



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Contabilidad y Finanzas

“LA CAPACITACIÓN LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA RENTABILIDAD ECONÓMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA CONSTRUCTORA E INVERSIONES GOVAM S.A.C.”

Tesis para optar el título profesional de:

Contadora Pública

Autora:

Ana Belen Vasquez Aguilar

Asesor:

Mg. CPC. César Moisés Jáuregui Flores

Trujillo - Perú

2021

DEDICATORIA

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y
haberme dado salud para lograr mis objetivos,
además de su infinita bondad y amor.

A mi madre Martha.

Por haberme apoyado en todo momento,
por sus consejos, sus valores, por la motivación constante
que me ha permitido ser una persona de bien,
pero más que nada, por su amor.

A mi padre Valentín.

Por los ejemplos de perseverancia y constancia
que lo caracterizan y que me ha infundado siempre,
por el valor mostrado para salir adelante y por su amor

AGRADECIMIENTO

Un agradecimiento total a nuestros profesores que impartieron sus conocimientos en las diferentes materias de nuestra malla curricular, muchas gracias por compartir con nosotros sus vivencias y sus conocimientos, sus aportes fueron fundamentales para poder concluir con éxito esta hermosa carrera profesional, Gracias Totales.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	7
RESUMEN.....	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	35
CAPÍTULO III. RESULTADOS	39
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	93
REFERENCIAS.....	98
ANEXOS.....	100

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Existencias de Políticas de seguridad	40
Tabla 2 Procedimientos para informes de lesiones	41
Tabla 3 Normas básicas para accidentes	42
Tabla 4 Información en los tableros de anuncios	43
Tabla 5 Existencias de carteles	44
Tabla 6 Primeros Auxilios	45
Tabla 7 Reuniones de Seguridad	46
Tabla 8 Sugerencias de Temas	47
Tabla 9 Recorridos de inspección.....	48
Tabla 10 Normas Generales de Seguridad	49
Tabla 11 Normas de Seguridad para Escalera	50
Tabla 12 Normas de Seguridad contra caídas	51
Tabla 13 Instrucciones para excavaciones y zanjas.....	52
Tabla 14 Normas de Seguridad para andamios	53
Tabla 15 Instrucciones para vehículos motorizados.....	54
Tabla 16 Normas Seguridad para manipulación materiales	55
Tabla 17 Normas Seguridad para soldaduras	56
Tabla 18 Programa Comunicación de Peligros	57
Tabla 19 Programa de respiradores	58
Tabla 20 Programas de conservación de audición.....	59
Tabla 21 Instrucciones para agotamiento por calor.....	60

Tabla 22 Instrucciones para espacios confinados.....	61
Tabla 23 Cuestionario.....	62
Tabla 24 Estado de Situación Financiera 2016	64
Tabla 25 Estado de Resultados 2016.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Políticas de Seguridad	40
Figura 2 Procedimientos para informar	41
Figura 3 Normas de investigación	42
Figura 4 Información en los tableros	43
Figura 5 Comparación de ROA 2016-2017.....	90
Figura 6 Comparación ROE 2016-2017.....	91

RESUMEN

La investigación titulada “La capacitación laboral y su influencia en la rentabilidad económica y financiera de la empresa constructora e Inversiones Govam S.A.C. tiene como objetivo encontrar la relación entre las variables capacitación laboral y la dependiente Rentabilidad Económica y financiera, teniendo como antecedentes trabajos que relacionan las variables en forma positiva. La investigación se basó en un diseño descriptivo correlacional con la hipótesis que si existe una relación positiva y teniendo como población y muestra los documentos administrativos y contables de la empresa. Se utilizó la observación de la existencia de documentos y el análisis vertical, horizontal y ratios financieros para determinar si existe cambios en los indicadores antes y después de la implementación de un programa de capacitación laboral que la empresa aplico en forma obligatoria. La investigación tuvo como resultados indicadores que demostraron un aumento de forma positiva y relacionada con las variables. Así mismo se concluyó que existe relación entre la capacitación laboral y la rentabilidad. No obstante, se recomienda seguir realizando más estudios pues no debe tomarse en forma definitiva pues las realidades de las diferentes empresas pueden variar los resultados y se necesitaría de estudios posteriores que confirmen su relación en diferentes rubros empresariales.

Palabras clave: Capacitación, Rentabilidad Económica, Rentabilidad Financiera

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el mundo competitivo en el cual se desarrollan las empresas actualmente, el factor humano es fundamental. La globalización de los mercados origina una búsqueda por la competitividad y es por ello que la generación de capital humano y el efecto en la rentabilidad del negocio es la razón principal para llevar a cabo una capacitación laboral. La empresa busca aumentar las habilidades personales sacrificando parte del tiempo y utilidades presentes con la perspectiva de aumentar sus ingresos futuros. La opinión que se forman los clientes sobre el producto o servicio que reciben, se basa principalmente en la calidad de atención que reciban, derivada del desempeño laboral de los trabajadores. Es por ello importante la capacitación laboral en las empresas de la actualidad.

La capacitación laboral que se realiza al interior de las empresas tiene su valor de importancia al momento de fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos del recurso humano, por supuesto esto quiere decir que mediante una adecuada gestión de estas actividades las empresas lograrán mejorar diversos indicadores de gestión que resultaran en un mayor valor de empoderamiento y esto a la vez significara mayor competitividad en el contexto de mercado actual. Sin embargo, tendríamos que preguntarnos ¿está comprobado que la capacitación laboral sea un aporte valioso en la empresa? o ¿se suelen medir los resultados de programas de capacitación? En respuesta a estas interrogantes surge la necesidad de que los recursos humanos agregue valor a la organización en un sentido más concreto, originándose nuevas nociones que ponen el énfasis en la estrategia que estos profesionales en conjunto puedan aportar

para afrontar los cambios y por tanto, la competitividad que existe hoy en día. Así, David Ulrich, por citar un ejemplo, mantiene que los desafíos actuales sólo se superarán cuando “las prácticas de RR.HH. agreguen valor mensurable, que las funciones de RR.HH. aporten resultados en los negocios y que los profesionales de RR.HH. desarrollen la disciplina de una profesión, cumplan nuevos papeles y demuestren nuevas capacidades.” (Ulrich, 2006); p. 20

En el Perú, la industria de la construcción aumento en los últimos años gracias al crecimiento de la demanda habitacional, impulsada por la mayor capacidad adquisitiva de las familias y sobre todo por las facilidades para el acceso al crédito hipotecario, ya que los proyectos en construcción son financiados por el banco, otorgando facilidad en los pagos. Es por eso que dentro de este escenario el rubro de la construcción requiere que se adquieran cantidades grandes de materia prima como Cemento, fierro, ladrillo, alambres, clavos, piedra, arena, tuberías y otros suministros de construcción que se necesitan en la industria y así mismo se quieren grandes cantidades de inversión, pero que en su mayoría no son controlados apropiadamente en el momento de su utilización y esto hace que las empresas no tengan una rentabilidad esperada con sus costos y utilidades generadas por las obras que ejecutan. Por otro lado, un elemento del costo muy importante es la mano de obra, siendo esta un costo considerable y estratégico en la calidad del proyecto por la calidad de trabajo en el planeamiento, ejecución y control de supervisión del producto final. De esta manera, surgen importantes factores determinantes para su sostenimiento empresarial. En nuestra localidad de Trujillo en el rubro de construcción al mes de agosto 2017, el sector construcción en La Libertad acumuló un crecimiento de 13,1%, lo cual se refleja en las ventas de concreto y los despachos locales de cemento que aumentaron 56,3 % y

7,2 %, respectivamente. Esto estuvo asociado al mayor ritmo en la ejecución de diversas obras tanto del sector público como privado, así como en la construcción en pequeña escala es decir autoconstrucción. (DIGAMMA, 2013).

En la construcción es fundamental planear la ejecución de los procesos constructivos, ya que de esto dependerán los resultados en la gestión de la empresa, las máximas de eficacia y eficiencia se ponen más aun de manifiesto al equilibrar liquidez, financiamiento, costos y ventas. Todo ello conlleva resultados en la rentabilidad de la obra o proyecto, los cuales se ejecutan siguiendo las especificaciones técnicas de construcción, la arquitectura de los planos y también se finaliza con análisis de precios unitarios. Grippa explicó que el impulso fiscal será significativo el próximo año. “El sector que más crecerá en el 2018 será el de la Construcción, lo cual tiene sentido porque vemos que el principal impulso viene por el lado de la inversión pública”, sostuvo (Peruano, 2017)

La empresa Constructora e Inversiones GOVAN S.A.C. se constituye como empresa constructora el año 2012. El ámbito inicial de sus operaciones se concentró en la contratación y ejecución de obras de edificación públicas y privadas a nivel nacional. Al poco tiempo de su creación, la empresa ya participaba activamente en las diferentes licitaciones del Estado, logrando la adjudicación de importantes obras tanto por su volumen como por su repercusión en la sociedad. Las líneas de negocio de la empresa se ampliaron, y a la construcción de obras de edificación se sumarán las de saneamiento, viviendas, hidráulicas y viales.

En la actualidad, la empresa también ofrece los servicios de supervisión de obras, estudios de factibilidad, elaboración de proyectos, movimientos de tierras y alquiler de maquinaria. Luego de 03 años de actividad ininterrumpida, Constructora e

Inversiones GOVAN S.A.C. ha entregado a la sociedad peruana obras que han contribuido con su desarrollo tales como infraestructuras recreativas y viales, esperando en un futuro contribuir con la construcción y/o mejoramiento de colegios, universidades, penales, hospitales, albergues, viviendas, redes de saneamiento, etc. La utilidad positiva de la empresa según sus estados financieros básicos durante los periodos 2014 al 2016 refleja su sostenimiento y crecimiento empresarial en su campo de acción. Sin embargo, en los análisis de comparación u observación efectuados a sus Estados de Resultados, se aprecian un impacto importante y/o determinante de sus costos, rubro que juegan un rol muy decisivo en la rentabilidad de la empresa, pues a partir de los hechos e indicios observados es el rubro que lo respalda de manera trascendente. Por lo tanto, se presume que la organización no realiza análisis de rentabilidad, no realiza análisis de sus estados financieros tal como lo demuestran sus resultados de operación de manera inestable, descendiente y sujeto a un rubro adicional para expresar utilidades netas positivas. Interpretándose ello, que los reportes financieros se preparan básicamente para cumplir con los reguladores, acreedores, propietarios y la administración. La rentabilidad es un indicador que se aplica a toda la acción económica donde se administra los recursos materiales, humanos y financieros con el fin de obtener un resultado. Existen una variedad de teorizaciones sobre el tema, se puede decir que rentabilidad es la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales de la empresa u organización. Todo esto supone que debemos comparar la renta generada y los medios que se han utilizado para obtenerla con el fin de analizar y juzgar la eficiencia de la gestión realizada. (Sánchez Ballesta, 2002)

Antecedentes Internacionales

Álvarez Sandoval, 2017 en su tesis, *Capacitación y su impacto en la productividad laboral de las empresas chilenas*, donde se tuvo como objetivo general evaluar el impacto de la capacitación en la productividad laboral de las empresas chilenas, donde se tomó una muestra de 8,084 empresas y se llegó a conclusiones que la capacitación no tendría un efecto significativo en la productividad de la empresa, ello contradiciendo gran parte de la literatura. Sin embargo, también se debe referenciar que uno de los factores es la deficiente calidad de las capacitaciones y la alta rotación de personal. Esta tesis es muy importante en nuestra investigación porque evaluó la relación entre la capacitación y la productividad laboral y concluyo que, si existe relación entre capacitación laboral y y la productividad laboral, aunque no significativo. Esto nos da indicios que si existe relación causal entre las variables de nuestra investigación en la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C.

Rojas Santos, 2018 en su tesis titulada *Capacitación y Desempeño Laboral, de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala*; donde se tuvo como objetivo general determinar la relación entre la capacitación y el desempeño laboral y se tomó como muestra a los colaboradores de la empresa Tenería San Miguel de Quetzaltenango y donde se llegó a la conclusión que si existe relación entre la capacitación y el desempeño laboral y aunque la capacitación no llena todas las necesidades de la empresa porque no se obtuvieron nuevos resultados positivos, si se puede concluir que la capacitación si mejora el desempeño laboral. Así mismo se determinó que la capacitación es necesario para el éxito de las operaciones de la empresa. Esta tesis es importante en nuestra investigación porque confirma la relación entre la capacitación y el desempeño laboral, aunque al igual que la anterior tesis no demuestra grandes

cambios positivos, pero si ligeros cambios, determinando que contribuye en alguna medida al éxito de la empresa.

Torres Castañeda & Torres (2010) en sus tesis *Capacitación por competencias Laborales*, tuvo como objetivo general Implementar un programa de capacitación basado en competencias laborales, para la fuerza de ventas de la empresa Laboratorios de Colombia, teniendo en cuenta un modelo base de capacitación. La investigación se basó en la metodología exploratoria aplicada por medio de panel de expertos, entrevistas focalizada, encuestas estas dirigidas al área comercial de dicha organización. En las conclusiones del trabajo se llegó a concluir que las competencias laborales son primordiales en la capacitación de los integrantes del área de ventas y por ello se debe desarrollar un Plan Maestro de Capacitación por Competencias donde se priorice la mayor productividad y desempeño. Esta empresa es importante en nuestra investigación porque demostró que después de un programa de capacitación si se logró cambios significativos en el desempeño laboral, concluyendo positivamente la relación entre la capacitación y desempeño. Estos resultados contribuyen a la investigación de la empresa Constructora e inversiones Govam S.A.C. porque confirma la relación entre las variables.

Medina Proaño, 2014 en su tesis *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*, se tuvo como objetivo general el Diseño del Plan de Capacitación en base al modelo ROI, donde se utilizaron como técnicas e instrumentos Entrevistas personales, grupos focales, talleres reuniones, encuestas cuestionarios, análisis documental. Se llegó a concluir que la pertinencia en

los diferentes niveles de necesidades de capacitación y niveles de evaluación de programas de capacitación, facilita la comprensión y colaboración de los diferentes miembros de la institución, quienes, si apoyan la aprobación del Plan de Capacitación y la ejecución de los programas de capacitación, porque si conocían la importancia que tenían estos programas de desarrollo y la gestión institucional. Esta tesis apoya la idea de crear programas adecuados de capacitación pensando el tipo de organización y actividades de la empresa, nos indica que no todos los programas de capacitación tienen éxito por defecto sino se debe personalizar e adecuar a los tipos de organizaciones y por ello la capacitación se debe planificar, revisar, aplicar y retroalimentar adecuadamente para asegurar su efecto positivo.

Días Chimba, 2011 en sus tesis *Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la comisión federal de electricidad de la zona Montemorelos-linares nuevo león*. Se tuvo como objetivo Determinar si La autoevaluación del nivel de capacitación laboral influye en la autoevaluación del nivel de desempeño laboral de los empleados de la Comisión Federal de Electricidad zona Montemorelos-Linares, Nuevo León. En esta investigación tiene características de metodología que es de tipo descriptiva, correlacional, explicativa, cuantitativa, de campo y transversal. La población fue comprendida por 141 trabajadores de la Comisión federal de Electricidad de la zona Montemorelos, donde se usó dos cuestionarios dirigidos a autoevaluación y el otro a desempeño laboral. Se llego a las conclusiones de que sí existe una influencia lineal, positiva y significativa entre la variable de autoevaluación del nivel de capacitación laboral y la variable de desempeño laboral. Esta investigación importante porque inserta el uso de una metodología entre las dos variables de capacitación y desempeño en variante de autoevaluación, dejándonos una muestra de metodología que podría

servir en la investigación como arista de método o explicación en los resultados que se obtuvieron.

