. Aspectos éticos.....	41

CAPÍTULO III. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	42
3.1 RESULTADOS CUANTITATIVOS	43
3.1.1 Resultados de la Encuesta a nivel de pre test:	43
3.1.2 Resultados de la Encuesta a nivel de post test:	44
3.1.3 Resultados comparativos a nivel de pre y post test:	45
3.1.4 Contrastación de hipótesis	46
3.2 RESULTADOS CUALITATIVOS	47
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
4.1. DISCUSION DE RESULTADOS	50
CAPÍTULO V. PLAN DE CAPACITACION	55
5.1. Actividad de la empresa.....	56
5.2. Justificación	56
5.3. Alcance	56
5.4. Fines del plan de capacitación	57
5.5. Objetivos del plan de capacitación	57
5.6. Duración del curso	58
5.7. Acciones a desarrollar.....	58
5.8. Recursos.....	59
5.9. Financiamiento.....	59
5.10. Cronograma	60
5.11. Programa de capacitación	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	65
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Población.....	36
Tabla N° 02: Criterio para evaluar nivel de aplicación de estándares	40
Tabla N° 03: Aplicación de los estándares a nivel de pre test.....	43
Tabla N° 04: Aplicación de los estándares a nivel de pos test	44
Tabla N° 05: Resultados comparativos a nivel de pre test y pos test	45
Tabla N° 06: Contrastación de hipótesis	46
Tabla N° 07: Validación del cuestionario.....	46

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 1: Aplicación de los estándares a nivel de pre test	43
Figura N° 2: Aplicación de los estándares a nivel de post test.....	44

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1. EL PROBLEMA

1.1. Realidad problemática

Las tendencias mundiales actuales en el campo empresarial, consideran el entorno laboral como un destino de bienestar, donde el espacio físico y la tecnología hasta consideraciones de trabajo virtual y comodidades, son la clave para una fuerza de trabajo feliz. La manera en que los trabajadores experimentan su entorno, lugares de trabajos compartidos, en la actualidad reflejan la creciente preocupación por la seguridad y salud en el trabajo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS).

La salud ocupacional debe tener como objetivo la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y el bienestar social de los trabajadores en todas las ocupaciones, la prevención entre los trabajadores de las desviaciones de salud causados por sus condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en su empleo contra los riesgos resultantes de factores adversos a la salud; la colocación y el mantenimiento del trabajador en un entorno de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas y, para resumir: la adaptación del trabajo al hombre y cada hombre a su puesto de trabajo. (Apaza, 2012, p.1)

En este mismo sentido, cabe mencionarse que los cambios globales, políticos y económicos afectan el ámbito laboral y por ende al trabajador, ejemplo de esto han sido las crisis económicas mundiales que han dejado como resultado miles de desempleados y crisis social; en oposición a esto organismos como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha establecido convenios entre las naciones para fomentar el trabajo decente, como fuente de paz en las comunidades y, progreso social y económico. (Lozada de Díaz, 2014, p.3)

Según la OIT, un trabajador cada 15 segundos en el mundo fallece a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo y 153 trabajadores sufre un accidente laboral.

En el mundo anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes, cada día mueren más de 2.3 millones de personas por año, de los cuales 6,300 son a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. Muchos de estos accidentes que son menores resultan en ausentismo laboral.

El costo de esta adversidad diaria es enorme y la contribución económica de los malos actos de seguridad y salud se estima en un 4% del PBI global cada año. La campaña de la OIT por el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo para hoy, 28 de abril del 2017, fundamental se centra en la necesidad de los países de mejorar su capacidad para recopilar y utilizar datos confiables sobre este tema.

La capacidad para recopilar y utilizar documentos fiables sobre SST también ha pasado a ser fundamental para que los países puedan cumplir con su compromiso de establecer y reportar sobre sus progresos en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas.

Finalmente, es imprescindible resaltar que la OIT tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la importancia y consecuencias de los accidentes, lesiones y las enfermedades vinculadas con el trabajo. La meta es colocar la salud y la seguridad de los trabajadores en la agenda política de todos los países para que protejan por medio del diálogo. (Vanhuynegem, 2017)

A, nivel regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina de Naciones (CAN), cuenta con el Instrumento de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual establece la obligación de los Estados miembros de implementar una política de prevención de riesgos laborales y vigilar su cumplimiento; el deber de los empleadores de identificar, evaluar, prevenir y comunicar los riesgos en el trabajo a sus trabajadores; y el derecho de los trabajadores a estar informados de los riesgos de las actividades que prestan, entre otros.

Por lo cual a nivel del estado peruano se ha establecido una política nacional en seguridad y salud en el trabajo el cual debe crear las condiciones que aseguren el control de los riesgos laborales, mediante el desarrollo de una cultura de la prevención eficaz; en la que los sectores empresariales y los

actores sociales responsables de crear esas condiciones puedan efectuar una planificación, así como un seguimiento y control de medidas de seguridad y salud en el trabajo; en este contexto, se ha aprobado la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo con el objeto de promover una cultura de prevención de riesgos laborales a través del deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control del Estado y la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, quienes a través del diálogo social, deben velar por la promoción, difusión y cumplimiento de la normativa sobre la materia.

En ese contexto, en nuestra realidad empresarial no encontramos una cultura orientada a la seguridad y salud en el trabajo por lo que considero que es un aspecto de vital importancia preocuparse por que los trabajadores tengan una protección debida ante todos los riesgos al que estan expuestos en el desarrollo diario de sus actividades laborales. (Diario Oficial El Peruano, 2016)

El Gobierno peruano ha establecido la salud ocupacional como un tema principal en la agenda nacional bicentenario. Con la aprobación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021 se dispone impulsar una red integrada de información que impulse el diseño, implementación y evaluación de las acciones de promoción y prevención.

Una de las metas específicas de este plan es cumplir con el desarrollo de un sistema único e integrado de registro y notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, el cual ha sido fortalecido por esta organización desde el 2014 (Vanhuynegem, 2017).

En este contexto la Universidad Privada Antenor Orrego en la búsqueda constante de lograr una cultura organizacional de excelencia, ha condicionado un sistema de seguridad y salud en el trabajo y su respectivo Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, buscando mejorar siempre sus procesos y por consiguiente la seguridad y salud de sus trabajadores, de tal manera que los altos estándares de seguridad y salud garanticen las condiciones que protegen la vida, la salud y el bienestar de

los trabajadores de la universidad, ofreciendo un trabajo digno y satisfactorio, así como de todas aquellas personas que se encuentren en sus instalaciones, Considerando además que en el año 2018 se han producido 06 reportes de accidentes leves y 02 accidentes incapacitantes y no se reportó ninguna situación de riesgo, según las estadísticas de la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacional de la Universidad Privada Antenor Orrego.

La institución ha desarrollado una serie de iniciativas y actividades orientadas a la difusión y conocimiento de los estándares de seguridad en el trabajo a nivel de todo su personal, sin embargo el nivel de aplicación de dichos protocolos y procedimientos no es el esperado por cuanto en muchos casos se ha observado que el personal del área administrativa no cumple con los estándares de seguridad establecidas para las oficinas como es el caso del personal que labora en la Escuela de Posgrado, también se ha observado que:

Los estándares de seguridad no están claramente establecidos, carecen de detalle técnico, marco legal vigente Ley N° 29783, falta de difusión y socialización en el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, falta de señalización de algunas zonas de riesgo, falta de organización interna en materia de seguridad y falta de compromiso de los miembros del comité de seguridad y salud de UPAO.

Lo cual está ocasionando que los trabajadores realicen inadecuadas prácticas laborales, la institución aprobó su reglamento de seguridad y salud en el trabajo en el año 2017, debido al desconocimiento de las normas internas en materia de seguridad y salud en el trabajo, no se aplica ningún estándar produciendo accidentes de trabajo, así mismo no hay un reporte o registro de accidentes o incidentes debido a la inoperancia de comité de seguridad y salud en la Universidad Privada Antenor Orrego.

De lo anterior surge la necesidad de planificar, y ejecutar un plan de capacitación laboral que permita a los colaboradores de la institución conocer y aplicar de manera eficiente los estándares de seguridad y salud ocupacional, aspecto que ha sido el principal motivo por el cual se va

desarrollar la presente investigación, cuyo problema de estudio tiene el siguiente enunciado:

1.2 Enunciado del problema

¿De qué manera la capacitación laboral permite aplicar los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo en la escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego - 2018?

2. JUSTIFICACIÓN

Teórica

La presente investigación ha permitido verificar los conceptos, factores, características y otros elementos en materia de seguridad y salud ocupacional; así mismo, se tomará conocimiento de la Ley N° 29783 existente al respecto en el ámbito nacional y el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito institucional.

La presente investigación va a servir de material de consulta y guía para estudiantes y profesionales e investigadores en la materia.

Práctica

En el presente estudio se ha evaluado el nivel de aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal que labora en la oficina de la escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, propuestos en el sistema de Gestión de seguridad y salud en el trabajo, así como en su reglamento, y a partir de ello se ha diseñado propuestas para la mejora de los estándares de seguridad y salud en el trabajo y su constante aplicación.

Metodológica

El sistema de gestión y seguridad ocupacional, tiene sus componentes, dimensiones, procedimientos y metodología que ha sido revisada y puesta en práctica en la presente investigación.