Gore, 2001 en su tesis titulada *La capacitación laboral y la construcción del conocimiento en las organizaciones*. la generación de capacidades colectivas a la luz de un análisis de casos, tuvo como objetivo Determinar cómo incide la capacitación sobre la posibilidad de desarrollar nuevas capacidades organizativas. Donde se llega a concluir entre otras cosas que los aprendizajes individuales existen pero tienen raíces sociales y siempre es necesario precisar exactamente qué es lo que se busca para así hacer un seguimiento de lo aprendido. Por otro lado es necesario abandonar la idea que las organizaciones pueden ser máquinas de construcción de conocimiento y dejar de ver a la capacitación como una escuela para entender los procesos de enseñanza y aprendizaje que se producen en las organizaciones. Esta tesis contribuye a nuestra investigación determinando que la capacitación no es un impulsor automático de capacidades laborales, sino se debe individualizar en lo más posible de forma cualitativa y no cuantitativa, pues el proceso de enseñanza y aprendizaje es muy complejo y más aun en actividades diversas como el ámbito laboral. Es por ello que esta investigación nos precisa que se debe organizar, planificar y ejecutar en forma adecuada y no solo cumplir un objetivo empresarial estandarizado.

Antecedentes Nacionales

Vergara Chorres, 2014 en tesis *Capacitación y rentabilidad de las mype comerciales – rubro librería de la ciudad de Piura, periodo 2012* tuvo por objetivo general determinar las características que tiene la capacitación y la rentabilidad en las MYPE comerciales rubro de librerías de la ciudad de Piura, 2012. En este trabajo se realizó una investigación detallada de los acontecimientos referidos a la realidad de las

MYPES, a nivel internacional, nacional y local, para conocer las características del entorno en el que se desarrollan dichas empresas. La investigación fue de tipo Cuantitativa y el nivel es Descriptivo - Correlacional, una muestra de 20 librerías de una población de 20. La técnica encuesta y el instrumento cuestionario. En esta tesis se llegó a la conclusión de que los beneficios de la capacitación en las MYPE comerciales rubro librerías de la ciudad de Piura mejora el desempeño de los empleados, les permite estar aptos para afrontar los riesgos convertidos en oportunidades o amenazas y según la mayoría de los encuestados consideran que la rentabilidad de su MYPE es la Económica. Esta tesis contribuye en nuestra investigación al mostrar el estudio de una variable como es la capacitación y su relación con otra como la rentabilidad, mostrándonos su capacidad de efecto y relación. De esta manera podemos tener un marco general de variables que podemos también relacionar con otras las que nos interesa y así encontrar otras explicaciones a nuestro análisis.

Zevallos Valladares (2016) En su tesis *Gestión en la capacitación y la rentabilidad en las mypes rubro hoteles en tumbes, 2016* Se tuvo como objetivo general: Determinar las características de la capacitación y la rentabilidad en las MYPEs rubro hoteles en Tumbes, 2016; el Tipo de investigación fue Descriptiva, las variables son: capacitación y rentabilidad, el Nivel es Cuantitativo, el diseño de investigación es no experimental de corte transversal ya que se observan los fenómenos tal y como se dan el contexto natural. Utilizando la técnica de la Encuesta y el instrumento diseñado es base el cuestionario con preguntas y respuestas cerradas; de una muestra poblacional en un solo momento temporal. Se concluyo que, puesto que nos encontramos en un mundo

cambiante y globalizado, es aquí donde los trabajadores tienen que adaptarse a estos cambios; esto se logra mediante la capacitación constante, porque a través de la capacitación el personal recibirá nuevos conocimientos, técnicas, estrategias para poder desempeñarse mejor dentro de su área, permitiéndole ser más eficiente y eficaz al momento de desarrollar sus actividades. Esta tesis también contribuye a nuestra investigación porque confirma la capacidad de trabajar con las variables en forma individual y relacionarlas con otras variables, entre ellas la rentabilidad, variable que también es producto indirecto de la capacitación laboral, de esta forma nos da variantes de análisis en nuestra investigación.

Venturo Coronel, 2016 en su tesis *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector servicios rubro hotelería en la provincia de Leoncio Prado, periodo 2016* Se tuvo como objetivo general, describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las MYPE del Sector Servicio rubro hotelería en la provincia de Leoncio Prado, periodo 2016. La investigación fue No experimental y descriptiva, para llevarla a cabo se tomó la población muestral de 12 Representantes legales de las MYPE del sector servicio rubro Hoteles, a quienes se les aplicó un cuestionario de 18 preguntas, utilizando la técnica de la encuesta, llegando a la conclusión respecto a las características de la capacitación El 58% precisa no haber recibido capacitación previa antes del otorgamiento del crédito. Respecto a las características rentabilidad, el 92% Cree que la rentabilidad de su negocio ha mejorado por la capacitación recibida. Esta tesis es importante porque nos muestra el efecto de la capacitación y la relación que encuentra las personas en personas con otras variables que son producto de la capacitación, entre ellas la rentabilidad, pudiendo de esta forma confirmar el efecto

indirecto y a posteriori de la capacitación laboral, por ello que contribuye mostrándonos otros efectos y variantes del análisis.

Cabrera Vargas, 2015 En su tesis *Caracterización del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las micro y pequeñas empresas del sector agrario – rubro camu camu, del distrito de Yarinacocha 2015* tuvo como objetivo general: describir las principales características del financiamiento, la capacitación y la rentabilidad de las Mypes del sector agrario-rubro camu camu del distrito de Yarinacocha 2015. La investigación fue cuantitativa-descriptiva, para el recojo de la información se escogió en forma dirigida a 10 Mypes, a quienes se les aplicó un cuestionario de 23 preguntas cerradas, aplicando la técnica de la encuesta. Se llegó a las siguientes conclusiones que el 90% consideran a la capacitación relevante y respecto a la rentabilidad: El 70% manifestó que la rentabilidad de sus empresas no ha mejorado en los últimos años. Esta tesis es muy importante para nuestra investigación con la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. por contradecir las otras tesis de la relación de Capacitación y Rentabilidad pues no encuentra una consecuencia lógica a la capacitación con resultado en la rentabilidad y ello enriquece mucho más nuestra investigación por fortalecer más nuestra razón de investigar y poder contrastar para reafirmar o contradecir la relación planteada entre la capacitación y rentabilidad.

Paredes Huanio & Reategui Pinedo, 2016 en sus tesis *Capacitación empresarial y su incidencia en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Calleria- Pucallpa, 2016* tuvo como objetivo: Determinar la incidencia de la capacitación empresarial en la gestión administrativa de la empresa American Metal S.A.C. del distrito de Callería, Pucallpa, 2016. El presente estudio se realizó con el propósito de demostrar que el desempeño laboral del personal que labora en la empresa

American Metal S.A.C. del distrito de Callería - Pucallpa mejora con una implementación de un plan de capacitación empresarial, por lo que se utilizó un diseño de investigación descriptivo correlacional, porque se ha descrito la relación entre dos variables. En esta investigación se utilizó el Método la técnica de la encuesta, para cuyos efectos se elaboró un cuestionario de 27 preguntas y se consideró muestra de 20 trabajadores. Se llegó a concluir que la implementación de la capacitación empresarial en la gestión administrativa influye significativamente en el desempeño y productividad de los trabajadores de la empresa American Metal S.A.C. Esta investigación descriptiva contribuye a nuestra investigación como antecedente de como un plan de capacitación es capaz de generar cambios positivos en la gestión empresarial. De esta manera relacionamos la variable capacitación laboral con efecto en gestión administrativa que es una variante del desempeño laboral en general. De esta manera podemos observar la relación directa entre variables de causa efecto, importante en nuestro análisis posterior.

En la tesis Polanco Valderrama, 2017 en su tesis titulada “*Nivel de capacitación y su relación con el desempeño laboral en la empresa Líderes en Servicios SAC, franquicia (movistar), independencia, 2017*”. Se tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el nivel de capacitación y el desempeño laboral. El estudio de la investigación es de tipo aplicada con el diseño descriptivo correlacional – no experimental, la población del estudio conformado por 30 trabajadores, así mismo para la muestra dentro del área Post venta (Atención al Cliente). Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, instrumento cuestionario.00entre ambas variables, según la correlación $r= 0.464$ con un $p= 0.010$ ($p < 0.05$). Se concluyó que existe relación significativa entre las variables nivel de capacitación y desempeño laboral.

Esta tesis es muy importante en nuestra investigación porque contribuye de forma directa como antecedente de relación entre las dos variables investigadas y demuestra que existe una relación significativa entre la capacitación y el desempeño laboral, confirmando la teoría de relación entre las variables y sirviendo de base para la hipótesis planteada.

Palomino Blas, 2017 en su tesis *Características de la capacitación en gestión empresarial en las micro y pequeñas empresas del Perú: 2011-2013*, tuvo como objetivo principal determinar las principales características de las capacitaciones en gestión empresarial en las Micro y pequeñas empresas peruanas del 2011 al 2013. La metodología que se aplicó en la investigación fue el diseño descriptivo cuantitativo y se usó una data secundaria obtenida del Instituto Nacional de estadística e Investigación (INEI). Se utilizó un muestreo no probabilístico intencional o por criterio y con una muestra 11,185 Mypes. Se llegó a la conclusión de que la gran mayoría de Mypes peruanas ignoran la importancia y el valor que puede tener la práctica de capacitarse. Se muestra la falta de apoyo de parte del gobierno en incentivar las capacitaciones como una herramienta estratégica para el incremento de la productividad y el buen desempeño de las Mypes frente a un contexto competitivo en el cual vivimos. Esta tesis también contribuye a nuestra investigación porque demuestra de forma indirecta la relación entre las dos variables, determinado que la capacitación es muy importante y aunque no se presenta como segunda variable directa el desempeño laboral si se muestra como conclusión de relación indirecta para efectos en el desempeño laboral. Es por ello la importancia de este trabajo en nuestra investigación por su corroboración a la hipótesis que se plantea.

La capacitación laboral

El autor, (Idalberto, 2009) define la capacitación como “el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos”

Por otra parte, (Bohlander-Snell_Sherman, 2001) se refieren a “la capacitación como la frecuencia de manera continua para referirse a la generalidad de los esfuerzos iniciados por una organización para impulsar el aprendizaje de sus miembros. A este respecto, las organizaciones exitosas brindan un importante apoyo a sus empleados para incrementar sus conocimientos y por ende sus habilidades y destrezas para un mejor desenvolvimiento en el campo laboral, así como el incremento de nuevas técnicas y actitudes que ayuden a solventar los problemas que se presenten en la organización”

De igual manera, (Mondy & Noe, 2005) exponen que “la capacitación y el desarrollo es el centro de un esfuerzo continuo diseñado para mejorar las capacidades de los empleados y el desempeño organizacional”

Según (Frigo, 2018) Capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su persona.

El profesor Frigo también menciona que la necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la

actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparado para ocupar las funciones que requiera la empresa. El cambio influye sobre lo que cada persona debe saber, y también sobre la forma de llevar a cabo las tareas. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona (Frigo, 2018)

En comparación de las definiciones de Los autores, estos coinciden que la capacitación son procesos que utiliza la organización para instruir a los empleados y así desarrollar sus tanto sus habilidades como conocimientos para que se desenvuelvan de mejor manera en el campo laboral.

Sobre lo expuesto por los diferentes autores, el concepto que más se adapta a este trabajo de investigación es el planteado por (Idalberto, 2009) quien señala que por medio de la capacitación los empleados adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos, en pro del logro de las metas personales y organizacionales.

El Ciclo de la de capacitación

Según (Idalberto, 2009) lo define como “el acto intencional de proporcionar los medios que permitirán el aprendizaje, el cual es un fenómeno que surge como resultado de los esfuerzos de cada individuo.” Por su parte, (Bohlander-Snell_Sherman, 2001), señalan que “la capacitación debe desarrollar un puente entre la fuerza laboral y la organización, además de relacionarse con ciertos principios de aprendizaje; por esta razón, gerentes y empleados deben comprender que los distintos métodos y técnicas de capacitación varían según el grado en que se utilizan tales principios.” Referente a

lo anteriormente señalado, ambos autores coinciden que el ciclo de la capacitación se refiere a las técnicas de aprendizaje utilizadas por las organizaciones para llevar a cabo el proceso de adiestramiento del personal contratado por la empresa.

De acuerdo a lo planteado mi persona se inclinan por la teoría de Chiavenato ya que su concepto es el más adecuado para el proceso de capacitación del personal.

Las ventajas y desventajas de la capacitación

Las principales ventajas de la capacitación consisten en medios que permiten aumentar la eficacia tanto para la empresa como para sus trabajadores y proporciona resultados como:

- Aumento de la eficacia organizacional.
- Mejoramiento de la imagen de la empresa.
- Mejoramiento del clima organizacional.
- Mejores relaciones entre empresa y empleado Facilidad en los cambios y en la innovación. Aumento de la eficiencia.
- Evaluación a nivel de los recursos humanos Reducción de la rotación del personal. Reducción del ausentismo.
- Aumento de la eficiencia individual de los empleados. Aumento de las habilidades de las personas.
- Elevación del conocimiento de las personas. Cambio de actitudes y de comportamientos de las personas.
- Aumento de la productividad.
- Mejoramiento de la calidad de los productos y servicios. Reducción del ciclo de la producción.

- Reducción del índice de accidentes.
- Reducción del índice de mantenimiento de máquinas y equipos.

Dentro de las desventajas que se pudieran denotar en la capacitación, realmente no se considera alguna con importancia, a pesar que los costos que conlleva a establecer y poner en marcha un programa de capacitación, no se hacen comparables con las ganancias o valor agregado que obtiene la empresa y los trabajadores, por permitirse alcanzar la calidad en los estándares de calidad, producción, comodidad, seguridad y bienestar mutuo.

Relación con la investigación

La teoría sobre la capacitación que enuncia Chiavenato se relaciona directamente con la investigación de la empresa constructora e inversiones GOVAN SAC pues se necesita conocer en qué grado influye la capacitación laboral con los resultados de rentabilidad económica y financiera los cuales se muestran en los Estados financieros suministrados por la Administración de la empresa

Niveles de Evaluación de Capacitación Laboral

Según (Kirkpatrick, 2018), se consideran cuatro niveles de evaluación, cada uno relacionado con ciertos elementos del proceso integral de la capacitación, a saber:

Nivel I, de Reacción o satisfacción, que da respuesta a la pregunta: "¿Le gustó la actividad a los participantes?", y que busca determinar en qué medida los participantes valoraron la acción capacitadora.

Nivel II, Aprendizaje, que da respuesta a la pregunta: "¿Desarrollaron los objetivos los participantes en la acción de capacitación?", siendo su propósito el determinar

el grado en que los participantes han logrado los objetivos de aprendizaje establecidos para la acción de capacitación.

Nivel III, Aplicación o transferencia, que da respuesta a la pregunta: "¿Están los participantes utilizando en su trabajo las competencias desarrolladas?", cuya finalidad es determinar si los participantes han transferido a su trabajo las habilidades y el conocimiento adquirido en una actividad de capacitación, identificando, además, aquellas variables que pudiesen haber afectado el resultado.

Nivel IV, Costo o Beneficio, que da respuesta a la pregunta: "¿Cuál es el impacto operacional?", cuyo propósito es determinar el impacto operacional que ha producido una acción de capacitación; si el impacto puede expresarse en pesos, se puede identificar el retorno sobre la inversión (ROI).

Áreas de Capacitación:

Por otro lado, Frigo también menciona que los campos de aplicación de la capacitación son muchos, pero en general entran en una de las cuatro áreas siguientes:

- a) Inducción. - Es la información que se brinda a los empleados recién ingresados. Generalmente lo hacen los supervisores del ingresante. El departamento de RRHH establece por escrito las pautas, de modo de que la acción sea uniforme y planificada.
- b) Entrenamiento. - Se aplica al personal operativo. En general se da en el mismo puesto de trabajo. La capacitación se hace necesaria cuando hay novedades que afectan tareas o funciones, o cuando se hace necesario elevar el nivel general de

conocimientos del personal operativo. Las instrucciones para cada puesto de trabajo deberían ser puestas por escrito.

- c) Formación básica. - Se desarrolla en organizaciones de cierta envergadura; procura personal especialmente preparado, con un conocimiento general de toda la organización. Se toma en general profesionales jóvenes, que reciben instrucción completa sobre la empresa, y luego reciben destino. Son los "oficiales" del futuro.
- d) Desarrollo de Jefes. - Suele ser lo más difícil, porque se trata de desarrollar más bien actitudes que conocimientos y habilidades concretas. En todas las demás acciones de capacitación, es necesario el compromiso de la gerencia. Aquí, es primordial el compromiso de la gerencia general, y de los máximos niveles de la organización. El estilo gerencial de una empresa se logra no solo trabajando en común, sino sobre todo con reflexión común sobre los problemas de la gerencia. Deberían difundirse temas como la administración del tiempo, conducción de reuniones, análisis y toma de decisiones, y otros.

En cualquiera de los casos, debe planificarse adecuadamente tanto la secuencia como el contenido de las actividades, de modo de obtener un máximo alineamiento. (Frigo, 2018)

La capacitación como inversión:

Es importante reconocer que, si la organización invierte recursos con cada colaborador al seleccionarlo, incorporarlo, y capacitarlo puede estar generando un valor agregado a la empresa. Precisamente para poder proteger esta inversión, las empresas deben conocer el potencial que tienen sus trabajadores. Esto permitirá conocer si cada persona ha llegado a su límite laboral en la organización o área o departamento, o puede alcanzar posiciones más elevadas aún. También nos permite ver si hay otras

tareas de nivel similar que puede realizar, desarrollando sus aptitudes y mejorando el desempeño de la empresa. Otra forma importante en que la organización protege su inversión en recursos humanos es por medio del planeamiento de carrera. Estimula las posibilidades de crecimiento personal de cada colaborador, y permite contar con cuadros de reemplazo. (Frigo, 2018)

La Rentabilidad

El diccionario de la Real Academia Española (RAE) define la rentabilidad como la condición de rentable y la capacidad de generar renta (beneficio, ganancia, provecho, utilidad). La rentabilidad, por lo tanto, está asociada a la obtención de ganancias a partir de una cierta inversión.

Concepto de rentabilidad

Rentabilidad es una noción que se aplica a toda acción económica en la que se movilizan unos medios, materiales, humanos y financieros con el fin de obtener unos resultados. En la literatura económica, aunque el término rentabilidad se utiliza de forma muy variada y son muchas las aproximaciones doctrinales que inciden en una u otra faceta de la misma, en sentido general se denomina rentabilidad a la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales utilizados en el mismo. Esto supone la comparación entre la renta generada y los medios utilizados para obtenerla con el fin de permitir la elección entre alternativas o juzgar la eficiencia de las acciones realizadas, según que el análisis realizado sea a priori o a posteriori

La rentabilidad es un indicador que se aplica a toda la acción económica donde se administra los recursos materiales, humanos y financieros con el fin de obtener un resultado. Existen una variedad de teorizaciones sobre el tema, se puede decir que rentabilidad es la medida del rendimiento que en un determinado periodo de tiempo producen los capitales de la empresa u organización. Todo esto supone que debemos comparar la renta generada y los medios que se han utilizado para obtenerla con el fin de analizar y juzgar la eficiencia de la gestión realizada. (Sánchez Ballesta, 2002)

La rentabilidad es una medida de la empresa que determina la eficiencia global en cuanto a la generación de beneficios de los activos disponibles midiendo el poder productivo del capital invertido con independencia del tipo de financiamiento. La rentabilidad también se moviliza junto con los riesgos, es decir mientras mayor rentabilidad buscamos, debemos esperar mayores riesgos. Por tanto podemos decir que ambos Rentabilidad y Riesgo caminan de la mano. (Van Horne & Wachowicz, 2010)

La rentabilidad es un parámetro fundamental para determinar el éxito de una inversión, terminando y estableciendo una metodología de evaluación que nos permita seleccionar y aprobar proyectos de inversión que nos proporcionen retornos más rentables por la inversión de recursos los cuales siempre tienen un grado de limitado para poder escoger la mejor opción de uso, pues no siempre se puede optar por todas las alternativas y se debe escoger la mejor opción. (Gitman, Principios de Administración Financiera, 2011)

Para el autor Luis Gonzales de las Cuevas el estudio de la rentabilidad de una empresa se puede realizar en dos niveles, en función del resultado (rentabilidad económica) y en función la inversión relacionada (rentabilidad financiera). En este sentido tenemos el primer nivel de Rentabilidad económica o del activo, en el que relacionamos un

resultado con la totalidad de capitales económicos invertidos sin tener en cuenta el origen de financiamiento. Y en segundo nivel la rentabilidad financiera, que relaciona el resultado con los fondos propios de la empresa después de intereses. (González de las Cuevas, 2006)

Principales Indicadores financieros de rentabilidad según Cuevas (2006)

La Rentabilidad Económica

La rentabilidad económica es también conocida como la rentabilidad de la inversión que se refiere a un periodo específico independientemente de la fuente de financiamiento. Por tanto, la rentabilidad es una medida de capacidad de los activos para generar valor sin que las diferencias de estructura financieras afecten el valor del mismo. (Sánchez Ballesta, 2002).

Podemos decir entonces que La rentabilidad económica es la que mide la tasa de devolución o retorno producida por un beneficio económico (utilidad antes de los intereses e impuestos) en relación con el capital total, incluyendo todas las cantidades prestadas (pasivo) y el patrimonio neto que al sumar es el activo total.

En las empresas la forma de poder medir esta dimensión es mediante el indicador de la ratio conocido como ROA, el cual detallaremos a continuación:

Rentabilidad ROA (Rendimiento sobre Activos)

La rentabilidad sobre activos (Return over Assets) es un indicador que ayuda a determinar si los activos son eficientes para generar utilidad.

Si el ROA es positivo podemos decir que la empresa es rentable pues está utilizando eficientemente sus activos en la generación de utilidades. Mientras mayor sea el ROA

más rentable es considerada la empresa pues genera más utilidades con menos recursos.

$$\text{ROA} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{ACTIVOS TOTALES}} \times 100$$

Al analizar la relación de la Rentabilidad económica mediante el ROA con los diversos rubros de la empresa podemos entender porque Sánchez Ballesta los considera como la rentabilidad de la inversión en Activos.

Rentabilidad financiera

Es una medida referida a un determinado periodo producto del rendimiento obtenido de capitales propios, es decir la Rentabilidad financiera es una medida cercana a los accionistas o propietarios. (Sánchez Ballesta, 2002)

Podemos decir que es la rentabilidad propia, porque se basa en nuestro propio capital de los accionistas más reservas. Es importante mencionar que se puede notar que mientras mayor sea el grado de endeudamiento mayor es la rentabilidad financiera en base al juego denominado “efecto palanca”. Es decir, el capital ajeno rinde menos en la empresa y disminuye la rentabilidad propia.

En las empresas la forma de poder medir esta dimensión es mediante el indicador de la ratio conocido como ROE, el cual detallaremos a continuación:

ROE (Rendimiento Sobre Capital)

La rentabilidad sobre capital (Return over Equity) es uno de los más importantes indicadores para tomar decisiones y evaluar la rentabilidad de un negocio.

El ROE mide la rentabilidad de los fondos aportados por el inversionista.

$$\text{ROE} = \frac{\text{UTILIDAD NETA}}{\text{CAPITAL}} \times 100$$

Al analizar la relación de la Rentabilidad financiera mediante el ROE con los diversos rubros de la empresa podemos porque Sánchez Ballesta los considera como la rentabilidad de los accionistas o propietarios.

1.2. Formulación del problema

¿En qué medida influye la capacitación laboral en la rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.?

1.2.1. Problemas específicos

- 1.2.1.1. ¿Cuál será el grado de capacitación laboral del área operativa de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.?
- 1.2.1.2. ¿Cómo se puede describir el nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.?
- 1.2.1.3. ¿De qué manera se implementará un programa de capacitación laboral en la empresa Constructora e Inversiones GOVAM SAC?
- 1.2.1.4. ¿Cuál es el grado de influencia de la capacitación laboral del área operativa en la rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Demostrar grado de influencia de la capacitación laboral en la rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C..

1.3.2. Objetivos específicos

- 1.3.2.1. Describir el grado de capacitación laboral del área operativa de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.
- 1.3.2.2. Describir el nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.
- 1.3.2.3. Implementación de un programa de capacitación laboral en el área operativa de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.
- 1.3.2.4. Determinar el grado de influencia de capacitación laboral del área operativa en la rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

La capacitación laboral influye significativamente en la rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.

1.4.2. Hipótesis específicas

- 1.4.2.1. Existe un bajo nivel de capacitación laboral del área operativa de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.
- 1.4.2.2. Existe un bajo nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.
- 1.4.2.3. Se Implementará un programa de capacitación laboral en el área operativa de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.
- 1.4.2.4. La capacitación laboral del área operativa influye positivamente en la rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

La investigación que se va aplicar tiene un enfoque a cerca de lo cualitativo y cuantitativo, ya que se implementara programas de capacitación con estándares de calidad y su influencia en los indicadores financieros de rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones Govam S. A.C. para que a partir la relación existente entre diversas variables se llegue a una regla general que permita determinar, la influencia de la variable independiente en la variable dependiente.

Diseño de investigación.

Se eligió el diseño pre - experimental porque se implementará un programa de capacitación para estimular el cambio de la otra variable. La investigación analiza la tendencia comparativa, considerado como Longitudinal o evolutivo: Diseño de tendencia.

Nivel de Investigación

El ámbito de aplicación de la investigación es descriptivo, porque se describen los hechos tal conforme está en el área operativa, de tal manera la búsqueda de la información se centra en estimar con el resultado de ratios financieros de la otra variable. Para esta investigación se usará información financiera de la empresa, Estados financieros, encuestas, cuestionarios y todo lo concerniente al área administrativa.

Material de estudio.

La unidad de estudio es la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Población

La población está conformada por reportes de capacitación, ratios financieras de rentabilidad económica y rentabilidad financiera de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C.

Muestra

Reportes de capacitación ratios financieras de rentabilidad económica y rentabilidad financiera de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Se utilizaron las siguientes técnicas de recolección de datos:

Guía de observación. - la guía de observación es un documento que permite encausar la acción de observar ciertos fenómenos, evaluando el desempeño de los mismos. Esta guía se estructura generalmente, a través de columnas que favorecen la organización de los datos recogidos. En este caso se realizó a la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C, para observar las funciones específicas que realizan los empleados.

Entrevistas. - Investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, y consiste en un diálogo interpersonal entre el entrevistador y el entrevistado en forma directa; puede darse a través de un formulario de preguntas estructuradas con alternativas, o elaboradas de acuerdo a las circunstancias y características de desenvolvimiento y desarrollo de la entrevista. La entrevista fue realizada al gerente de la empresa, a los empleados del área operativa.

Análisis Documental. -Es la operación que consiste en seleccionar las ideas informativamente relevantes de un documento a fin de expresar su contenido sin ambigüedades para recuperar la información en él contenida. Esta ubicación está en base a los reportes de capacitación, así como los informes proporcionados por la empresa Govam.

2.4. Procedimiento

Se utilizará los siguientes procedimientos:

Revisión permanente y reducción de datos: Se utilizará las técnicas de análisis a través de esta técnica se procederá a la revisión del programa de capacitación, luego se procederá a calcular ratios financieras y finalmente se analizará con los resultados de encuestas entrevistas.

Disposición y transformación de datos: La disposición de la información de una forma gráfica y organizada, tras su recogida, facilita la comprensión y el análisis de la misma; sirve para ilustrar las relaciones de varios conceptos o el proceso de transición entre etapas o momentos de investigación o del desarrollo del fenómeno de estudio.

Análisis de contenido: El análisis de contenido trata de descubrir los significados de un documento, éste puede ser textual, la transcripción de una entrevista, una historia de vida, un libro o material audiovisual, etc. El propósito es poner de manifiesto los significados, tanto los manifiestos como los latentes, ya para eso clasifica y codifica los diferentes elementos en categorías que representen más claramente el sentido.

Principios éticos Noreña, Alcaraz, Rojas y Rebolledo (2012) sostienen que los investigadores deben tener presente algunos criterios éticos a la hora del diseño del estudio y en el momento de la recolección de datos de la investigación cuantitativo. Los

criterios éticos que fueron tomados en cuenta para la investigación están detallados como: **Consentimiento informado:** Los participantes estuvieron de acuerdo con ser informantes y reconocieron sus derechos y responsabilidades, **Confidencialidad:** Se les informó la seguridad y protección de su identidad como informantes valiosos de la investigación y **Observación participante** Los investigadores actuaron con prudencia durante el proceso de acopio de los datos asumiendo su responsabilidad ética para todos los efectos y consecuencias que se derivaron de la interacción establecida con los sujetos participantes del estudio.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

La empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. constituida en el año 2012 es una empresa dedicada a la contratación y ejecución de obras de edificación pública y privada a nivel nacional. Después participa en diferentes licitaciones del Estado, logrando la adjudicación de importantes obras tanto por su volumen como por su repercusión en la sociedad. Las líneas de negocio de la empresa se ampliaron, y a la construcción de obras de edificación se sumarán las de saneamiento, viviendas, hidráulicas y viales. En la actualidad, la empresa también ofrece los servicios de supervisión de obras, estudios de factibilidad, elaboración de proyectos, movimientos de tierras y alquiler de maquinaria

Visión

“Ser la principal empresa de contrataciones de obras públicas y privadas del Perú”

Misión

“Desarrollar proyectos de construcción con los más altos estándares de seguridad y calidad”

Valores

- Calidad
- Compromiso con el cliente
- Puntualidad

Después de recopilar la información a través de las distintas fuentes de información como es la realización de una encuesta a los 12 trabajadores operativos de la empresa acerca de la situación de capacitación laboral en función a la información básica respecto a: Análisis y descripción de la capacitación del personal de la empresa.

3.1. Describir el grado de capacitación laboral del área operativa de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.

Tabla 1 Existencias de Políticas de seguridad

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
1. Existen Políticas disciplina relacionada con la seguridad	0	3	5	3	1	12
	0%	25%	41.67%	25%	8.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia

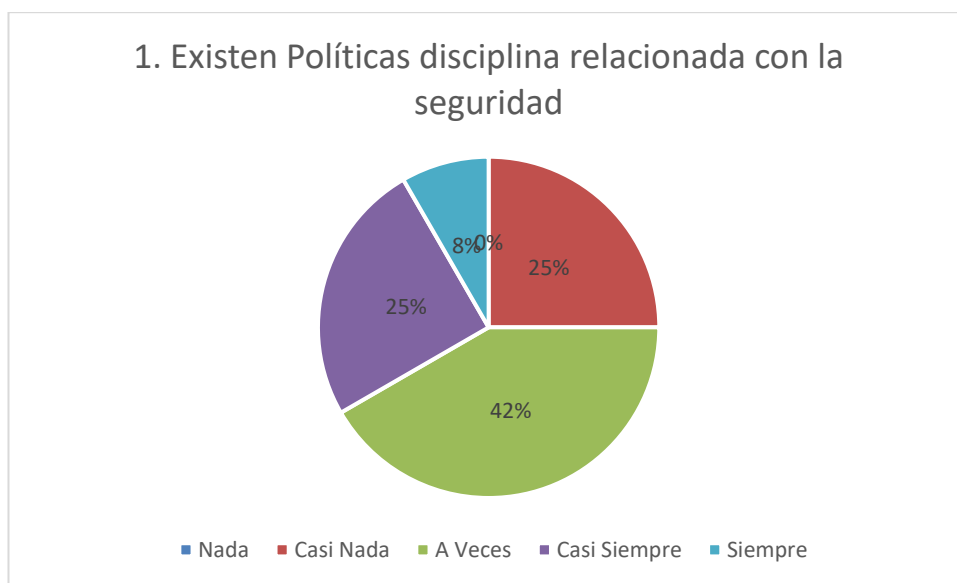


Figura 1 Políticas de Seguridad

Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 41.67% a veces, 25% Casi Siempre y 25%, 8.33% Siempre y 0% Nunca. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje medio de políticas de disciplina relacionada con la seguridad.