La primera etapa de la investigación ha sido de tipo documental con una revisión de fuentes bibliográficas y electrónicas de diferentes autores, para desarrollar los aspectos introducidos en el análisis, para una mayor comprensión y conocimiento de los mismos.

En segunda instancia se hizo uso de la Investigación cuantitativa a través de la cual se caracterizó las variables para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva.

Social

En la actualidad existen muchas empresas que le dan poca o nula importancia a los temas relacionados en seguridad y salud ocupacional, el mercado laboral adolece de desigualdad y déficit de trabajo decente, el trabajo que se crea en muchas empresas peruanas es informal y por ende muy precario en el aspecto de seguridad y protección para sus colaboradores. Es por ello la importancia social en el presente trabajo, radica en que ha permitido conocer la percepción de los colaboradores en materia de seguridad y salud ocupacional.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo general

Demostrar como la capacitación laboral permite la aplicación eficiente de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo en la oficina de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego - 2018.

3.2. Objetivos específicos

- a) Medir la aplicación de los estándares de seguridad y salud en la oficina de la Escuela de Posgrado, antes de la capacitación laboral.
- b) Desarrollar un programa de capacitación laboral en materia de seguridad y salud ocupacional.

- c) Medir la aplicación de los estándares de seguridad y salud en la Escuela de Posgrado, después de la capacitación laboral.
- d) Demostrar la influencia de la capacitación laboral en la aplicación de los estándares seguridad y salud en el personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

4. HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis general

La capacitación laboral permite aplicar de manera eficiente los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo en la Escuela de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego.

4.2 Variables

En la presente investigación se consideraron:

Variable Independiente: Capacitación laboral.

Variable Dependiente: Estándares de seguridad y salud.

5. MARCO REFERENCIAL

5.1 Antecedentes

Sobre el término de investigación sobre la gestión de la seguridad y salud ocupacional en el trabajo, se tiene referencia de las siguientes investigaciones:

Nivel internacional

Para Díaz, V. (2015), en su tesis de Pos Grado Titulado: “*La Gestión de la Seguridad Integral en los Centros Educativos*”, Universidad Autónoma de Barcelona, llegó a la siguiente conclusión:

Las acciones formativas orientadas al alumnado se involucran con la formación en emergencias/autoprotección, prevención de riesgos y hábitos saludables, en las que suelen participar activamente agentes del entorno social próximo. Son acciones puntuales que, a excepción de la

prevención de riesgos laborales en formación profesional, no están incluidas en el currículum escolar.

En cuanto al profesorado, normalmente muestran un bajo nivel formativo, siendo pocos los que han participado en acciones formativas, más allá de las realizadas en el centro educativo. Los que están más formados son aquellos que participan en talleres y laboratorios (formación en prevención de riesgos) y los profesores de educación física (primeros auxilios), resaltemos que todos los profesores deberían recibir formación en este ámbito a lo largo de su trayectoria profesional para que tengan conocimiento cómo integrar, en su labor diaria, la educación en prevención de riesgos. Este es el único modo que permitirá aumentar el nivel de cultura preventiva de los profesionales de la educación e incurrir en la formación y el nivel de cultura preventiva del alumnado.

El estudio de casos ha probado que existen un conjunto de elementos que favorecen y dificultan los procesos de gestión de la seguridad integral en los centros educativos (condicionantes en la gestión de la seguridad integral). Los condicionantes se agrupan en función de si se vinculan al sistema (ej. conciencia social), al centro educativo en su globalización (ej. cultura de centro) y/o a los individuos y grupos (ej. conciencia e implicación de la comunidad educativa).

Al respecto considero muy importante lo planteado por el autor en el sentido de que se debe identificar los elementos que favorecen o dificultan la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por ello es importante que el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo sea monitoreado, evaluado o auditado de manera permanente a efectos de ir retroalimentando a cualquiera de sus componentes. Considero que este aspecto debería también replicarse en UPAO.

Nivel nacional

Según Rodríguez (2014), en su tesis de pre grado titulado: “*Propuesta de un sistema de seguridad y salud Ocupacional para una empresa del sector mecanica automotriz*” de la carrera Ingenieria Industrial de la

Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, llegó a las siguientes conclusiones:

El modelo del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional que aplicará la empresa se estructura en seis etapas como el OHSAS 18001 y se integra al proceso de gestión de seguridad basada en el comportamiento con el fin de minimizar el problema de raíz, en caso no se integrara esta última se seguirían registrando accidentes, pues los trabajadores continuarían operando con comportamientos riesgosos. Es indispensable que ambas metodologías trabajen en grupo, para que logren reducir el incremento de número de accidentes que se han registrado en el año 2013 en la empresa en estudio.

El comité de seguridad deberá percibir incentivos económicos respecto a su sueldo, lo que permitirá obtener trabajadores motivados a trabajar por la seguridad y salud de ellos mismos y de sus compañeros, un personal motivado trabaja de forma responsable, lo que significa que le dedicará tiempo y esfuerzo para que el proyecto de implementación del SSYSO y el proceso de SBC logre minimizar el número de accidentes laborales en un corto o mediano plazo.

La empresa conseguirá un teclé eléctrico, pues una de las principales causas de los accidentes de trabajo es el no contar con equipos especializados para la realización de tareas, para ello la alta dirección deberá invertir dinero para aplicar esta mejora, la organización posteriormente evitará pérdidas como golpes o cortes profundos, aplastamiento de pies o sobreesfuerzos que significan sobre costos y menor margen de ganancia para la empresa, lo cual podría representarse como una pérdida de oportunidad.

Es importante que las empresas que adopten un sistema de seguridad y salud e el trabajo, lo haga bajo una metodología estandarizada y aceptada por las regulaciones del país o ciudad donde opera la empresa, para el caso de la Universidad Privada Antenor Orrego debe acogerse a lo que dice la ley 29783, ley de seguridad y salud en el trabajo. Otro aspecto importante que el la motivación o incentivos que tiene que

generar la organización para con sus trabajadores, lo que permitirá obtener trabajadores motivados a trabajar por la seguridad y salud de ellos mismos y de sus compañeros.

Para Quispe (2014), en su tesis titulado: “*Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa en la Industria Metalmeccánica*”, llegó a las siguientes conclusiones:

La Implementación de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, es un cambio al que cualquier empresa sin importar el rubro, se puede someter si quiere normalizar sus riesgos para la SST y mejorar su desempeño de la SST.

La empresa logró la implementación de un Sistema Gestión con la Norma OHSAS 18001:2007.

La empresa realizó la verificación de aquellas no conformidades detectadas en la última auditoría interna de seguridad y salud, lo cual permitió al personal captar oportunidades de mejora y nuevas acciones.

A inicio de la implementación de dichos procedimientos, el personal no presentaba logros en el entendimiento. La realización de charlas, talleres y seguimiento de los jefes de área permitieron la permanente adecuación e interés del personal.

La implementación del SGSST, ha dado como consecuencia que con ayuda de la gerencia general y con los planes de sensibilización, gerencias de área y demás personal de la organización sienta el interés y ayude en la prevención de los riesgos.

Para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo, es importante el compromiso no solo de los trabajadores sino también de la alta dirección, ya que este proceso implica una mejora continua para la empresa. Para el caso de la UPAO es importante que la alta dirección de muestras visibles de su interés por el tema, en todo caso debe reflejarse en las políticas de seguridad y salud ocupacional de la institución.

5.2 Marco teórico

5.2.1 La Capacitación laboral

La capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, se refiere a los métodos que se usan para proporcionar a las personas dentro de la empresa las habilidades que necesitan para realizar su trabajo. (Jiménez, 2014, p.1)

Así mismo es el proceso de modificar, sistemáticamente, el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. La capacitación se relaciona con las habilidades y las capacidades que exige actualmente el puesto. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito. Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas. Así, la capacitación es una fuente de utilidad, porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio (Chiavenato, 2008, p. 371).

Los trabajadores son los pilares fundamentales de toda organización. Esto hace que la selección de personal sea un proceso difícil y muchas veces de larga duración, ya que los postulantes deben superar diversas etapas hasta encontrar al más idóneo para el cargo en cuestión.

Pero la tarea no termina una vez que el equipo de trabajo está completo, por el contrario, es en ese momento cuando las compañías se enfrentan a un desafío aún mayor: mantener el interés mostrado en un principio por parte de los postulantes, aumentar su productividad y perfeccionar sus conocimientos. A Cómo lograrlo a través de la capacitación.

La mejora continua es clave para los integrantes de una empresa, ya que les permite conocer las últimas tendencias y estrategias laborales y no quedarse solo con lo que aprendieron en la universidad. Esto favorece su operatividad, creatividad y niveles de innovación por parte de los trabajadores, conceptos muy valorados dentro del mundo de los negocios.

En tiempos de cambios constantes e implementación de nuevas tecnologías, es importante que los colaboradores estén en permanente perfeccionamiento para no ser superados por la competencia (Seminarium, 2013, p.1).

Proceso de capacitación

Es un proceso de capacitación que permite mejorar continuamente las actividades laborales, con el fin de implantar mejores formas de trabajo. Ésta es una actividad sistemática, planificada y permanente, cuyo propósito general es: preparar, desarrollar e integrar al recurso humano en el proceso productivo mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores.

En este sentido, la capacitación nos encamina al perfeccionamiento técnico del trabajador, logrando que este se desempeñe eficientemente en las funciones que se le asigne.

Aplicando dicho proceso nos permite producir resultados de calidad, dar excelente servicio a los clientes, prevenir y solucionar anticipadamente problemas potenciales dentro de la organización.

Este proceso es continuo y este comprendido por 5 pasos, que a continuación mencionamos:

- Analizar las necesidades. Identificar las habilidades, necesidades de los conocimientos y su desempeño.

- Diseñar la forma de enseñanza: Se diseña el contenido del programa, folletos, libros, actividades.
- Validación: Se eliminan los defectos del programa y se procede con una presentación limitada a un grupo pequeño de personas.
- Aplicación: Se establece el programa de capacitación.
- Evaluación: Se define el éxito o fracaso del programa. (Delfín, 2010, p.1).

Programa de capacitación

Primer paso: Para elaborar un programa de capacitación se detecta las necesidades de la empresa. Buscando aplicar las técnicas adecuadas para este fin, logrando eliminar las pérdidas de tiempo.

Segundo paso: Se clasifica y jerarquizar esas necesidades. Es decir, buscando ordenarlas para decidir cuáles son las más urgentes, más importantes, cuáles requieren atención inmediata y cuáles se tienen que programar a largo plazo.

El tercer paso: Se definen los objetivos de capacitación, es decir, el motivo de llevar adelante el programa. Estos objetivos tienen que formularse de manera clara, precisa y medible para más adelante, después de aplicar el programa, permita poder evaluar los resultados.

El cuarto paso: Es elaborar el programa de capacitación. En este momento se determina qué (contenido), cómo (técnicas y ayudas), cuándo (fechas, horarios), a quién (el grupo), quién(instructores), cuánto (presupuesto).

El quinto paso: Es ejecutar el programa, es decir, llevarlo a la práctica.

El sexto paso: Es evaluar los resultados del programa. Esto debe hacerse antes, durante y después de ejecutarlo (Emprende, 2018).

5.2.2 La Seguridad y salud ocupacional

La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es un derecho fundamental de todos los trabajadores y tiene como objetivo, prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales permite identificar y disminuir riesgos y peligros, proponer medidas de prevención y control de accidentes e incidentes, con el fin de contar con personal saludable y evitar que los riesgos afecten al personal, equipos, local y funcionamiento de la organización. Para eso, las entidades públicas y privadas deberán propiciar el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo. (Servir, 2018)

La Seguridad y salud ocupacional permite identificar y disminuir riesgos y peligros, proponer medidas de prevención y control de accidentes e incidentes, con el fin de contar con personal saludable y evitar que los riesgos afecten al personal, equipos, local y funcionamiento de la organización. Según Rodríguez, N. (2014)

En el Perú, la Seguridad y Salud en el Trabajo está normada por la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo; su Reglamento, aprobado con Decreto Supremo N° 005-2012-TR, y sus respectivas modificatorias. Dicha Ley es aplicable a todos los sectores económicos y de servicios, comprende a todos los empleadores y los trabajadores bajo el régimen laboral de la actividad privada en todo el territorio nacional, trabajadores y funcionarios del sector público, trabajadores de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional del Perú, y trabajadores por cuenta propia. (Servir, 2018)

En esa línea la Universidad Privada Antenor Orrego también se ha supeditado a la presente ley, lo que se traduce en la implementación de su sistema de seguridad y salud ocupacional a partir del año 2017.

5.2.3 El sistema de seguridad y seguridad ocupacional

Según Rodríguez (2014), presenta los siguientes conceptos:

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) abarca una disciplina que trata de prevenir las lesiones y las enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, además de la protección y promoción de la salud de los empleados.

Tiene el objetivo de mejorar las condiciones laborales y el ambiente en el trabajo, además de la salud en el trabajo, que conlleva la promoción del mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados.

Consiste en realizar un desarrollo de un proceso lógico y por etapas, se basa en la mejora continua, con el fin de anticipar, reconocer, evaluar y controlar todos los riesgos que puedan afectar a la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST debe ser liderado e implantado por el jefe, con la participación de todos los empleados, garantizando la aplicación de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los empleados, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Siendo un sistema de gestión, sus principios deben estar enfocados al ciclo PHVA (planificar, hacer, verificar y actuar).

Planificar: se debe planificar de forma que se mejore la seguridad y la salud de los empleados, se deberán localizar las cosas que se realizan mal o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar estos problemas.

Hacer: se deberán implementar las medidas planificadas.

Verificar: se deberá realizar una revisión de los procedimientos y acciones implantadas para conseguir los resultados deseados.

Actuar: se deberán realizar las acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y la salud de los empleados.

Obligaciones de los jefes

El jefe se encuentra obligado a proteger la seguridad y la salud de sus empleados, acorde con lo establecido en la normatividad vigente.

Dentro del SG-SST el jefe tendrá, entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y promover la política de seguridad y salud en el trabajo.
- Respetar los requisitos normativos.
- Proceder a cumplir con el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Promover con la participación de los empleados.
- Conceder a los responsables y poner en conocimiento a los miembros de la organización.
- Determinar y entregar los recursos necesarios para disponer, permanecer y desarrollar el SG-SST.
- Trabajar los riesgos y los peligros que se puedan producir en la organización.
- Evitar los riesgos laborales.
- Encaminar el direccionamiento respetando al SG-SST en la organización.

- Unificar la normatividad de seguridad y salud en el trabajo, al plan de gestión, procesos, procedimientos y decisiones establecidos en la organización.

Obligaciones de la administración en cuanto a riesgos laborales

Las obligaciones establecidas en el Sistema General de Riesgos Laborales, se deben a:

- Enseñar al vigilante de seguridad y salud en el trabajo a respetar y practicar las normativas relacionadas al SG-SST.
- Generar asesoría y asistencia técnica a las organizaciones afiliadas, y se proceda a crear el SG-SST.
- Los empresarios tienen la obligación de establecer en su centro de trabajo una política eficaz en los principios de seguridad y salud en la institución, sin olvidar hacer un permanente seguimiento de la acción preventiva.

Responsabilidades de los trabajadores

Los empleados deberán tener las siguientes responsabilidades en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo:

- Tener en consideración como prioridad el cuidado integral de nuestra salud.
- Proporcionar información clara, auténtica y completa sobre nuestro estado de salud.
- Aplicar constantemente las normas, reglamentos e instrucciones del Sistema de Gestión en el Trabajo.
- Comunicar oportunamente al jefe sobre los peligros y los riesgos que pueden encontrar en su puesto de trabajo.

- Asistir a las actividades de capacitación en seguridad y salud y se debe considerar como prioridad en el plan de capacitación del SG-SST.
- Ayudar y colaborar con el cumplimiento de los objetivos del SG-SST.

Elaborar y conservar la documentación del SG-SST.

El SG-SST cuenta con la documentación que puede ser visualizada en formato físico, electrónico o una combinación de éstos y debe ser vigilado por el responsable del SG-SST, garantizando la confidencialidad de los documentos, de acuerdo con la normatividad legal vigente.

Las organizaciones deben cuidar los registros y documentos que recibe el SG-SST debido a lo siguiente:

- Los cuidados de los documentos deben ser de manera controlada.
- Se debe respaldar que los documentos sean claros, fácilmente identificables, accesibles y protegidos.
- El encargado del SG-SST debe tener entrada a todos los documentos y registros prescindiendo el paso a las historias clínicas ocupacionales de los trabajadores cuando no tenga perfil de médico especialista en seguridad y salud en el trabajo.
- Los documentos puedan guardarse de manera electrónica siempre y cuando se garantice la conservación de la información.

Los documentos y registros del SG-SST deben ser guardados por un período mínimo de veinte años, registrados desde el momento en que termine la relación laboral del trabajador con la organización:

Los resultados de los perfiles epidemiológicos de salud y los conceptos de los exámenes de ingreso de los trabajadores.

La organización debe contar con un médico especialista, verificando los resultados de los exámenes realizados.

Los resultados de las evaluaciones y seguimiento a los ambientes de trabajo.

Registros de las actividades de capacitación, formación y entrenamiento.

Registrar el almacenamiento de los elementos y los equipos de protección personal.

Para los demás documentos y registros, los jefes deberán elaborar y cumplir con un sistema de archivo o retención documental, siempre se debe estar acorde a la normatividad vigente y las políticas de las organizaciones.

5.2.4 La Ley de seguridad y salud ocupacional

Es una herramienta que ha creado el estado peruano como mecanismo de regularización de seguridad y salud ocupacional en el ámbito del sector público y privado, consta de 123 artículos y publicado el 27 de octubre de 2016 y rige a partir del 01 de noviembre del 2016. (Matos, 2012, p.1)

En la Universidad Antenor Orrego, están establecidas en los Estándares de Seguridad y Salud en las Operaciones, en el:

Art. 20.- Los empleados de oficina deberán conocer y practicar las siguientes reglas:

- a) No sentarse en los extremos de los escritorios, mesas, credencias, etc., use las sillas.
- b) Sentarse con los pies apoyados totalmente sobre el suelo y los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo.