Tabla 2 Procedimientos para informes de lesiones

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
2. Existen procedimientos para informar lesiones o enfermedades en el trabajo	0	2	4	4	2	12
	0%	16.67%	33.33%	33.33%	16.67%	100%

Fuente: Elaboración Propia

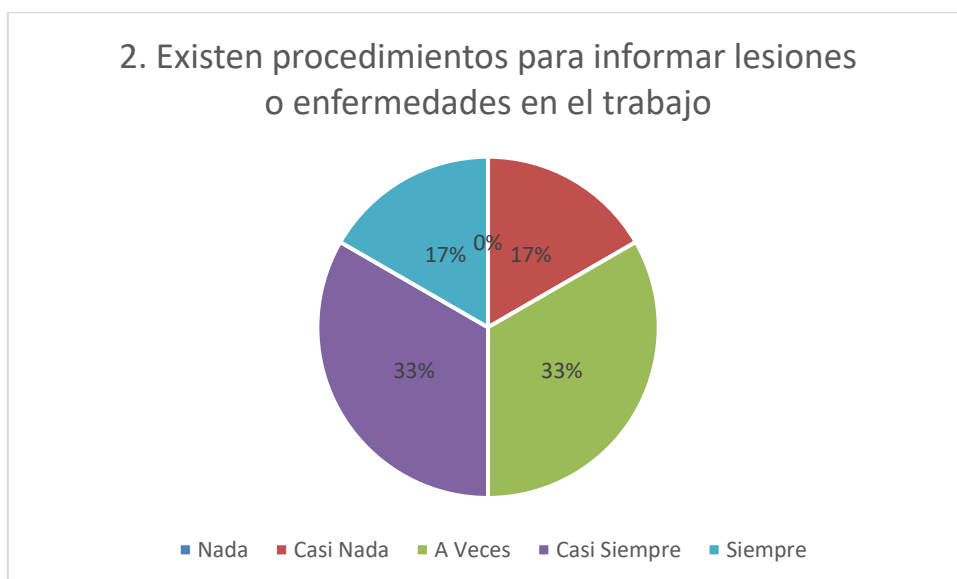


Figura 2 Procedimientos para informar

Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 33% Casi Siempre y 17% Siempre y Casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento a medias respecto a los procedimientos de informar lesiones o enfermedades en el trabajo.

Tabla 3 Normas básicas para accidentes

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
3. Existen Normas básicas para la investigación de accidentes	4	3	3	2	0	12
	33.33%	25.0%	25.0%	16.67%	0%	100%

Fuente: Elaboración Propia

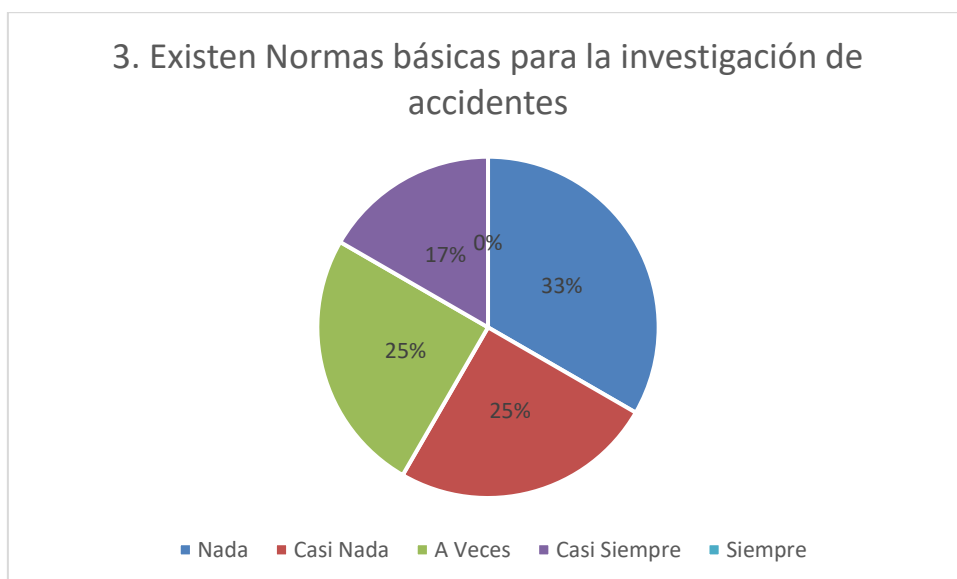


Figura 3 Normas de investigación

Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% nada y 25% Casi Nada y a veces y 17% Casi siempre. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de incumplimiento respecto a las investigaciones de accidentes.

Tabla 4 Información en los tableros de anuncios

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
4. Existe Información colocada en los tableros de anuncios de seguridad	0	2	4	4	2	12
	0%	16.67%	33.33%	33.33%	16.67%	100%

Fuente: Elaboración Propia

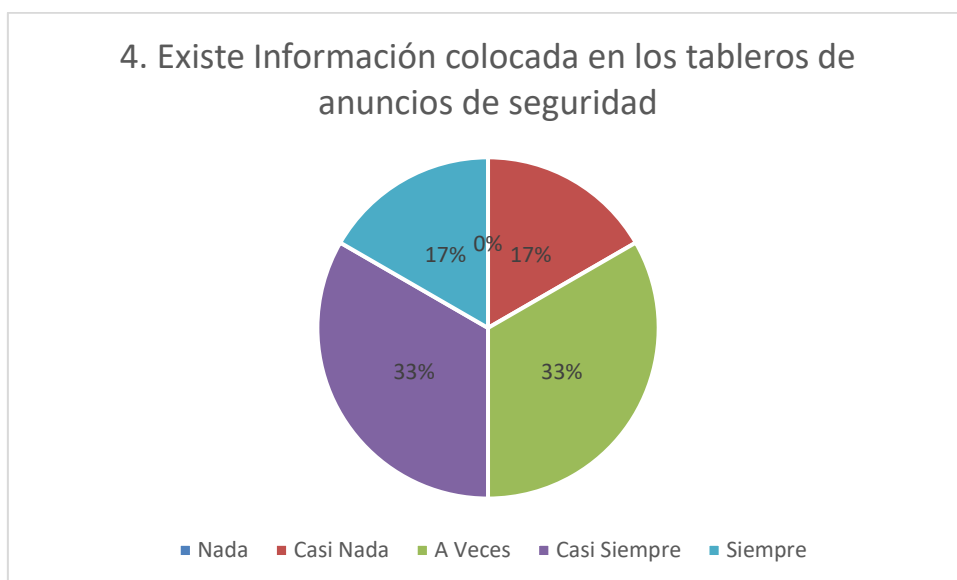


Figura 4 Información en los tableros

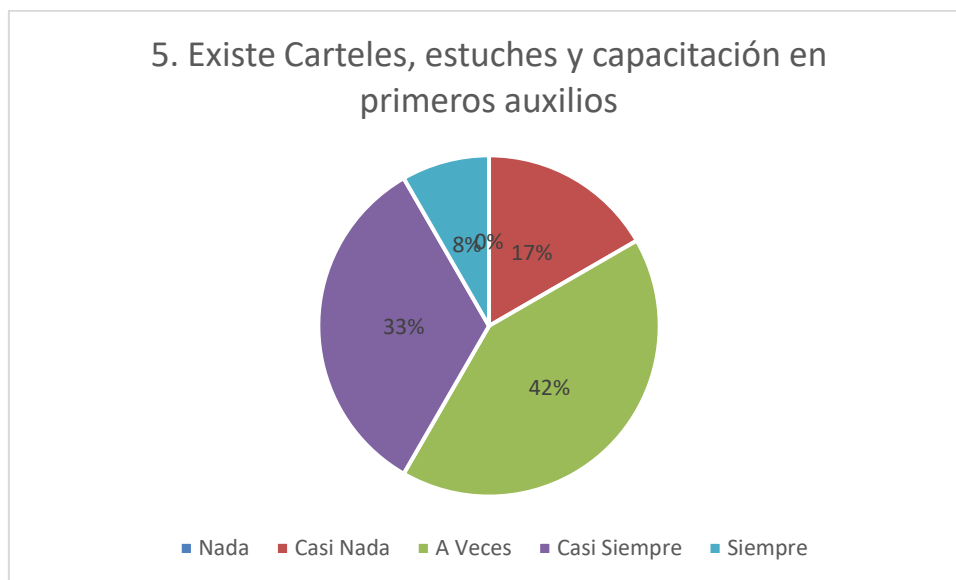
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 33% Casi Siempre y 17% en Siempre y Casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje cumplimiento respecto a información colocada en los tableros de anuncios de seguridad.

Tabla 5 Existencias de carteles

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
5. Existe Carteles, estuches y capacitación en primeros auxilios	0	2	5	4	1	12
	0%	16.67%	41.67%	33.33%	8.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia



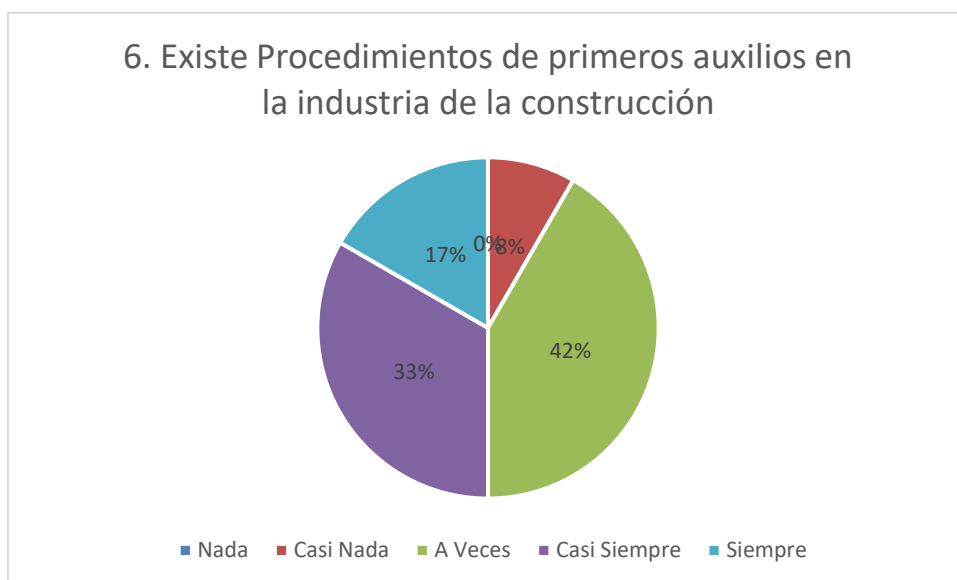
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 42% a veces, 33% Casi siempre, 17% Casi nada y 8% siempre. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento de carteles de capacitación d primeros auxilios.

Tabla 6 Primeros Auxilios

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
6. Existe Procedimientos de primeros auxilios en la industria de la construcción	0	1	5	4	2	12
	0%	8.33%	41.67%	33.33%	16.67%	100%

Fuente: Elaboración Propia



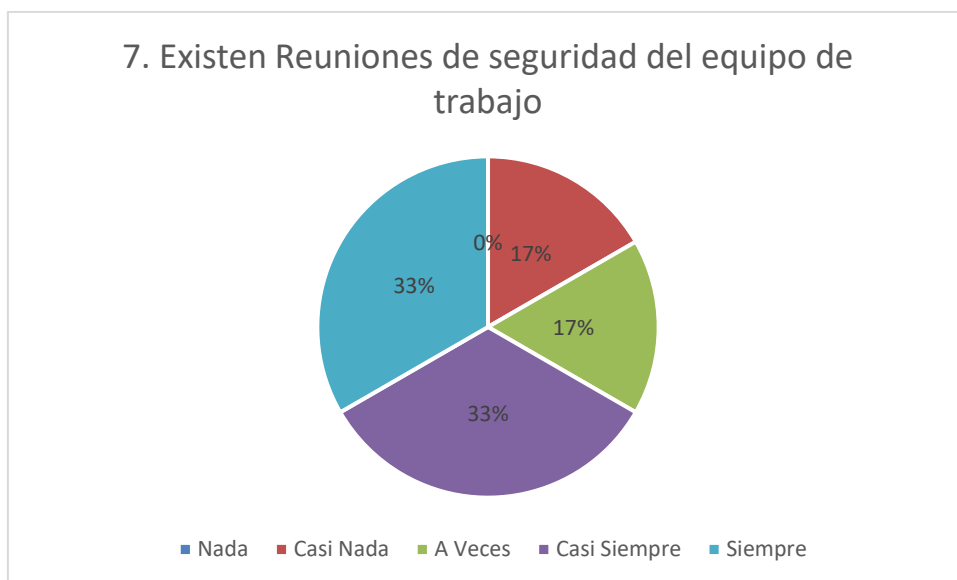
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 42% a veces, 33% Casi siempre, 17% Siempre y 8% Casi nada. Esto nos muestra un porcentaje alto de cumplimiento respecto a la existencia de procedimientos de auxilios en la industria de la construcción.

Tabla 7 Reuniones de Seguridad

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
7. Existen Reuniones de seguridad del equipo de trabajo	0	2	2	4	4	12
	0%	16.67%	16.67%	33.33%	33.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia



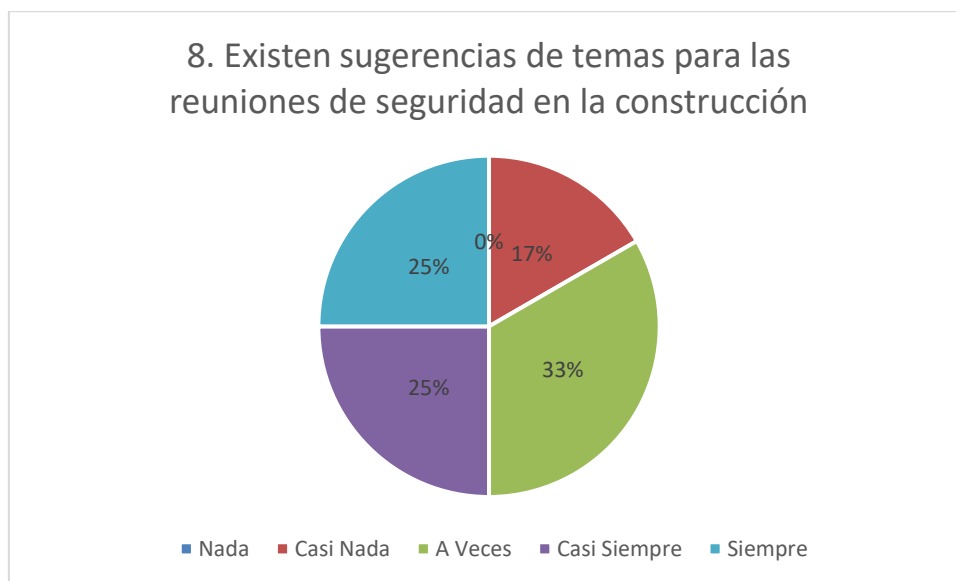
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% Casi siempre y Siempre, 17% A veces y Casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento respecto a la existencia de reuniones de seguridad de equipo de trabajo.