- c) Mantener una postura de tronco erguido frente al plano de trabajo y lo más cercano posible al mismo. La cabeza y cuello deben estar lo más rectos posible.
- d) Cambiar de posición y alternar con otras posturas.
- e) Realizar ejercicios de relajación muscular.
- f) Mantener cerrado los cajones de los escritorios mientras no los use, si los deja abiertos puede lastimarse.
- g) Levante los objetos del suelo, mantenga los pisos limpios y prevenga accidentes.
- h) Informe toda condición insegura que exista en su oficina.
- i) No colocar materiales u objetos en la parte superior de armarios, archivadores, muebles y equipos.
- j) No hacer ninguna conexión eléctrica, comunicar al área de mantenimiento.
- k) No sobrecargue los tomacorrientes.
- l) Al terminar su tarea diaria, deje apagado y desconectado ventiladores, computadoras, aire acondicionado, televisores y todo aquello que funcione con energía eléctrica.
- m) No guarde comida en los escritorios.
- n) No adoptar posturas incorrectas tales como: sentarse sobre una pierna, sentarse con las piernas cruzadas o sujetar el auricular con el hombro.
- o) No realizar movimientos inadecuados como: girar sobre la silla mediante movimientos bruscos del tronco en lugar de hacer el giro con ayuda de los pies.
- p) La pantalla, el teclado y los documentos escritos debe situarse a una distancia alejada de los ojos entre 45 y 55 cm, para prevenir la fatiga visual.
- q) Las sillas deben estar sobre una base estable y con regulación de altura. El respaldo lumbar será ajustable en inclinación.

- r) La pantalla debe estar entre 0° y 30° por debajo de la línea horizontal marcada por la altura de los ojos.

5.3 Marco conceptual

A continuación, se presenta los siguientes conceptos:

Estándar:

Para Project (2018), los estándares globales del PMI le provén el conocimiento y el fundamento que usted y su organización necesitan para tener éxito. Nuestros estándares promueven una dirección de proyectos superior mediante la aplicación de prácticas que se aplican firmemente y son considerablemente reconocidas. Éstos también fomentan la aceptación y adopción de los mismos a nivel mundial.

ISO: Organización Internacional para la estandarización.

Sus orígenes se remontan a 1946. Delegados de 25 países decidieron entonces que, debido a la globalización, empezaba la necesidad de establecer normas de reconocimiento internacional, con el fin de normalizar aspectos como la seguridad, la salud, el entorno, etc.

La organización ISO desarrolla Normas Internacionales en materia de productos, servicios, procesos, materiales y sistemas, tanto para la evaluación como la gestión y puesta en práctica de procedimientos (Club Responsable de Calidad, 2013).

Capacitación laboral:

La capacitación forma parte de la educación y formación integral de las personas, resaltando también que la capacitación implica un aprendizaje, y que el resultado del aprendizaje es un cambio de conducta; por lo tanto, los cambios que se originan en los empleados deben ser producto de necesidades anticipadamente diagnosticadas, transferidas y reforzadas en la organización. (Torres, 2010, p.20)

Deterioro de la salud: Condición física o mental identificable y adversa que surge y/o empeora por la actividad laboral y/o por situaciones asociadas con el trabajo (Medina, 2012, p.4).

Peligro: Situación o acto con capacidad para causar daño en términos de daño humano o deterioro de la salud, o una combinación de éstos (Medina, 2012, p.4).

Identificación de peligros: Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro y se especifica sus características (Medina, 2012, p.4).

Incidente: Suceso o sucesos asociadas con el trabajo en el cual ocurre o podría haber ocurrido un daño o deterioro de la salud (sin tener en cuenta la gravedad), o una fatalidad (Medina, 2012, p.4).

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra un suceso (incidente) o exposición peligrosa y severidad del daño o deterioro de la salud que puede provocar el suceso o exposición (Medina, 2012, p.5).

Riesgo aceptable: Riesgo que se ha reducido a un nivel que puede ser tolerado por la organización teniendo en consideración su propia política de SST (Medina, 2012, p.5).

Evaluación de riesgos: Proceso de evaluar el riesgo o riesgos que poseen de uno o varios peligros, teniendo en cuenta lo adecuado de los controles existentes, y decidir si el riesgo o riesgos son o no aceptables (Medina, 2012, p.6).

Parte interesada: Persona o grupo de personas, dentro o fuera del lugar de trabajo que tiene interés o se puede ver perjudicado por el desempeño de la SST de una organización (Medina, 2012, p.6).

Documento: Información y su medio de soporte (Medina, 2012, p.6).

Procedimiento: Forma específica para llevar a cabo una actividad o un proceso (Medina, 2012, p.7).

Sistema de gestión de la SST: Parte del sistema de gestión de una organización, empleada para generar e implementar su política de SST y gestionar sus riesgos para la SST (Medina, 2012, p.7).

Auditoría: Proceso, sistemático, independiente y documentado para obtener “evidencias de la auditoría” y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumplen los “criterios de auditoría” (Medina, 2012, p.7).

Acción preventiva: Acción tomada para anular la causa de una no conformidad potencial, o cualquier situación indeseable (Medina, 2012, p.8).

Mejora continua: Es el proceso repetitivo de optimización del sistema de gestión de la SST para lograr avanzar en el desempeño de la SST global de forma compatible con la política de SST de la organización (Medina, 2012, p.8).

CAPÍTULO II: MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS

2 MATERIALES Y PROCEDIMIENTOS

2.1 Material de estudio

2.1.1 Unidad de estudio

Esta investigación tuvo como unidad de estudio: **El trabajador administrativo de la Escuela de Posgrado.**

2.1.2 Población muestral

La población estuvo conformada por los 27 trabajadores administrativos de la Universidad Privada Antenor Orrego de la Ciudad de Trujillo.

En la presente investigación el tipo de muestreo es no probabilístico en razón a que el grupo ya está constituido, es decir participaron en la investigación los 27 trabajadores administrativos que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Antenor Orrego, tal como se detalla en la tabla 01.

Tabla 01:
Población

Trabajadores de Posgrado	Educación	Ciencias Económicas	Derecho	Medicina	Ingeniería	Total
Coordinadores de unidad	2	1	1	1	2	7
Coordinadores de programa	1	1	1	2	3	8
Administrativos						12
Total trabajadores de Posgrado						27

Elaboración: La autora

2.2 Tipo de diseño de investigación

El diseño que se utilizó fue pre-experimental de un solo grupo, sucesión o en línea, con pre y post test como se muestra en la representación gráfica:

O1-----X-----O2

Donde:

O1: Representa la medición en la aplicación de los estándares de seguridad y salud en la oficina de la Escuela de Posgrado, antes de la capacitación laboral.

X: Representa la variable independiente o capacitación laboral.

O2: Representa la medición de la aplicación de los estándares de seguridad y salud en las oficinas de la Escuela de Posgrado, después de la capacitación laboral.

Se utilizó los siguientes métodos: analítico, sintético, comparativo, deductivo y científico.

El método analítico se utilizó para realizar el análisis de la información de las tablas estadísticas y de los gráficos; el método sintético se utilizó en la redacción de la introducción así como del resumen y conclusiones; el método comparativo sirvió para realizar la comparación de la información obtenida durante el pre test y el pos test; el método deductivo sirvió para redactar las conclusiones y recomendaciones; y el método científico se aplicó durante todo el desarrollo de la investigación, con un enfoque holístico, es decir unitario e interrelacionado.

2.3 Matriz de Operacionalización:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>Variable Independiente: Capacitación laboral.</p>	<p>Capacitación laboral: “Consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los nuevos empleados necesitan para realizar su trabajo”. (Dessler,1998, p. 2)</p>	<p>1.- La capacitación es un procedimiento planeado, sistemático y organizado, que comprende un conjunto de acciones que implican: El diagnóstico, la planeación de la capacitación, la ejecución de la evaluación orientada al cambio y mejoramiento de conocimientos, habilidades y actitudes del personal. Jiménez. (Allison, 2014, p. 1)</p>	<p>Diagnóstico</p> <p>Planeación de la capacitación</p> <p>Ejecución de la capacitación</p> <p>Evaluación de la capacitación</p>	<p>Necesidades de capacitación</p> <p>Plan de capacitación</p> <p>Cronograma de actividades</p> <p>Opinión de los trabajadores</p>	<p>Entrevista.</p>
<p>Variable Dependiente: Estándares de seguridad y salud.</p>	<p>Aplicación: Es la acción que se desarrolla con la aplicación de ciertos conocimientos en el día a día (Pérez, J. & Gardey, A.,2010, p. 1).</p>	<p>La aplicación es la práctica constante que realiza el trabajador respecto a determinada normatividad exigida por la organización. Reglamento de seguridad y salud en el trabajo.</p>	<p>Aplicación de estándares</p>	<p>Nivel de aplicación de estándares:</p> <p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>	<p>Cuestionario.</p>

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas utilizadas fueron:

- a) **Encuesta:** Su propósito es recolectar información directamente de las fuentes primarias, para el caso se aplicó la encuesta a los colaboradores en dos momentos, considerando para ello el pre test y el post test.

- b) **Análisis documental:** Su propósito es recabar información de las fuentes secundarias, para el caso fueron tesis, libros, instrumentos de gestión y revistas especializadas.

- c) **La entrevista:** Su propósito es recabar información sobre el conocimiento previo de las medidas de seguridad y salud en el trabajo, y posteriormente verificar su aplicación después de la capacitación.

Los instrumentos que se utilizaron para obtener toda la información fueron los siguientes:

- a) **Cuestionario:** El cuestionario es un documento formado por un conjunto de preguntas que estuvieron redactadas de forma coherente, y organizadas, secuenciadas y estructuradas de acuerdo con una determinada planificación, el cual sus respuestas nos ayudaron a recabar toda la información.

- b) **Ficha resumen de análisis documental:** Permite consolidar la información de las fuentes secundarias.

- c) **Guía de entrevista:** Es un instrumento que me ha permite orientar la entrevista adecuadamente al Ingeniero de Seguridad y salud.

2.5 Técnicas e instrumentos de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento de datos del presente informe, se utilizó un ordenador de datos Excel y los resultados se presentan en Cuadros Estadísticos, Gráficos circulares y de Barra en secuencia procesal.

Para el estudio de los datos se empleó la estadística descriptiva, siendo el criterio de evaluación los puntajes obtenidos y la calificación que se explica en la siguiente tabla:

Tabla 2:

Criterio para evaluar nivel de aplicación de estándares de seguridad y salud en el trabajo.

Categorías	Puntuación
Alta	(42 - 51)
Media	(30 - 41)
Baja	(17 - 29)

Fuente: Reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, febrero 2017

Elaboración: La autora.

2.6 Procesamiento y análisis de datos

Los datos fueron procesados utilizando el programa Excel y los resultados se presentan en tablas y gráficos estadísticos a nivel de frecuencia simple y porcentual.

Para el análisis de los datos se hizo uso de la estadística descriptiva en primera instancia y luego de la estadística inferencial, específicamente la comparación de promedios (pre y post tests) para probar la hipótesis.

2.7 Procedimiento de investigación

Para realizar la presente investigación se ha seguido este procedimiento:

- 1.- Solicitar la autorización a las instancias respectivas de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- 2.- Identificar la población muestral.
- 3.- Elaborar y validar los instrumentos de recolección de datos.
- 4.- Aplicar los instrumentos de recolección de datos según la población muestral.
- 5.- Procesar la información utilizando el software especializado, presentar los resultados en tablas, gráficos.
- 6.- Analizar y discutir la información recabada y elaboración de conclusiones y recomendaciones.
- 7.- Elaboración del informe final y entrega del mismo a la Escuela de Posgrado.

2.8 Aspectos éticos

La presente investigación cumplió con los parámetros éticos de la institución, cumplimiento con el reglamento de seguridad y salud en el trabajo.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados de la investigación, tanto a nivel de pre test y pos test, así como los resultados comparativos, según las tablas y figuras que se describen a continuación.

3.1 Resultados cuantitativos:

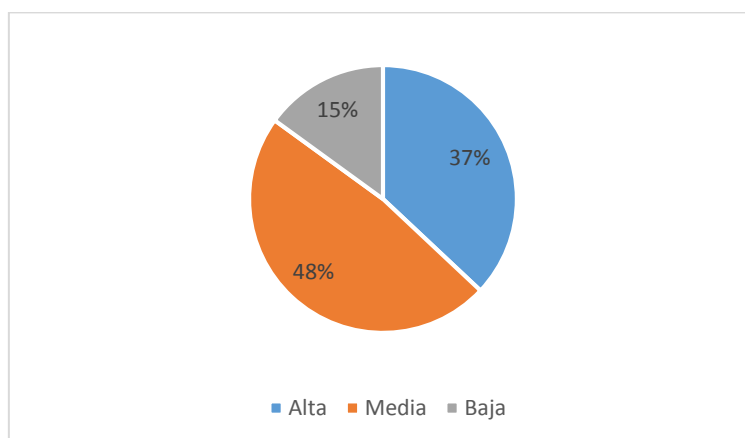
3.1.1 Resultados de la encuesta a nivel de pre test:

Tabla 3:

Aplicación de los estándares a nivel de pre test

Nivel de aplicación	n	%
Alta	10	37%
Media	13	48%
Baja	4	15%
Total	27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de Posgrado UPAO
Elaboración: La autora



Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de Posgrado UPAO
Elaboración: La autora

Figura 1: Aplicación de los estándares a nivel de pre test

Interpretación: El resultado de la encuesta muestra el nivel de aplicación de los estándares de seguridad y salud en las oficinas de Posgrado, el 37% de los trabajadores está en un nivel alto, el 48% un nivel medio y el 15% en un nivel bajo.

3.1.2 Resultados de la encuesta a nivel de post test:

Tabla 4:

Aplicación de los estándares a nivel de post test

Nivel de aplicación	n	%
Alta	22	81%
Media	5	19%
Baja	0	0%
Total	27	100%

Fuente: Encuesta aplicada a colaboradores de Posgrado UPAO
Elaboración: La autora

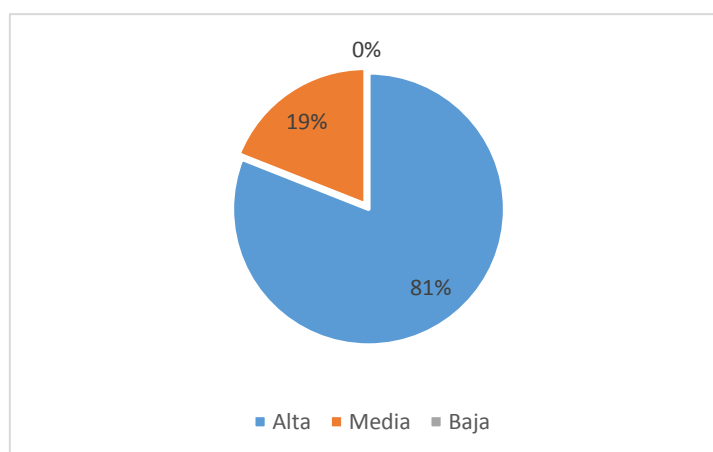


Figura 2: Aplicación de los estándares a nivel de post test

Interpretación: El resultado de la encuesta muestra el nivel de aplicación de los estándares de seguridad y salud en las oficinas de Posgrado, el 81% de los trabajadores en un nivel alto, el 19% un nivel medio y el 0% en un nivel bajo.

3.1.3 Resultados comparativos a nivel de pre test y post test:

Tabla 5:
Resultados comparativos a nivel de pre test y post test

n°	Resultados pre test	Resultados post test
1	28	44
2	45	47
3	44	45
4	39	50
5	28	48
6	31	47
7	45	51
8	28	45
9	46	48
10	33	44
11	47	46
12	43	44
13	29	45
14	36	47
15	51	40
16	42	49
17	30	47
18	42	46
19	39	42
20	39	41
21	34	31
22	38	43
23	32	39
24	35	48
25	31	41
26	47	49
27	37	44
TOTAL	1019	1211

Fuente: Cuestionario aplicado a los colaboradores administrativos de la Escuela de Posgrado de UPAO.

Elaboración: La autora.

Interpretación: La tabla 05 muestra a nivel individual y comparativo los resultados obtenidos en el pre test y pos test por cada uno de los colaboradores administrativos.

Tabla 6:
Resultados comparativos promedios a nivel de pre test y post test.

Resultados globales	pre test	post test
A nivel promedio	38	45

Fuente: Resultados del cuestionario.
Elaboración: La autora

Interpretación: La tabla 06 muestra a nivel global y comparativo los resultados obtenidos en el pre test y pos test por cada uno de los colaboradores administrativos.

3.1.4 Contrastación de hipótesis

Tabla 7:
Comparación de promedios del pre y post test aplicando la prueba T students

Prueba	Promedio	Desviación. Estándar	Valor	
			T	P
Pre test	37.74	6.85		
Post test	44.85	4.13	5.045	0.0001

Fuente: Resultados del cuestionario
Elaboración: La autora

Interpretación: Como P es menor de 0.0001 la diferencia de promedios es altamente significativa confirmando la hipótesis propuesta.

3.2 Resultados cualitativos:

Los resultados cualitativos que se presentan a continuación, es el resultado de la entrevista realizada al Ingeniero de la oficina de seguridad y salud de la Universidad Privada Antenor Orrego, cuyo objetivo es corroborar la evaluación del nivel de conocimiento y el nivel de aplicación de los estándares en el personal administrativo que labora en la Escuela de Posgrado.

DIMENSIÓN	PREGUNTA	RESPUESTA	ANÁLISIS DE LA DIMENSIÓN
DIAGNÓSTICO	1.- Tienen necesidades de capacitaciones en lo referente a los estándares de seguridad y salud ocupacional.	Sí, porque la ley lo exige, además la Universidad ha implementado su oficina de seguridad y salud, dentro de su proceso de capacitación se han considerado mínimo 4 capacitaciones por año.	Según el Plan anual de seguridad y salud deben ser las capacitaciones cada 3 meses por año.
	2.- Existen estándares de seguridad y salud en el trabajo específicos para el personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.	Solo trabajos administrativos de forma general no preparado para Escuelas.	Deben planificar capacitaciones personalizadas para cada Escuela.
	3.- Cual es el nivel de aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.	El nivel de aplicación de seguridad y salud es de acuerdo a escalas según reglamento de seguridad y salud ocupacional. (puntaje de 0 a 20)	Solo se evalúa el puntaje y no se vuelve a capacitar al personal desaprobado que solo el 5%.