Tabla 8 Sugerencias de Temas

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
8. Existen sugerencias de temas para las reuniones de seguridad en la construcción	0	2	4	3	3	12
	0%	16.67%	33.33%	25.0%	25.0%	100%

Fuente: Elaboración Propia



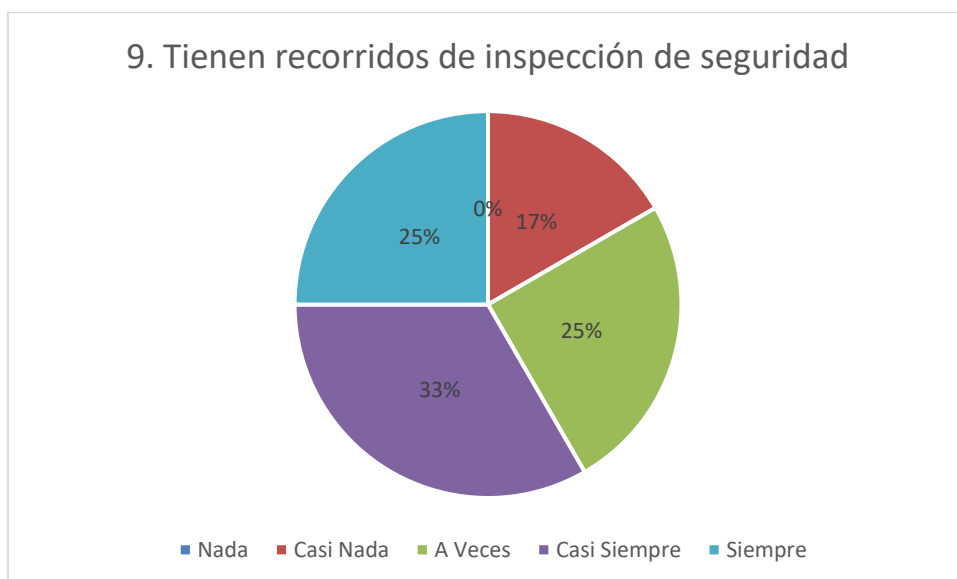
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 25% Siempre y Casi Siempre y 17% casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento a medias respecto a la existencia de sugerencias de temas para las reuniones de seguridad en la construcción.

Tabla 9 Recorridos de inspección

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
9. Tienen recorridos de inspección de seguridad	0	2	3	4	3	12
	0%	16.67%	25.0%	33.33%	25.0%	100%

Fuente: Elaboración Propia



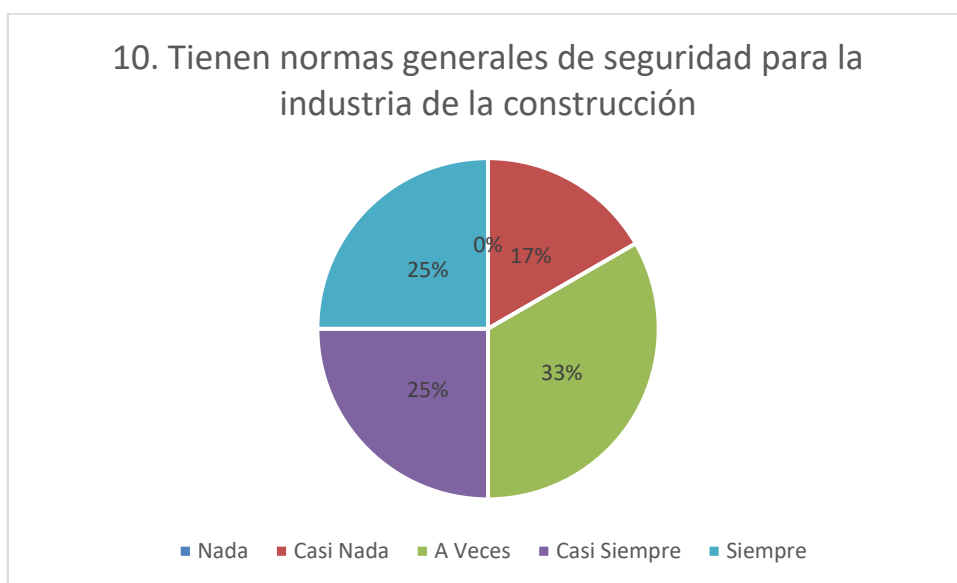
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% casi siempre, 25% a veces, 25% Siempre y 17% casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento respecto a las políticas de disciplina relacionada a la seguridad.

Tabla 10 Normas Generales de Seguridad

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
10. Tienen normas generales de seguridad para la industria de la construcción	0	2	4	3	3	12
	0%	16.67%	33.33%	25.0%	25.0%	100%

Fuente: Elaboración Propia



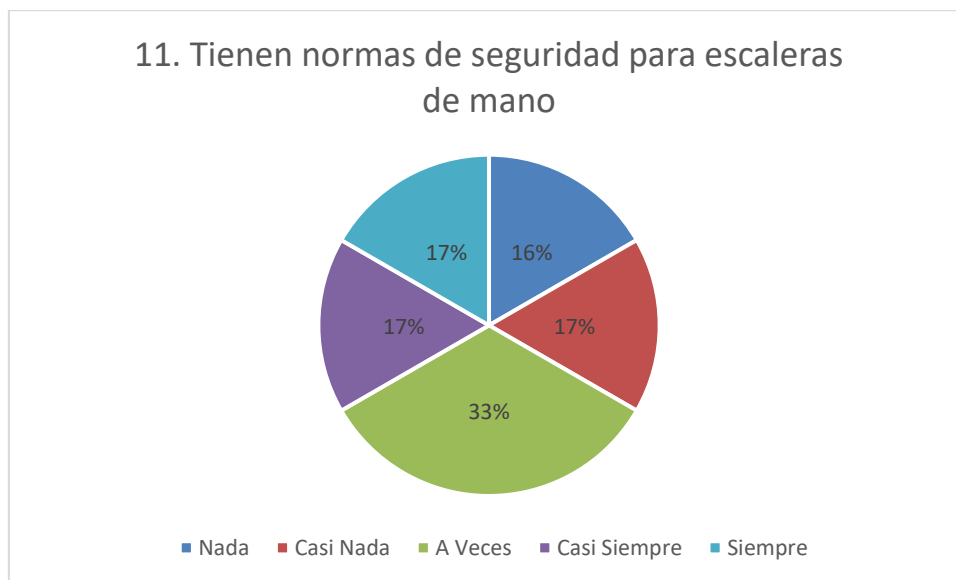
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 25% Siempre y Casi Siempre y 17% casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje de cumplimiento respecto a las normas generales de seguridad para la industria de la construcción.

Tabla 11 Normas de Seguridad para Escalera

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
11. Tienen normas de seguridad para escaleras de mano	2	2	4	2	2	12
	16.67%	16.67%	33.33%	16.67%	16.67%	100%

Fuente: Elaboración Propia



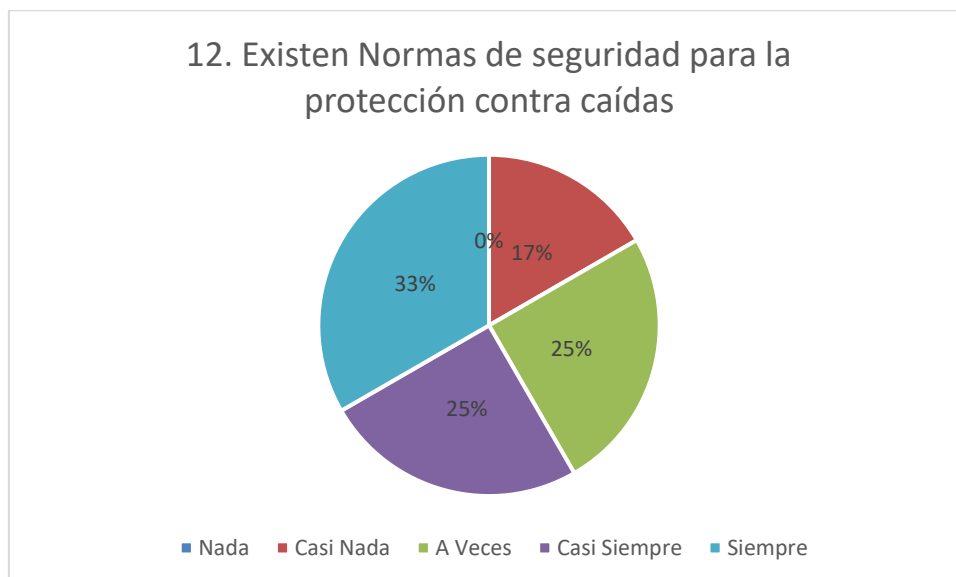
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 17% Casi Nada, Casi siempre, Siempre y 16% Nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje de cumplimiento a medias respecto a las normas de seguridad para escaleras de mano.

Tabla 12 Normas de Seguridad contra caídas

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
12. Existen Normas de seguridad para la protección contra caídas	0	2	3	3	4	12
	0%	16.67%	25.0%	25.0%	33.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia



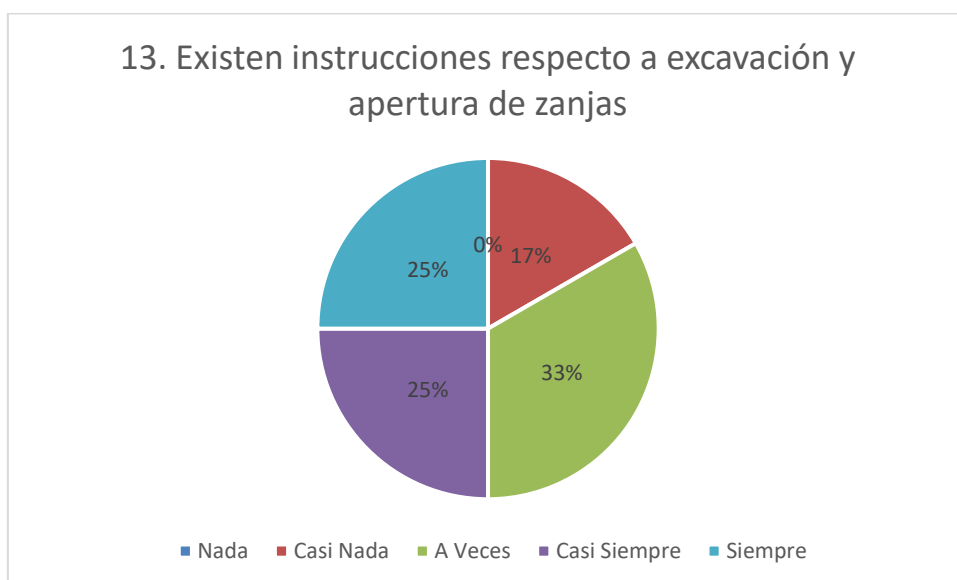
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% Siempre, 25% A vece y Casi Siempre y 17% casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento a medias respecto a la existencia de normas de seguridad para protección contra caídas.

Tabla 13 Instrucciones para excavaciones y zanjas

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
13. Existen instrucciones respecto a excavación y apertura de zanjas	0	2	4	3	3	12
	0%	16.67%	33.33%	25.0%	25.0%	100%

Fuente: Elaboración Propia



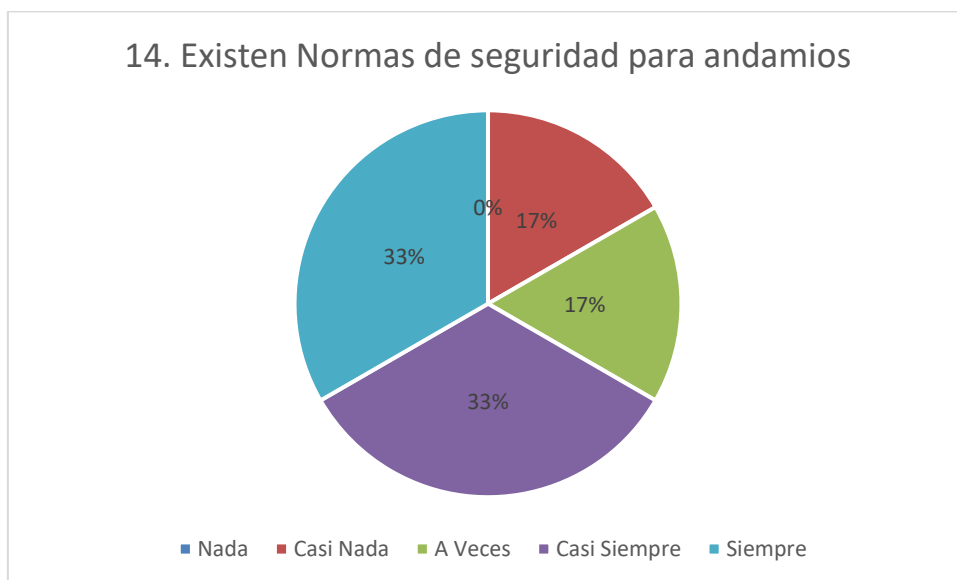
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 25% siempre y Casi Siempre y 17% casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento respecto a las instrucciones de excavación y apertura de zanjas.

Tabla 14 Normas de Seguridad para andamios

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
						Encuestados
14. Existen Normas de seguridad para andamios	0	2	2	4	4	12
	0%	16.67%	16.67%	33.33%	33.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia



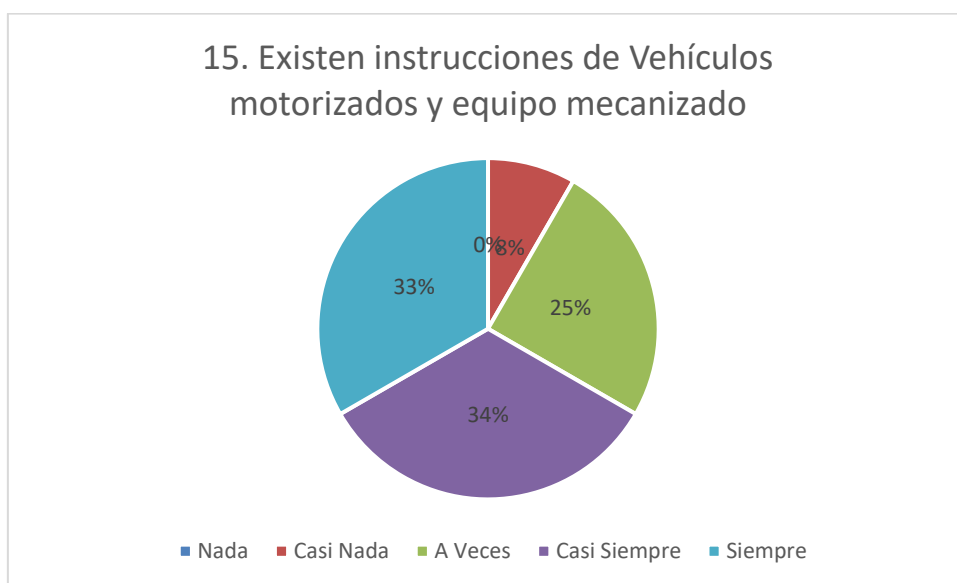
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% Siempre y casi siempre, 17% a veces y casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento respecto a normas de seguridad para andamios.