PLANIFICACIÓN	4.- Existe y se ha aplicado programas de capacitación en material de seguridad y salud en el trabajo.	Si, IPERC, Plan de contingencia, salud, riesgos ergonómicos, primeros auxilios.	Se debe dar más énfasis y difusión sobre la importancia de los estándares de seguridad y salud.
EJECUCIÓN	5.- ¿Se cuenta con un cronograma de actividades de capacitación de manera mensual, semestral o mensual?	Si, está dentro del Plan anual de seguridad y salud en el trabajo año 2019. Está programado cada 03 meses.	Pero no se da cada 03 meses pues no sale contrato de la consultora quien dará la capacitación.
	6.- ¿Se evalúan las actividades de capacitación?	Si, porcentaje de aprobación es de 95% y desaprobado el 5% (calificación de 0 a 20).	Dar más énfasis en los trabajadores que desaprobaron, haciendo que vuelvan a ser capacitados.
EVALUACIÓN	7.- Considera que los resultados del programa de capacitación han sido óptimos.	Si, a un 95%.	El 5% debe ser motivados y evaluados nuevamente en temas de seguridad y salud.
	8.- Que sugeriría para mejorar la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.	Más compromiso por el mismo trabajador, que se sienta identificado.	Aplicar capacitaciones y evaluaciones constantes sobre temas de seguridad y salud en la Escuela de Posgrado.

Fuente: Entrevista al Ingeniero de HSEQ.

Elaboración: La autora.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con el afán de profundizar el análisis de los resultados obtenidos en la presente investigación a continuación discutimos los resultados del mismo.

Con respecto al **objetivo general**: Demostrar cómo la capacitación laboral permite la aplicación eficiente de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo en la oficina de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego – 2018.

Según Díaz (2015), existen elementos que favorecen o dificultan la gestión de la seguridad integral en los centros educativos como son la conciencia social, la cultura de centro, y la conciencia e implicación de la comunidad educativa.

Al respecto, la organización en estudio se ha enfocado en involucrar a la comunidad educativa, especialmente colaboradores, en sus planes y programas de Seguridad y salud laboral, así lo afirmó el Ingeniero de la oficina de Seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Antenor Orrego, quien manifestó que, en la organización se ha implementado IPERC (Identificación de peligros, evaluación y control de riesgos) y un Plan de contingencia, salud, riesgos ergonómicos y primeros auxilios.

Los resultados de la investigación muestran que la capacitación laboral ha mejorado significativamente la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal que labora en la oficina de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo en el año 2018, tal como se muestra en la Tabla 7, donde se aprecia la comparación

entre los promedios alcanzados en el pre test (38) y el post test (45). El resultado se determinó mediante la prueba estadística T Student, donde el valor obtenido fue P igual a 0.0001, que confirma una diferencia de promedios altamente significativa validando la hipótesis propuesta: La capacitación laboral permite aplicar de manera eficiente los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo en la Escuela de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego.

La afirmación anterior coincide con lo señalado por Jiménez (2014), quien considera que la capacitación es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito general es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo.

La capacitación laboral en seguridad y salud en el trabajo, garantiza que los colaboradores trabajen de manera saludable para la obtención y logro de los objetivos de la empresa. Al respecto, Rodríguez (2014) en su tesis afirma la importancia de las capacitaciones al personal, puesto que permite contar con personal calificado, consiente y motivado que trabaje correctamente, practique comportamientos seguros, y que por consecuencia el nivel de productividad de la empresa se incremente lo que se traduce en mayores ganancias.

Con respecto al **primer objetivo específico**: Medir la aplicación de los estándares de seguridad y salud en la oficina de la Escuela de Posgrado, antes de la capacitación laboral.

Resulta primordial realizar una evaluación previa para conocer las necesidades de capacitación. En esa línea, Delfín (2010) señala que la capacitación nos encamina al perfeccionamiento técnico del trabajador,

logrando que éste se desempeñe eficientemente en las funciones que se le asigne.

Para la presente investigación se desarrolló una medición previa, la cual permitió conocer el estado en el que se encontraban los participantes respecto al nivel de aplicación de los estándares de salud y seguridad en las oficinas de postgrado, según se muestra la Tabla 3, donde el 48% tiene nivel Medio, el 37% nivel Alto y el 15% nivel Bajo. Así también, estos resultados permitieron delimitar la temática del programa de capacitación: Principios y técnicas de la prevención de riesgos laborales; Ergonomía en el centro de trabajo y los estándares de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a la ley 29783 y su aplicación en la oficina de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Con respecto al **segundo objetivo específico**: Desarrollar un programa de capacitación laboral en materia de seguridad y salud ocupacional;

El programa de capacitación se llevó a cabo considerando lo propuesto por Delfín (2010) que señala que la capacitación es un proceso continuo y está comprendido por cinco pasos: analizar las necesidades, diseñar la forma de enseñanza, validación, aplicación y evaluación. Sin embargo, para garantizar la continuidad que señala el autor respecto al proceso de capacitación, se requiere el monitoreo y evaluación permanente de parte de la institución y el compromiso asumido por la gerencia general, tal como lo señala Quispe (2014) que para la implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional en el trabajo, es importante el compromiso no solo de los trabajadores sino también de la alta dirección,

ya que este proceso implica una mejora continua para la empresa. En la entrevista realizada al Ingeniero de la oficina de Seguridad y salud en el trabajo de la Universidad Antenor Orrego, indicó que las capacitaciones al personal respecto a seguridad y salud en el trabajo se realizan cada tres meses, esto en el marco del cumplimiento a las exigencias de la Ley de seguridad y salud en el trabajo, que, como lo señala Matos (2012) es una herramienta que ha creado el estado peruano como mecanismo de regularización de seguridad y salud ocupacional en el ámbito del sector público y privado y consta de 123 artículos.

Con respecto al **tercer objetivo específico**: Medir la aplicación de los estándares de seguridad y salud en la Escuela de Posgrado, después de la capacitación laboral.

Así como se evaluó previamente a los participantes, también se realizó una evaluación posterior a la ejecución del programa de capacitación. Según Emprende (2018), la evaluación de los resultados del programa es el último paso del proceso de capacitación y debe realizarse antes, durante y después.

Al respecto, Delfín (2010) indica que la evaluación del proceso de capacitación define el éxito o fracaso del programa.

Esta afirmación permite reconocer el éxito del programa de capacitación debido a los resultados los cuales se aprecian en la Tabla 4 donde, el 81% obtuvo nivel Alto y el 19% restante, nivel Medio.

Respecto al **cuarto objetivo específico**: Demostrar la influencia de la capacitación laboral en la aplicación de los estándares de seguridad y

salud en el personal administrativo en la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Los resultados que se muestran en la Tabla 7 indican la comparación de los promedios obtenidos en las 2 pruebas realizadas, donde el pre test alcanzó un puntaje promedio de 37.74 y la desviación estándar 6.85; mientras que el post test obtuvo 44.85 y una desviación estándar de 4.13.

Estos resultados permiten demostrar la influencia de la capacitación laboral en la aplicación de estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la Universidad Privada Antenor Orrego. Además, coinciden con lo señalado por Chiavenato (2008), quien resalta las cualidades y beneficios de la capacitación, asegurando que es el proceso de modificar sistemáticamente el comportamiento de los empleados con el propósito de que alcancen los objetivos de la organización. Su orientación pretende ayudar a los empleados a utilizar sus principales habilidades y capacidades para poder alcanzar el éxito. Actualmente la capacitación es un medio que desarrolla las competencias de las personas para que puedan ser más productivas, creativas e innovadoras, a efecto de que contribuyan mejor a los objetivos organizacionales y se vuelvan cada vez más valiosas. Así, la capacitación es una fuente de utilidad, porque permite a las personas contribuir efectivamente en los resultados del negocio.

CAPÍTULO V: PLAN DE CAPACITACION LABORAL

V. PLAN DE CAPACITACION

5.1. Actividad de la empresa

La Universidad Privada Antenor Orrego, es una institución académica del más alto nivel científico, tecnológico y humanístico, que busca cooperar con los esfuerzos colectivos del país y de la región.

Por eso, asume con responsabilidad y complacencia la formación profesional, científica y cultural de las juventudes que buscan alcanzar los más altos niveles de competitividad.

5.2. Justificación

El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal administrativo implicado en las actividades laborales. Capacitar al personal en temas de seguridad y salud ocupacional es primordial; aplicando estándares de seguridad eso permitirá reducir accidentes e incidentes en la oficina de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

En tal sentido se plantea el presente Plan de Capacitación para la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el trabajo, para que el personal de Posgrado se sienta protegido y sepa actuar ante un accidente en el área laboral.

5.3. Alcance

El presente plan de capacitación es de aplicación solo para el personal administrativo que labora en oficina de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

5.4. Fines del plan de capacitación

Siendo su propósito general aplicar los estándares de seguridad salud ocupacional en la oficina de Posgrado, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:

- Disminuir accidentes e incidentes en el personal administrativo que labora en la Oficina de Posgrado.
- Mejorar la salud del personal administrativo de la oficina de posgrado, a través de las pautas activas.
- Concientizar a los trabajadores sobre prevenir accidentes de trabajo en un ambiente seguro, esto se debe a actitudes y comportamientos más estables.

5.5. Objetivos del plan de capacitación

5.5.1. Objetivos generales

- Preparar al personal administrativo para la ejecución eficiente y eficaz dentro de su puesto, evitando accidentes de trabajo.
- Controlar y Concientizar a trabajadores sobre el uso de los equipos que brinda la empresa para la ejecución de sus actividades.

5.5.2. Objetivos específicos

- Proporcionar orientación e información sobre accidentes de trabajo y cómo prevenir esas situaciones.
- Capacitar a los trabajadores de Posgrado para utilizar de manera correcta los equipos de oficina y tecnológicos.
- Reportar los accidentes e incidentes que sean presentados diariamente en la oficina de Posgrado.