Tabla 15 Instrucciones para vehículos motorizados

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
15. Existen instrucciones de Vehículos motorizados y equipo mecanizado	0	1	3	4	4	12
	0%	8.33%	25.0%	33.33%	33.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia



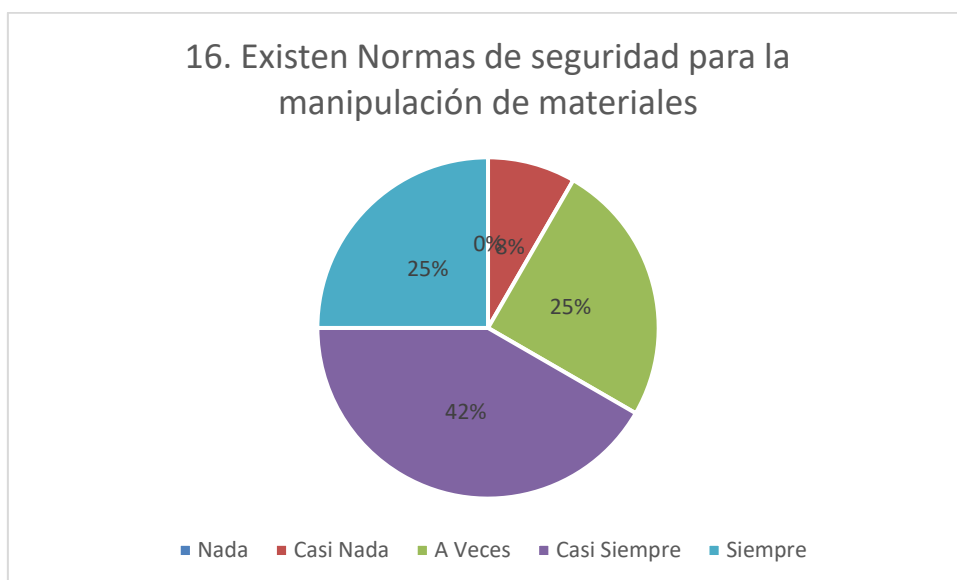
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 34% casi siempre, 33% Siempre y 8% casi nada. Esto nos muestra un cumplimiento respecto a las instrucciones de vehículos motorizados y equipo mecanizado.

Tabla 16 Normas Seguridad para manipulación materiales

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
16. Existen Normas de seguridad para la manipulación de materiales	0	1	3	5	3	12
	0%	8.33%	25.0%	41.67%	25.0%	100%

Fuente: Elaboración Propia



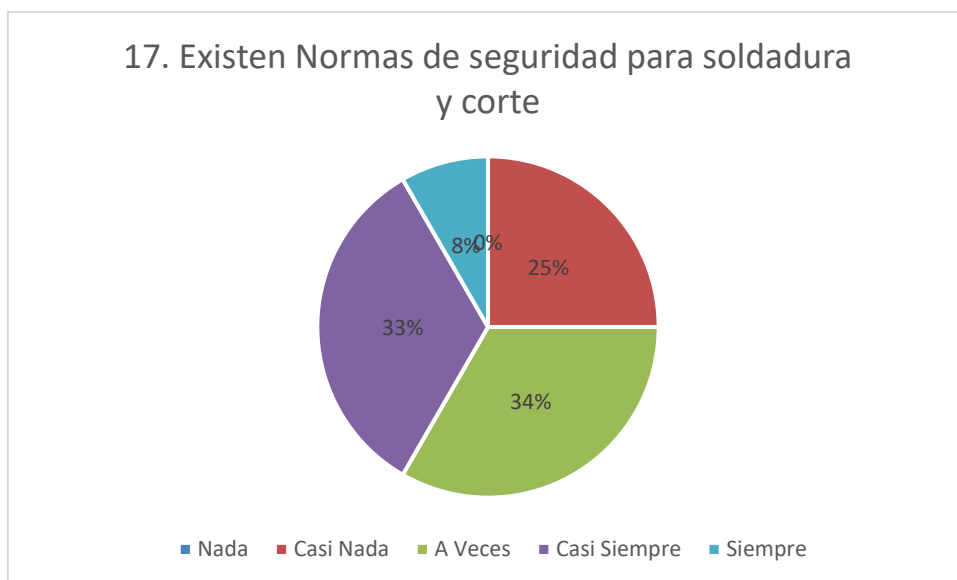
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 42% a veces, 25% a veces y siempre y 8% casi nada. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento respecto a las normas de manipulación de materiales.

Tabla 17 Normas Seguridad para soldaduras

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
17. Existen Normas de seguridad para soldadura y corte	0	3	4	4	1	12
	0%	25.0%	33.33%	33.33%	8.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia



Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 34% a veces, 33% Casi Siempre, 25% Casi nada y 8% siempre. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento respecto a la existencia de normas de seguridad para soldadura y corte.

Tabla 18 Programa Comunicación de Peligros

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
18. Existe un Programa de comunicación de peligros	0	2	4	4	2	12
	0%	16.67%	33.33%	33.33%	16.67%	100%

Fuente: Elaboración Propia



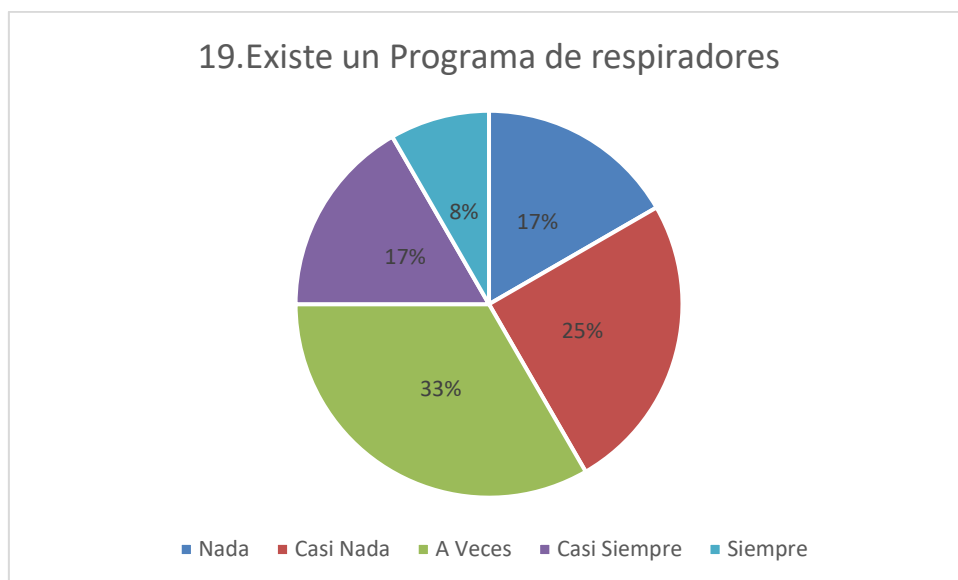
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces y casi siempre, 17% Casi Nada y Siempre. Esto nos muestra un porcentaje de cumplimiento respecto a la existencia de programa de comunicación de peligros.

Tabla 19 Programa de respiradores

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
19.Existe un Programa de respiradores	2	3	4	2	1	12
	16.67%	25.00%	33.33%	16.67%	8.33%	100%

Fuente: Elaboración Propia



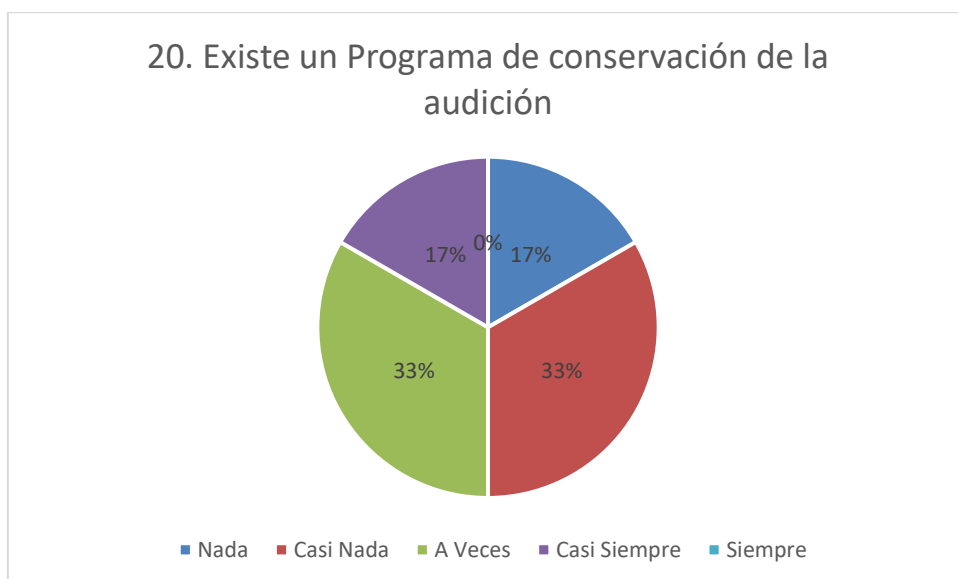
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 25% Casi Nada, 17% Casi Siempre y Nada y 8% siempre. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje parcial de cumplimiento de la existencia de un Programa de respiradores.

Tabla 20 Programas de conservación de audición

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
20. Existe un Programa de conservación de la audición	2	4	4	2	0	12
	16.67%	33.33%	33.33%	16.67%	0%	100%

Fuente: Elaboración Propia



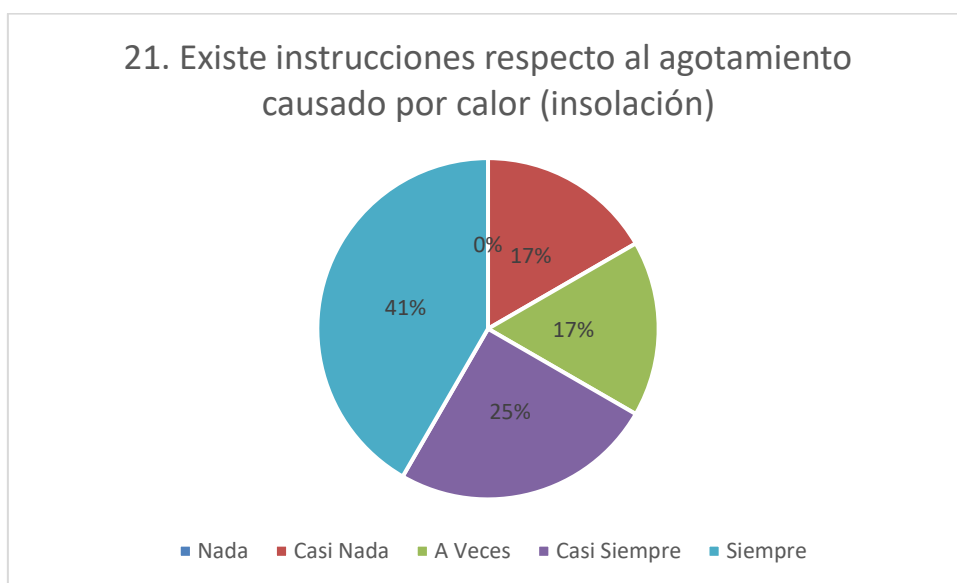
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces y Casi nada y un 17% para Casi siempre y Nada. Esto nos muestra un cumplimiento respecto a la existencia de programa de conservación de audición.

Tabla 21 Instrucciones para agotamiento por calor

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
21. Existe instrucciones respecto al agotamiento causado por calor (insolación)	0	2	2	3	5	12
	0%	16.67%	16.67%	25.0%	41.67%	100%

Fuente: Elaboración Propia



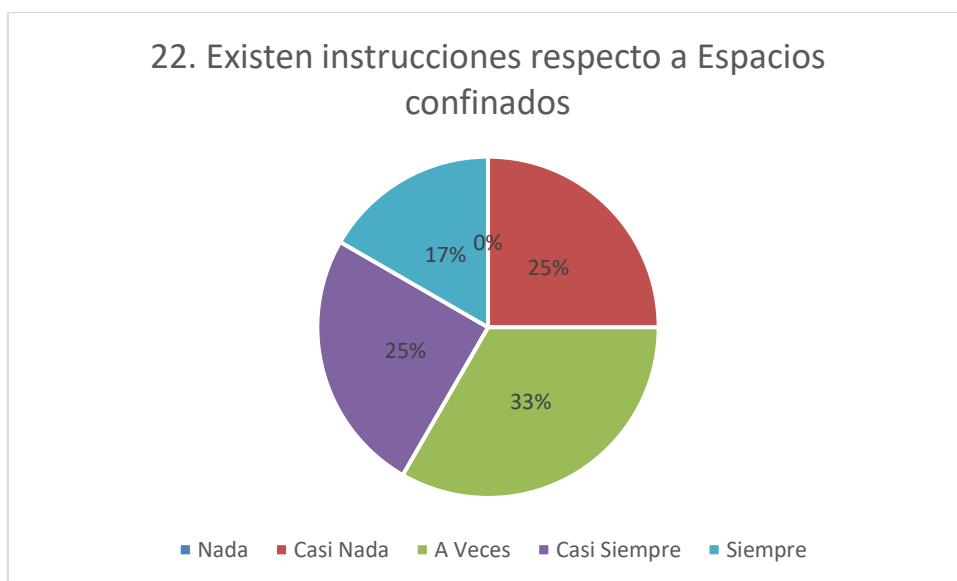
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 41% Siempre, 25% Casi Siempre y 17% Casi nada y A veces. Esto nos hace darnos cuenta que existe un porcentaje alto de cumplimiento respecto a la existencia de instrucciones respecto al agotamiento causado por el calor (insolación).

Tabla 22 Instrucciones para espacios confinados

Pregunta	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total Encuestados
22. Existen instrucciones respecto a Espacios confinados	0	3	4	3	2	12
	0%	25.0%	41.67%	25.0%	16.67%	100%

Fuente: Elaboración Propia



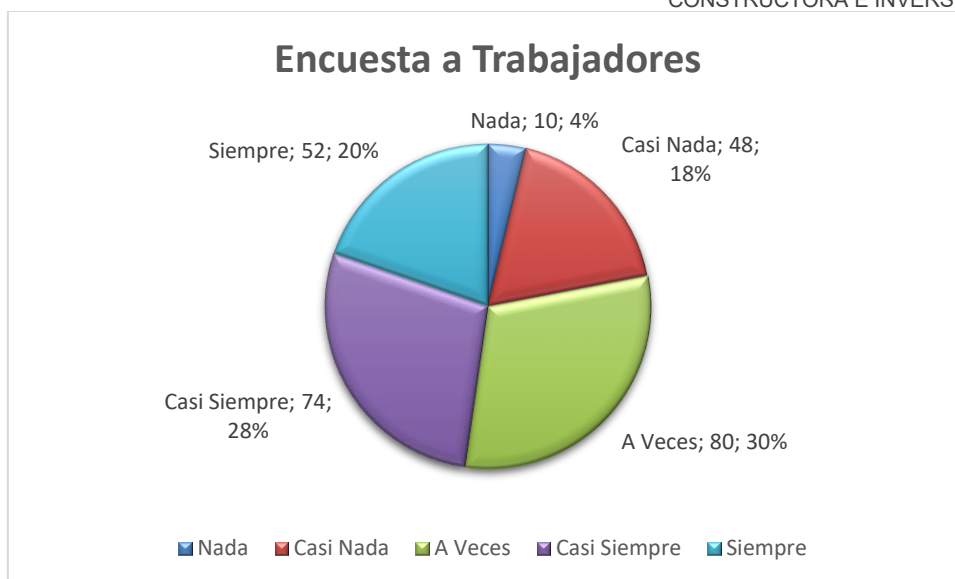
Análisis:

Los trabajadores de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. respondieron a la pregunta en un 33% a veces, 25% Casi nada y Casi Siempre y 17% siempre. Esto nos hace darnos cuenta que existe cumplimiento parcial sobre instrucciones de espacios confinados.

Análisis general del Objetivo Especifico 1

Tabla 23 Cuestionario

Preguntas	Nada	Casi Nada	A Veces	Casi Siempre	Siempre	Total
1. Existen Políticas disciplina relacionada con la seguridad	0	3	5	3	1	12
2. Existen procedimientos para informar lesiones o enfermedades en el trabajo	0	2	4	4	2	12
3. Existen Normas básicas para la investigación de accidentes	4	3	3	2	0	12
4. Existe Información colocada en los tableros de anuncios de seguridad	0	2	4	4	2	12
5. Existe Carteles, estuches y capacitación en primeros auxilios	0	2	5	4	1	12
6. Existe Procedimientos de primeros auxilios en la industria de la construcción	0	1	5	4	2	12
7. Existen Reuniones de seguridad del equipo de trabajo	0	2	2	4	4	12
8. Existen sugerencias de temas para las reuniones de seguridad en la construcción	0	2	4	3	3	12
9. Tienen recorridos de inspección de seguridad	0	2	3	4	3	12
10. Tienen normas generales de seguridad para la industria de la construcción	0	2	4	3	3	12
11. Tienen normas de seguridad para escaleras de mano	2	2	4	2	2	12
12. Existen Normas de seguridad para la protección contra caídas	0	2	3	3	4	12
13. Existen instrucciones respecto a excavación y apertura de zanjas	0	2	4	3	3	12
14. Existen Normas de seguridad para andamios	0	2	2	4	4	12
15. Existen instrucciones de Vehículos motorizados y equipo mecanizado	0	1	3	4	4	12
16. Existen Normas de seguridad para la manipulación de materiales	0	1	3	5	3	12
17. Existen Normas de seguridad para soldadura y corte	0	3	4	4	1	12
18. Existe un Programa de comunicación de peligros	0	2	4	4	2	12
19. Existe un Programa de respiradores	2	3	4	2	1	12
20. Existe un Programa de conservación de la audición	2	4	4	2	0	12
21. Existe instrucciones respecto al agotamiento causado por calor (insolación)	0	2	2	3	5	12
22. Existen instrucciones respecto a Espacios confinados	0	3	4	3	2	12
Totales	10	48	80	74	52	264



Análisis: En esta figura se aprecia el sesgo que tiene el cuestionario que en su mayoría son A veces con un 30%, Casi Siempre con un 28%, Siempre con un 20%, Casi nada con 18% y Nada con 4%. Esto nos muestra una tendencia a no tener información en general o mostrar una tendencia a desconocer las políticas o normatividad de la empresa

Se puede apreciar que existe deficiencias respecto a normas, instrucciones y prácticas de Seguridad Industrial, en base a ello se programó talleres de capacitación laboral para todo el personal operativo en forma quincenal (15 días) en los ambientes de la empresa u otra que designe esta. La asistencia es obligatoria y certificada.

3.2 Describir el nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa

Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.

Tabla 24 Estado de Situación Financiera 2016

Cuenta	2016		Vertical
	Soles		
ACTIVO			
Activos Corrientes			
Efectivo y Eq. Efectivo	S/	7,630	0.77%
Cuentas por cobrar Comerciales (neto)	S/	39,268	3.95%
Otras Cuentas por cobrar (neto)	S/	57,562	5.79%
Cuentas por Cobrar Entidades Relacionadas	S/	14,600	1.47%
Inventarios	S/	75,965	7.64%
Gastos pagados por anticipado	S/	-	0.00%
Otros Activos corrientes	S/	5,820	0.59%
Total Activos Corrientes	S/	200,845	20.19%
Activos No Corrientes			
Otros Activos Financieros	S/	57,154	5.75%
Cuentas por Cobrar Entidades Relacionadas	S/	-	0.00%
Propiedades, Planta y Equipo (neto)	S/	486,469	48.90%
Activos Intangibles (neto)	S/	175,534	17.64%
Plusvalía	S/	74,817	7.52%
Otros Activos No corrientes	S/	24	0.00%
Total Activos No Corrientes	S/	793,998	79.81%
TOTAL DE ACTIVOS	S/	994,843	100.00%
PASIVO Y PATRIMONIO			
Pasivos Corrientes			
Otros Pasivos Financieros	S/	104,179	10.47%
Cuentas por Pagar comerciales	S/	22,282	2.24%
Cuentas por Pagar a Entidades relacionadas	S/	29,710	2.99%
Otros Pasivos	S/	35,977	3.62%
Total pasivos Corrientes	S/	192,148	19.31%
Pasivos No corrientes			
Otros Pasivos Financieros	S/	72,984	7.34%
Pasivos por impuestos diferidos	S/	106,669	10.72%
Total pasivos No Corrientes	S/	179,653	18.06%
Total Pasivos	S/	371,801	37.37%
Patrimonio			
capital Emitido	S/	389,135	39.12%
Acciones de inversión	S/	2	0.00%
Acciones propias en cartera	S/	48,835	4.91%
Otras Reservas de capital	S/	2,536	0.25%
Resultados Acumulados	S/	182,534	18.35%
Participaciones No Controladoras	S/	-	0.00%
Total Patrimonio	S/	623,042	62.63%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	S/	994,843	100.00%

Análisis:

El estado de situación financiera 2016 presenta un activo corriente del 20.19% y No corriente 79.81%, teniendo entre sus principales activos Propiedad Planta y equipo de 48.9% como es común en una empresa de construcción por la gran inversión en sus activos fijos que utilizan para sus operaciones y en inventarios con 7.64%, lo cual nos indica un bajo acumulamiento de inventarios por no ser un rubro comercial sino más bien industrial, donde el principal rubro es usar los activos fijos para generar rentabilidad por la explotación de los mismos en vez de usar los inventarios. Así mismo otro rubro importante es los activos intangibles con un 17.64% por licencias de software, marcas y patentes. También se nota cuentas por cobrar comerciales mínimas de 3.95%, otras cuentas por cobrar de 5.79% y cuentas por cobrar relacionadas de 1.47% respectivamente. Por otro lado, el pasivo tiene como principal componente a Pasivos por impuestos diferidos, y otros pasivos con 10.72% y 10.47% respectivamente. En cuanto al patrimonio el capital emitido es del 39.12% y existe una acumulación de Acciones propias de cartera en otras reservas de capital de 4.91% para el año 2016 y con respecto a los resultados acumulados representan el 18.35%.

Tabla 25 Estado de Resultados 2016

Cuenta	2016	
	Soles	Vertical
Ventas Netas	S/ 526,791	100.00%
Costo de Ventas	S/ -404,362	-76.76%
Utilidad Bruta	S/ 122,429	23.24%
Gastos de Ventas	S/ -28,986	-5.50%
Gastos de Administración	S/ -42,272	-8.02%
Otros Ingresos	S/ 38,379	7.29%
Otros Gastos	S/ -51,546	-9.78%
Utilidad Operativa	S/ 38,004	7.21%
Ingresos Financieros	S/ 828	0.16%
Gastos Financieros	S/ -13,039	-2.48%
Diferencia de cambio neto	S/ 5,405	1.03%
Ganancias (Pérdida) por Instrumentos Financieros	S/ -	
Resultados a. participaciones e Impuestos	S/ 31,198	5.92%
Participaciones de los Trabajadores	S/ -	
Impuesto a la Renta	S/ -	
Utilidad (Pérdida) Neta Actividades Continuas	S/ 31,198	5.92%
Ingreso (Gasto) neto Operaciones	S/ 17,733	3.37%
Utilidad (Pérdida) Neta del Ejercicio	S/ 48,931	9.29%

Análisis:

El estado de resultados presenta un costo de ventas del 76.76% dejando una utilidad bruta del 23.24%, después se tiene gastos operativos de ventas y Administración con un 5.5% y 8.02% respectivamente. Sin embargo, tenemos otros ingresos de 7.29% y otros egresos de 9.78% que adicionado y disminuido en ingresos y gastos financieros nos da una utilidad antes de participaciones e impuestos de 5.92% que representa S/ 31,195.

Rentabilidad Económica 2016

ROA	utilidad	48931	4.92%
	Activo Total	994843	

Análisis

La rentabilidad Económica ROA en el año 2016 es de 4.92%, es decir los activos compuestos por lo disponible, exigible, realizable e inmovilizado nos generaron durante el año 2016 una rentabilidad de 4.92% de la inversión realizada en nuestros activos

Rentabilidad Financiera 2016

ROE	Utilidad	48931	7.85%
	Patrimonio	623042	

Análisis

La rentabilidad Financiera ROE en el año 2016 es de 7.85%, es decir nuestra inversión patrimonial invertida en el negocio nos pudo proporcionar una rentabilidad superior al de los activos.

3.3 Implementación de un programa de capacitación laboral en el área operativa de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.

La empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. en el año 2017 decidió implementar y ejecutar un programa de capacitación laboral, basado en Talleres quincenales, con temas relacionados al área operativa de seguridad, operaciones, accidentes, uso de herramientas, comunicación, espacios, etc. Este programa era de asistencia obligatoria para todos los trabajadores del área operativa.

PROGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN LABORAL -TALLERES	
N° Tema	Fecha
1 Política disciplinaria relacionada con la seguridad	15-Ene
2 Procedimientos para informar lesiones o enfermedades en el trabajo	30-Ene
3 Normas básicas para la investigación de accidentes	14-Feb
4 Información colocada en los tableros de anuncios de seguridad	01-Mar
5 Carteles, estuches y capacitación en primeros auxilios	16-Mar
6 Procedimientos de primeros auxilios en la industria de la construcción	31-Mar
7 Reuniones de seguridad del equipo de trabajo	15-Abr
8 Sugerencias de temas para las reuniones de seguridad en la construcción	30-Abr
9 Recorridos de inspección de seguridad	15-May
10 Normas generales de seguridad para la industria de la construcción	30-May
11 Normas de seguridad para escaleras de mano	14-Jun
12 Normas de seguridad para la protección contra caídas	29-Jun
13 Excavación y apertura de zanjas	14-Jul
14 Normas de seguridad para andamios	29-Jul
15 Vehículos motorizados y equipo mecanizado	13-Ago
16 Normas de seguridad para la manipulación de materiales	28-Ago
17 Normas de seguridad para soldadura y corte	12-Set
18 Programa de comunicación de peligros	27-Set
19 Programa de respiradores	12-Oct
20 Programa de conservación de la audición	27-Oct
21 Agotamiento causado por calor (insolación)	11-Nov
22 Espacios confinados	26-Nov

TALLER 1: POLÍTICA DISCIPLINARIA RELACIONADA CON LA SEGURIDAD

(Personalice agregando aquí el nombre de la empresa) considera que un Programa de Prevención de Accidentes para la seguridad y salud no se puede hacer cumplir si no existe algún tipo de política disciplinaria. Nuestra empresa considera que, para mantener un lugar de trabajo seguro y saludable, los empleados deben tener conocimiento y estar al tanto de todas las disposiciones de seguridad y salud de la empresa, estatales y federales que se refieren a sus tareas laborales específicas requeridas. La siguiente política disciplinaria está vigente y se aplicará a todas las infracciones de seguridad y salud.

Se deben seguir estos pasos a menos que la gravedad de la infracción sea tal que corresponda pasar directamente al Paso 2 o al Paso 3.

1. Una infracción que se produce por primera vez se debatirá oralmente entre los superiores de la empresa y el empleado. Esto se hará cuanto antes.
2. En caso de una segunda ofensa se elaborará un informe por escrito y se incluirá una copia de esta documentación por escrito en el archivo de personal del empleado.
3. Una tercera infracción tendrá como resultado un tiempo sin trabajo o un posible despido, según la gravedad de la infracción.

TALLER 2: PROCEDIMIENTOS PARA CASOS DE LESIONES O ENFERMEDADES EN EL LUGAR DE TRABAJO

El propietario o persona a cargo se hace cargo de inmediato

1. Supervise y administre primeros auxilios como desee (se aplica la Ley del Buen Samaritano).
2. Disponga el transporte (ambulancia, helicóptero, vehículo de la empresa, etc.) según la gravedad de la lesión. Proteja a la persona lesionada para evitar lesiones adicionales.
3. Notifique al propietario o a la gerencia superior, si todavía no están presentes.
4. No mueva nada a menos que sea necesario, hasta que se investigue el incidente.
5. Acompañe o lleve a la persona o personas lesionadas al médico, hospital, hogar, etc. (según la gravedad de las lesiones).
6. Lleve a la persona lesionada al médico de cabecera, si lo tuviera.
7. Permanezca junto a la persona lesionada hasta que sea relevado por otras personas autorizadas (gerente, técnico de emergencias, médico, etc.).
8. Si se sabe quiénes son los familiares cercanos de la persona lesionada, el propietario o supervisor debe notificar debidamente acerca de las lesiones a los familiares, de preferencia en persona, o hacer que una persona idónea les notifique acerca de las lesiones.

TALLER 3: NORMAS BÁSICAS PARA LA INVESTIGACIÓN DE ACCIDENTES

- 1 El objetivo de una investigación es determinar la causa de un incidente y prevenir acontecimientos futuros, y no buscar culpables. Es necesario un enfoque imparcial para llegar a conclusiones objetivas.
- 2 Visite la escena del incidente lo antes posible, mientras los hechos estén frescos en la memoria y antes de que los testigos se olviden de detalles importantes.
- 3 De ser posible, entreviste al trabajador lesionado en el lugar donde se produjo el incidente y haga que realice una reconstrucción del hecho. Tenga cuidado de no repetir realmente el acto que provocó la lesión.
- 4 Todas las entrevistas se deben realizar manteniendo la mayor privacidad que sea posible. Entreviste a los testigos uno por uno. Hable con cualquier persona que tenga algún conocimiento sobre el incidente, aunque no haya sido testigo presencial del accidente.
- 5 Piense en tomar declaraciones firmadas, en los casos donde los hechos sean poco claros o haya un aspecto controvertido.
- 6 Documente gráficamente los detalles del incidente: área, herramientas y equipos. Si es necesario, use bosquejos, diagramas y fotografías y tome mediciones, si fuera apropiado.
- 7 Concéntrese en las causas y los peligros. Desarrolle un análisis de lo que ocurrió, de cómo ocurrió y de cómo se podría haber evitado. Determine qué fue lo que provocó el incidente (equipo/condiciones inseguras, acto inseguro, etc.) y no sólo la lesión.
- 8 ¿Cómo evitaría incidentes de este tipo en el futuro? Cada investigación debe incluir un plan de acción.
- 9 Si un tercero o un producto defectuoso contribuyó a provocar el incidente, guarde cualquier prueba de ello. Podría ser fundamental para la recuperación de los costos del reclamo.

TALLER 4: TABLEROS DE ANUNCIOS DE SEGURIDAD

Se deben colocar los siguientes elementos en el tablero de anuncios:

- | | | |
|----|---|--|
| 1. | Cartel de WISHA (F416-081-00) | (obligatorio) |
| 2. | Cartel del Seguro Industrial (F242-191-000) | (obligatorio) |
| 3. | Leyes de salario y horario (F700-053-000) | (obligatorio) |
| 4. | Citación y notificación | (según sea necesario) |
| | Si se recibe una citación y notificación, ésta se debe colocar en el tablero de anuncios hasta que todas las infracciones sean superadas. | |
| 5. | Número de teléfono de emergencia colocado en el tablero de anuncios | (según sea necesario) |
| 6. | Resumen de OSHA 300 | (obligatorio desde el 1 de febrero hasta el 30 de abril de cada año) |

TALLER 5: CARTELES, ESTUCHES Y CAPACITACIÓN EN PRIMEROS AUXILIOS

Para satisfacer los objetivos que se enumeran anteriormente, se deben seguir los siguientes procedimientos:

- a. Todos los supervisores o personas a cargo de los equipos de trabajo deben estar capacitados en primeros auxilios, a menos que sus deberes requieran que estén lejos del lugar de trabajo. De ser así, otras personas que estén certificadas en primeros auxilios serán designadas como proveedores reconocidos de primeros auxilios.
- b. Se capacitará a otras personas para aumentar o superar los requisitos estándar.
- c. Las tarjetas válidas de primeros auxilios son aquellas que incluyen primeros auxilios y resucitación cardiopulmonar (RCP) y que no hayan llegado a la fecha de vencimiento.
- d. La capacitación, los estuches y los procedimientos de primeros auxilios estarán de acuerdo con los requisitos de las normas generales de salud y seguridad (WAC 296-800).