5.6. Duración del curso

Se impartirá en tres fines de semana y será cada una de 06 horas y media semanales, dentro de las instalaciones de la Universidad Privada Antenor Orrego; en la que se implementará el programa de curso de capacitación.

5.7. Acciones a desarrollar

Las acciones para el desarrollo del plan de capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los trabajadores a desarrollarse en sus labores diarias, reforzando el punto débil de la empresa, por la falta de capacitación en temas de seguridad y salud en el trabajo, consolidando esta labor por un comité, para ello se está considerando lo siguiente:

TEMAS DE CAPACITACIÓN

TEMA 1: Principios y técnicas de la prevención de riesgos laborales.

- a) Principios de la prevención
- b) Evitar los riesgos
- c) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual

TEMA 2: Ergonomía en el centro de trabajo

- Mejorar Postura
- Distancia visual correcta

TEMA 3: Los estándares de seguridad y salud ocupacional de acuerdo a la ley 29783 y su aplicación en la oficina de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

5.8. Recursos

HUMANOS: Lo conforman los participantes y expositor especializados en la materia.

MATERIALES:

- **INFRAESTRUCTURA:** Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por La Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- **MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS:** está conformado por carpetas y mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia.
- **DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO:** entre ellos tenemos: encuestas de evaluación y material de estudio.

5.9. Financiamiento

El monto de inversión de este plan de capacitación fue financiado por los investigadores.

Descripción	Unidad	Cantidad	Costo unitario (S/)	Costo total (S/)
Plumones	Unid.	33	2.00	66.00
Separatas	Unid.	297	5.00	1,485.00
Lapiceros	Unid.	130	0.50	65.00
Almuerzos	Unid.	114	20.00	2,280.00
Honorarios de expositores		11	600.00	6,600.00
Total presupuesto				10,496.00

5.10. Cronograma

Actividades a desarrollar			
	16- Feb	23- Feb	02- Mar
TEMA 1: Principios y Técnicas de la Prevención de Riesgos Laborales	X		
TEMA 2: Ergonomía en el Centro de Trabajo		X	
TEMA 3: Seguridad y Salud en el Centro de Trabajo			X

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DIARIAS

PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO CURSO DE CAPACITACIÓN AL PERSONAL				
Hora		16 Feb.	23 Feb.	02 Mar.
9:00	9:30	Bienvenida	Ergonomía en el centro de trabajo	Seguridad y salud en el centro de trabajo
9:30	10:00	Principios de la prevención		
10:00	10:30			
10:30	11:00	Evitar los riesgos en el trabajo		
11:00	11:30			
11:30	12:00			
12:00	2:30	BREAK	BREAK	BREAK
2:30	3:30	Evaluar los riesgos que nos pueden evitar accidentes e incidentes	Ergonomía física	Prevención de riesgos laborales
3:30	4:00		Ergonomía visual	
4:00	4:30			
4:30	5:00	Adoptar medidas que antepongan protección al trabajador	Aplicación de los estándares de seguridad y salud ocupacionales en el centro de trabajo	Reporte de incidentes
5:00	5:30			
5:30	6:00			

5.11. Programa de capacitación:

<i>Nombre del curso</i>		TEMA 1: Principios y técnicas de la prevención de riesgos laborales		
<i>Objetivo del tema</i>		La prevención de riesgos laborales se basa en controlar los accidentes para el bienestar de los trabajadores, por ello se procede a educarlos acerca de este tema muy importante para beneficios de ellos y la empresa.		
<i>Tiempo</i>		6 horas y 1/2		
<i>Contenido</i>		<ul style="list-style-type: none"> a) Principios de la prevención. b) Evitar los riesgos c) Evaluar los riesgos que no se pueden evitar. d) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual. 		
<i>Presentación del expositor</i>	<i>Actividades</i>		<i>Técnicas instructiva</i>	<i>Documento técnico – educativo</i>
	<i>expositor</i>	<i>equipo</i>		
<i>Presentación del expositor</i>	Saludo y reseña de sus datos Aclaración de dudas	Presentación de los participantes Preguntas al instructor	Expositiva	Presentación en power point. Separatas.

<i>Nombre del curso</i>		TEMA 2: Seguridad y salud en el centro de trabajo		
<i>Objetivo del tema</i>		Es una disciplina sistemáticamente orientada, que ahora se aplica a todos los aspectos de la actividad humana con las máquinas.		
<i>Tiempo</i>		6 horas y 1/2		
<i>Contenido</i>		b) Ergonomía Cognitiva - Humano-máquina-ambiente b) Ergonomía física - Mejorar postura c) Ergonomía visual - Mejorar postura		
<i>Presentación del expositor</i>	<i>Actividades</i>		<i>Técnicas instructiva</i>	<i>Documento técnico – educativo</i>
<i>Presentación del expositor</i>	<i>expositor</i>	<i>equipo</i>	Expositiva	Presentación en power point. Separatas.
	Dar a conocer para que es importante y para qué sirve aclaración de dudas	Preguntar al instructor		

<i>Nombre del curso</i>		TEMA 3: Seguridad y salud en el centro de trabajo		
<i>Objetivo del tema</i>		La seguridad y salud laboral o seguridad y salud en el trabajo tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Los estándares de seguridad y salud.		
<i>Tiempo</i>		6 horas y 1/2		
<i>Contenido</i>		- Prevención de riesgos: señalización - Reporte de incidentes		
<i>Presentación del expositor</i>	<i>Actividades</i>		<i>Técnicas instructiva</i>	<i>Documento técnico – educativo</i>
	<i>Expositor</i>	<i>Equipo</i>	Taller interactivo	Presentación en power point. Separatas.
Explicar sobre el desarrollo de la didáctica	Participación de los participantes			

Evaluación del programa:

Para la evaluación del programa se tomará en cuenta los siguientes indicadores:

1. Nivel de satisfacción con el curso
2. Nivel de asistencia del personal de Posgrado
3. Uso de recursos didácticos
4. Certificación de asistentes

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

- 1.- La capacitación laboral ha permitido mejorar la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo que labora en la oficina de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo 2018.
- 2.- El nivel de aplicación de los estándares de seguridad y salud en la oficina de la Escuela de Posgrado, antes de la capacitación laboral fue de nivel media (48%).
- 3.- El nivel de aplicación de los estándares de seguridad y salud en la oficina de la Escuela de Posgrado, después de la capacitación laboral fue de nivel alto (81%).
- 4.- La capacitación laboral permite la aplicación eficiente de los estándares seguridad y salud en el personal que labora en la oficina de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego, de manera significativa.

RECOMENDACIONES

- 1.- Elaborar un programa de capacitación para el próximo periodo, lo cual permita garantizar su cumplimiento y su sostenibilidad en el tiempo.

- 2.- Que se asigne una partida presupuestal para garantizar la sostenibilidad del programa.

- 3.- Coordinar con el área de calidad el monitoreo y evaluación la aplicación de los estándares de seguridad y salud ocupacional en el área.

- 4.- Desarrollar una campaña informativa de manera anual sobre los beneficios del sistema de seguridad y salud en el trabajo, utilizando para ellos, por ejemplo: paneles, afiches, trípticos y cartillas informativas sobre los riesgos y peligros laborales.

- 5.- Crear una base de datos donde se consignen los reportes de accidentes e incidentes ocurridos en las oficinas de la Escuela de Posgrado, y en otras áreas de la Universidad para de esta manera tomar las medidas correctivas necesarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Díaz, V. (2015). *La Gestión de la Seguridad Integral en los Centros Educativos*. (tesis de posgrado). Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona, España.
- Lozada de Díaz, M. (2014). *Estado del arte de la seguridad y salud en el trabajo en el plan nacional de seguridad y salud en el trabajo Colombia*. (Tesis de Posgrado). Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Medina, C. (2012). *Ministerio de agricultura-Senasa.Facultad de Ingeniería y Arquitectura*. Universidad de san Martín de Porres, Lima, Perú.
- Peralta A. (2002). *De la Filosofía de la Calidad al Sistema de Mejora Continua*. México. Panorama Editorial.
- Quispe, M. (2014). *Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para una Empresa en la Industria Metalmeccánica*. (Tesis de Pre Grado). Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Reglamento Ley N° 29783, *Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo*. (Diario Oficial El Peruano, p. 16).
- Rodríguez, N. (2014). *Propuesta de un sistema de seguridad y salud Ocupacional para una empresa del sector mecánica automotriz*. (Tesis de Pre Grado). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.
- Terán, I. (2012). *Propuesta de implementación de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional bajo la norma ohsas 18001 en una empresa de capacitación técnica para la industria*. (Tesis de Pre Grado). Pontificia Universidad Católica, Lima, Perú.
- Torres, M. & Torres, C. (2010). *Capacitación por competencias laborales*. (Tesis de Pre Grado). Pontifica Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- Valverde, L. (2011). *Propuesta de un Sistema de Seguridad Industrial y Salud Ocupacional para las áreas operativas y de almacenamiento en una empresa procesadora de vaina de Tara*. (Tesis de Pre Grado). Universidad Peruana Ciencias Aplicadas, Lima, Perú.

Verástegui, O. (2017). *Minimización de accidentes e incidentes de trabajo mediante la aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo en la empresa sirius seguridad privada S.R.L.* (Tesis de Pre Grado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Libro

Chiavenato, I. (2008). *Gestión del talento humano*. México: Elsevier.

Linkografía

Apaza R. (2012). Seguridad y Salud Ocupacional: Definición. Bolivia: Recuperado de <https://www.rubenapaza.com/2012/12/seguridad-y-salud-ocupacional-definicion.html>.

Blaker. O. (2001). La capacitación. Argentina: *Edición Machi*. Recuperado de http://www.campus.ecvsa.com.ar/capacitarte/contEsp/diplomatura_rrhh_m4_capacitacion.zip_120411310404/clase%2001/archivos/clase.pdf.

Club Responsable de Calidad (2013). *Block calidad Iso*. Recuperado <http://blogdecalidadiso.es/que-significan-las-siglas-iso/>.

Delfín, O. (2010). Proceso de capacitación y adiestramiento. Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos82/proceso-capacitacion-adiestramiento/proceso-capacitacion-adiestramiento.shtml>.

Dessler, G. (1998). Contenidos de la capacitación. Argentina. Recuperado de http://www.campus.ecvsa.com.ar/capacitarte/contEsp/diplomatura_rrhh_m4_capacitacion.zip_120411310404/clase%2001/archivos/clase.pdf.

Emprende Pyme (2018). Los pasos del proceso de capacitación. Recuperado de <https://www.emprendepyme.net/los-pasos-del-proceso-de-capacitacion.html>.

Jiménez, A. (2014). Sistemas de capacitación laboral. Recuperado de <https://prezi.com/m7uzzb3y7q1t/sistemas-de-capacitacion-laboral/>.

Matos, A. (2012). Decreto supremo 005-2012-tr. *Reglamento de la ley 29783 ley de seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de

<https://derechoperu.wordpress.com/2012/04/29/decreto-supremo-005-2012-tr-reglamento-de-la-ley-29783-ley-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.

Medina, C. (2012). Principios y conceptos en seguridad y salud en el trabajo.

Recuperado de

<http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/concurso2013/pdf/dif-fia10.pdf>.

Ministerio de Economía y Finanzas (2018). Clasificador de Gasto Público 2018.

Recuperado <http://dnpp.mef.gob.pe/cnsClasif/faces /clasifGasto.jsp>.

Pérez, J. & Gardey, A. (2010). Definición de la palabra. Recuperado de

<https://definicion.de/practica/>.

Project Management Institute (2018). Concepto de estándar. Recuperado de

<http://americalatina.pmi.org/latam/PMBOKGuideAndStandards/WhatIsAStandard.aspx>.

Seminarium Internacional (2013). Capacitación laboral. Recuperado de

<http://www.seminarium.com/capacitacion-laboral-beneficio-para-la-empresa-trabajadores/>.

Servir (2018). Seguridad y salud en el trabajo. Recuperado de

<http://www.servir.gob.pe/sst-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/que-es-seguridad-y-salud-en-el-trabajo/>.

Sunafil (2016). Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado de

<https://www.sunafil.gob.pe/seguridad-y-salud-en-el-trabajo.htm>.

Vanhuynegem, P. (2017). Seguridad y salud en el trabajo. *Diario oficial el peruano*.

Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-la-seguridad-y-salud-el-trabajo-54338.aspx>.

ANEXOS

ANEXO N° 1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Validación interna:

Tabla N° 7: Validación de cuestionario

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	Total
1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	26
2	1	1	1	2	0	2	2	1	2	0	2	1	1	0	2	2	2	24
3	0	1	1	1	0	1	0	2	0	1	1	1	1	0	0	0	1	14
4	2	2	2	1	1	2	2	0	2	2	2	2	1	2	1	2	2	32
5	0	2	0	2	2	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	1	32
6	2	1	1	1	1	2	2	0	2	2	2	2	2	2	2	2	2	34
7	0	1	1	1	1	1	2	2	1	0	1	0	0	2	1	0	0	21
8	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	34
	0.982	0.214	0.29	0.3	0.41	0.2	0.55	0.696	0.6	0.79	0.21	0.571	0.554	0.84	0.55	0.84	0.5	51.8393
																		9.05357
																		1.0625
																		0.17465
																		0.82535
																		0.87694
																		alfa = 87.69%

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_T^2} \right)$$

Validación del cuestionario: Para la validación interna del cuestionario se aplicó el alfa de Cronbach obteniéndose un valor del 87.69% que al ser superior 75% referente de los especialistas nos permitió aplicar el cuestionario (consistencia interna del cuestionario).

Validación Externa:

El cuestionario fue validado por 2 expertos profesionales que se desempeñan en cargos de gestión de personal, los cuales coincidieron en afirmar que las preguntas del cuestionario son coherentes con los objetivos propuestos a evaluar; para mayor constancia tuvieron 2 cuestionarios asignados para su evaluación.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD EN LA OFICINA

Encuesta a ser aplicada al personal

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN: “CAPACITACIÓN LABORAL PARA LA APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ESCUELA DE POSGRADO DE LA UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO - 2018”

HIPÓTESIS: La capacitación laboral permite aplicar adecuadamente los estándares de seguridad y salud en el personal que labora en la escuela de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo.

OBJETIVO GENERAL: Demostrar como la capacitación laboral permite la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal que labora en la oficina de Posgrado en la Universidad Privada Antenor Orrego de la ciudad de Trujillo en el año 2018.

Experto que valida

Apellidos y Nombres:

Grados académicos:

Institución donde trabaja:

Firma del evaluador

Trujillo: _____ de _____ de 2019

CUESTIONARIO PARA EVALUAR EL NIVEL DE APLICACIÓN DE LOS ESTÁNDARES DE SEGURIDAD EN LA OFICINA

Instrucciones: Para cada una de las siguientes preguntas señale con un aspa (“X”) el nivel de capacitación de cada uno de los enunciados siguientes.

Siempre 3
A veces 2
Nunca 1

Considere sus respuestas en el contexto de su puesto actual.

ITEMS	APLICA			SUGERENCIAS
	SIEMPRE	A VECES	NUNCA	
1. No sentarse en los extremos de los escritorios, mesas, credenzas, etc., use las sillas.				
2. Sentarse con los pies apoyados totalmente sobre el suelo y los muslos en posición horizontal con respecto al cuerpo.				
3. Mantiene una postura de tronco erguido frente a la mesa de trabajo.				
4. Cambia de posición y alternar con otras posturas.				
5. Realizar ejercicios de relajación muscular.				
6. Levanta los objetos del piso y mantiene los pisos limpios.				
7. Informe toda condición insegura que exista en su oficina.				
8. Coloca materiales u objetos en la parte superior de armarios, archivadores, muebles y equipos.				
9. No debe hacer ninguna conexión eléctrica, comunicar al área de mantenimiento.				
10. No sobrecargue los tomacorrientes.				

11. Al terminar su tarea diaria, deje apagado y desconectado ventiladores, computadoras, aire acondicionado, televisores y todo aquello que funcione con energía eléctrica.				
12. No guardar comida en los escritorios.				
13. No adoptar posturas incorrectas tales como: sentarse sobre una pierna, sentarse con las piernas cruzadas o sujetar el auricular con el hombro.				
14. No realizar movimientos inadecuados como: girar sobre la silla mediante movimientos bruscos del tronco en lugar de hacer el giro con ayuda de los pies.				
15. La pantalla, el teclado y los documentos escritos debe situarse a una distancia alejada de los ojos entre 45 y 55 cm, para prevenir la fatiga visual.				
16. Las sillas deben estar sobre una base estable y con regulación de altura. El respaldo lumbar será ajustable en inclinación.				
17. La pantalla debe estar entre 0° y 30° por debajo de la línea horizontal marcada por la altura de los ojos.				

ANEXO N° 2

GUÍA DE ENTREVISTA

Objetivo de la entrevista:

Generar información cualitativa que corrobore información sobre la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el trabajo en el personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

Nombre del entrevistado.....

Lugar y fecha de la entrevista.....

Contenido de la entrevista:

- 1.- Tienen necesidades de capacitaciones en lo referente a los estándares de seguridad y salud ocupacional.
- 2.- Existen estándares de seguridad y salud en el trabajo específicos para el personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.
- 3.- Cual es el nivel de aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego
- 4.- Existe y se ha aplicado programas de capacitación en material de seguridad y salud en el trabajo.
5. ¿Se cuenta con un cronograma de actividades de capacitación de manera mensual, semestral o mensual?
- 6.- ¿Se evalúan las actividades de capacitación?
- 7.- Considera que los resultados del programa de capacitación han sido óptimos.
- 8.- Que sugeriría para mejorar la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la Escuela de Posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego.

ANEXO N° 3







ANEXO N° 4



UPAO

Escuela de Postgrado
Dirección Académica

CONSTANCIA

La presente hace constar que la alumna: CÁRDENAS ROMERO LORENA DEL ROSARIO, cursa actualmente el I Ciclo del programa de Maestría en Administración con Mención en Recursos Humanos de la Universidad Privada Antenor Orrego de Trujillo.

La alumna en mención ha llevado el curso de Proyecto de tesis, para el cual solicita su permiso para llevar a cabo su estudio de investigación titulado: "capacitación laboral para la aplicación de los estándares de seguridad y salud en el personal administrativo de la escuela de posgrado de la Universidad Privada Antenor Orrego – 2018.

Esperando que la institución brinde el apoyo y las facilidades del caso. De esta manera, es que recurro a vuestro Despacho hacer de conocimiento para los fines pertinentes.

Trujillo, 09 de Julio del 2018



Ms. José Antonio Caballero Alvarado
Director Académico