TALLER 6: PROCEDIMIENTOS DE PRIMEROS AUXILIOS EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Si el personal capacitado en primeros auxilios se viera involucrado en una situación que involucre derramamiento de sangre, debe:

1. Evitar el contacto de la piel con sangre/otros materiales potencialmente infecciosos dejando que la víctima ayude en la medida de lo posible, y utilizando los guantes que se suministran en el estuche de primeros auxilios.
2. Quitarse la ropa, etc., que esté manchada con sangre después de dar auxilio a la persona.
3. Lavarse exhaustivamente con agua y jabón para eliminar los restos de sangre. Una solución de blanqueador de cloro al 10% es buena para desinfectar las áreas contaminadas con sangre (salpicaduras, etc.).
4. Informe sobre dichos incidentes de primeros auxilios a los supervisores de turno (hora, fecha, presencia de sangre, exposición, nombres de las otras personas que prestaron ayuda).

Se aplicarán a la brevedad posible vacunas contra la Hepatitis B, a más tardar 24 horas después del incidente que requiera primeros auxilios.

Si se produce un incidente por exposición, pondremos a su disposición de inmediato lo siguiente:

1. Evaluación apropiada posterior a la exposición
2. Tratamiento de seguimiento
3. Seguimiento apropiado, como lo indica la ley WAC 296-823, Exposición ocupacional a patógenos transmitidos por la sangre.

TALLER 7: REUNIONES DE SEGURIDAD DEL EQUIPO DE TRABAJO

Consideramos que se requiere trabajo arduo y perseverancia para la prevención de lesiones y enfermedades, y el líder del equipo de trabajo es la clave para obtener un resultado exitoso.

<p>A. <u>Propósito:</u> Colaborar en la detección y eliminación de condiciones y procedimientos de trabajo peligrosos.</p> <p>B. <u>Procedimientos:</u> Se deben aplicar las siguientes normas:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Estas reuniones se realizan al comienzo de cada trabajo y por lo menos semanalmente de allí en adelante, de acuerdo con las diversas circunstancias involucradas, o cuando sea necesario aclarar algún punto con respecto a los procedimientos de trabajo. No hay ningún patrón establecido que se adecúe a todos los casos. Es importante que el líder del equipo de trabajo hable diariamente acerca de la prevención de lesiones e inmediatamente después de ser testigo de un acto peligroso. b. La asistencia y los temas que se debatan serán documentados y archivados durante un año. c. Las copias de las minutas se pondrán a disposición de los empleados mediante su colocación en el tablero de anuncios u otros medios. <p>C. <u>Alcance de las actividades:</u> <i>(determinados empleados, que puedan ser designados por sus supervisores, ayudarán a)</i></p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Realizar inspecciones de seguridad internas junto con el supervisor pertinente. 2. Investigar incidentes para descubrir tendencias. 3. Revisar los informes de incidentes para determinar los medios para eliminarlos. 4. Aceptar y evaluar las sugerencias de los empleados. 5. Revisar los procedimientos de trabajo y recomendar mejoras (el Formulario de Análisis de Seguridad Laboral se incluye en el Apéndice) 6. Supervisar la eficacia del programa de seguridad. 7. Promover y publicitar la seguridad. <p>D. <u>Documentación:</u> El formulario de muestra del Apéndice D-1 se ofrece para ayudar a documentar las actividades de las reuniones en las que participan los equipos de trabajos/líderes. También hay un formulario de Notificación de la Reunión de Seguridad que se puede imprimir y copiar para anunciar la próxima reunión de seguridad.</p>

TALLER 8: SUGERENCIAS DE TEMAS A TRATAR PARA LAS REUNIONES DE SEGURIDAD EN LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

Doce temas adecuados para tratar en las reuniones de seguridad en la industria de la construcción:

1. Protección contra caídas/prevención de caídas

2. Equipo de protección personal
 - a. Cascos
 - b. Protección de los ojos
 - c. Protección auditiva
 - d. Calzado
 - e. Cinturones/arneses de seguridad
 - f. Protección respiratoria
3. Limpieza y orden
4. Inspección de herramientas
5. Procedimientos de emergencia
6. Seguridad de las instalaciones eléctricas
7. Seguridad de las escaleras de mano
8. Seguridad de los andamios
9. Prevención de incendios/extintores de incendios
10. Informe de lesiones y condiciones peligrosas
11. Espacios confinados
12. Procedimientos de bloqueo
13. Agotamiento causado por el calor

TALLER 9: RECORRIDOS DE INSPECCIÓN DE SEGURIDAD

Se realizarán recorridos de inspección de seguridad al comienzo de cada trabajo y, por lo menos, una vez por semana de allí en adelante.

- Las inspecciones se llevarán a cabo de forma conjunta por un miembro de la gerencia y un empleado, elegido por los empleados, como su representante autorizado.

- Las inspecciones se documentarán y la documentación estará disponible para su inspección por parte de los representantes del Departamento de Labor e Industrias.
- Los registros de los recorridos de inspección se guardarán hasta que se complete el trabajo.

TALLER 10: NORMAS GENERALES DE SEGURIDAD PARA LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN

1. Guarde siempre los materiales de forma segura. Si es necesario, ate o sujete las pilas de materiales para evitar que se caigan, rueden o desplacen.
2. No se debe permitir la acumulación de virutas, restos de polvo, aceite o grasa. La limpieza y orden forman parte del trabajo.
3. La basura acumulada se debe retirar lo antes posible. La basura representa un peligro de incendio y para la seguridad.
4. Quite o doble los clavos de la madera que haya sido utilizada o retirada de una estructura.
5. Retire de inmediato todos los materiales sueltos de las escaleras, pasillos, rampas, plataformas, etc.
6. No bloquee los corredores, carriles de tránsito, salidas de incendio, pasarelas o escaleras.
7. Evite los atajos: use rampas, escaleras, pasillos, escaleras de mano, etc.
8. Se deben colocar barandas estándar alrededor de todas las aberturas del piso y se deben colocar barreras alrededor de las excavaciones. Póngase en contacto con su supervisor para averiguar cuáles son las especificaciones adecuadas.
9. No retire, altere ni destruya ninguna advertencia, letreros de peligro o barricada, ni interfiera con ningún tipo de dispositivo de protección que se proporciona para su uso o que está siendo utilizado por otros trabajadores.
10. Pida ayuda para transportar materiales pesados o de difícil manejo para evitar sufrir lesiones o dañar el material.
11. Mantenga todas las herramientas alejadas de los bordes de los andamios, plataformas, aberturas de pozos, etc.
12. No use herramientas que tengan manijas partidas, rotas o flojas, o cabezales con rebabas o deformados. Mantenga bien afiladas las herramientas de corte y transporte todas las herramientas en un recipiente.

TALLER 11: NORMAS DE SEGURIDAD PARA LAS ESCALERAS DE MANO

- Inspeccione las escaleras antes de su uso para ver si tienen defectos físicos.
- Las escaleras de mano no se pintan salvo con fines de numeración.

- No use escaleras de mano como si fueran largueros, riostras, bancos de trabajo para ningún otro propósito que no sea subir o bajar.
- Al ascender o descender por una escalera de mano, no transporte objetos que le impidan aferrarse a la escalera con ambas manos.
- Mire siempre hacia la escalera de mano al ascender o descender.
- Si debe colocar una escalera de mano sobre el umbral de una puerta, coloque una barrera que obstruya la puerta para evitar que la utilicen y coloque una señal de advertencia.
- Sólo se permite una persona en la escalera de mano a la vez.
- No salte de la escalera de mano al descender.
- Todas las juntas entre los escalones, peldaños y los largueros laterales deben estar apretadas.
- Las patas de seguridad deben estar en buenas condiciones y en su lugar.
- Los peldaños deben estar libres de grasa y/o aceite.

TALLER 12: NORMAS DE SEGURIDAD PARA LA PROTECCIÓN CONTRA CAÍDAS

Las caídas desde zonas elevadas son una de las causas principales de lesiones y muertes en la industria de la construcción. Nosotros aquí en (*Personalice agregando el nombre de la empresa*) estamos comprometidos a eliminar las lesiones provocadas por los riesgos de caídas mediante la implementación de un programa de protección contra caídas del 100% para todos los riesgos de caída de 10 pies (3 m) o más de altura.

Todos los lugares de trabajo con riesgos de caída de 10 pies (3 m) o más de altura contarán con un plan de trabajo para protección contra caídas específico para el emplazamiento completado antes de que los trabajadores comiencen a trabajar. Los empleados que realicen ese trabajo específico recibirán capacitación en riesgos de caída y el método utilizado para implementar la protección contra caídas. La guía de capacitación adjunta se utilizará para capacitar a los empleados en la inspección y el mantenimiento del equipo de protección contra caídas, como también los criterios de selección de la protección contra caídas. Todos los empleados utilizarán equipo de protección contra caídas cuando estén expuestos a un riesgo de caída de 10 pies (3 m) o más de altura. Los empleados que no cumplan con esta política se someterán a acciones disciplinarias, que pueden incluir incluso el despido.

La evaluación del lugar de trabajo y la elaboración de un plan de trabajo para la protección contra caídas serán realizadas por una “persona competente” designada, que tenga una amplia comprensión de los requisitos de protección contra caídas de WISHA, los sistemas de protección contra caídas disponibles para el uso y que tenga la autoridad suficiente como para tomar medidas correctivas para eliminar la exposición de los empleados a riesgos de caída.

La protección contra caídas se proporcionará ya sea a través del uso de un sistema de detención de caídas o un sistema de restricción de caídas, como se indica a continuación y cómo se describe exhaustivamente en el plan de trabajo para la protección contra caídas disponible en el sitio para su revisión.

TALLER 13: EXCAVACIÓN Y APERTURA DE ZANJAS

1. La determinación del ángulo de inclinación y el diseño del sistema de apoyo se basará en la evaluación cuidadosa de los factores pertinentes como, por ejemplo:

a. Profundidad y/o clasificación de suelos/corte

- b. Posible variante en el contenido de agua del material mientras la excavación está abierta
 - c. Cambios previstos en los materiales debido a la exposición al aire, sol, agua o congelamiento
 - d. Carga impuesta por las estructuras, el equipo o superposición o material almacenado
 - e. Vibración del equipo, voladuras, tráfico u otras fuentes
2. Se deben colocar pasarelas o puentes con barandas estándar cuando los empleados o el equipo se deban trasladar por encima de las excavaciones.
 3. Las paredes y caras de todas las excavaciones en las que los empleados estén expuestos a algún peligro debido al deslizamiento de tierra se deben proteger mediante un sistema de apuntalamiento, inclinación del terreno o algún otro medio equivalente.
 4. No se debe permitir que ninguna persona se ubique debajo de cargas manipuladas a través de palas mecánicas, grúas de maniobra o mecanismos de elevación.
 5. Todos los empleados deben estar protegidos por un equipo de protección personal para protegerse la cabeza, los ojos, el sistema respiratorio, las manos, los pies y otras partes del cuerpo.

TALLER 14: NORMAS DE SEGURIDAD PARA ANDAMIOS

1. Generalidades

Antes de comenzar a trabajar sobre un andamio, inspeccione lo siguiente:

- a. ¿Están bien colocados y asegurados las barandas, los rodapiés y entarimados?
 - b. ¿Están bien colocados los pernos de fijación de cada junta?
 - c. ¿Están trabadas todas las ruedas de los andamios móviles?
2. No intente acceder al andamio trepándose a él (a menos que esté específicamente diseñado para treparse: use siempre una escalera de mano).
 3. Los andamios y sus componentes deben poder soportar cuatro veces la carga máxima para la que han sido destinados.
 4. Cualquier andamio, incluyendo los accesorios como, por ejemplo, riostras, ménsulas, piezas de refuerzo, patas de tornillo, escaleras de mano, etc., que esté dañado o debilitado de alguna forma, se debe reparar o cambiar de inmediato.
 5. Las tablas de los andamios se deben extender no menos de 6 pulgadas (15 cm) y no más de 12 pulgadas (30 cm) más allá de los soportes de los extremos, a menos que se requiera específicamente otra cosa.
 6. Las plataformas del andamio deben tener por lo menos 18 pulgadas (45 cm) de ancho, a menos que se requiera específicamente otra medida o exista una exención específica.
 7. Si las personas deben trabajar o pasar por debajo del andamio, los andamios deberán contar con una pantalla entre el rodapié y la baranda, que se extienda a lo largo de toda la abertura. La pantalla debe estar hecha de cable estándar de EE.UU. calibre N°18, con malla de ½ pulgada o protección equivalente.
 8. Todos los andamios se deben erigir nivelados y aplomados y sobre una base sólida.
 9. No cambie ni retire las piezas de un andamio, a menos que esté autorizado.
 10. No permita que los trabajadores se desplacen sobre un andamio rodante mientras esté en movimiento. Retire o sujete todos los materiales y herramientas que estén sobre la plataforma antes de mover el andamio.
 11. No modifique ninguna parte del andamio mediante soldadura, quemadura, corte, perforación o plegado.

TALLER 15: VEHÍCULOS MOTORIZADOS Y EQUIPO MECANIZADO

1. No se desplace en vehículos motorizados o equipo mecanizado a menos que haya un asiento adecuado para cada persona.

2. Siempre manténgase sentado al viajar en vehículos autorizados (a menos que estén diseñados para estar de pie).
3. No opere ningún vehículo motorizado o equipo mecanizado a menos que esté específicamente autorizado para hacerlo por su supervisor.
4. Use siempre los cinturones de seguridad de la forma correcta.
5. Obedezca todos los límites de velocidad y otras normas de tránsito.
6. Tenga siempre presentes a los peatones y cédales el derecho de paso.
7. Inspeccione siempre su vehículo o equipo antes y después del uso diario.
8. Nunca ascienda o descienda de un vehículo o equipo mientras esté en movimiento.
9. No se baje del vehículo sin antes apagar el motor, colocar el freno de mano y sujetar la carga.
10. No permita que otras personas viajen en el gancho o polea, caja de volteo, montacargas, canasta o pala de ningún equipo.
11. Cada operador debe tener conocimiento de todas las señales de mano y obedecerlas.

TALLER 16: NORMAS DE SEGURIDAD PARA LA MANIPULACIÓN DE MATERIALES

- Asegúrese de que todos los materiales almacenados de forma escalonada estén apilados, montados, bloqueados, encajados o asegurados de otra manera para evitar que se resbalen, caigan o derrumben.

- Coloque en un lugar visible los límites máximos de carga segura de los pisos dentro de los edificios y estructuras, en libras por pie cuadrado, en todas las áreas de almacenamiento, salvo el piso o las losas en encofrados de rampas. No supere la carga máxima segura.
- Mantenga los pasillos y corredores libres de obstáculos para permitir el movimiento libre y seguro del equipo para el manejo de materiales o los empleados. Mantenga estas áreas en buenas condiciones.
- No almacene materiales en los andamios o corredores, salvo los suministros que se necesiten para las operaciones inmediatas.
- Use rampas, bloqueos o grados de inclinación si existe una diferencia en el camino o los niveles de trabajo para garantizar el desplazamiento seguro de los vehículos entre los dos niveles.
- No coloque materiales almacenados dentro de edificios en construcción a menos de 6 pies (1.82 m) de una entrada de pozo o dentro de aberturas del piso, o a menos de 10 pies (3 m) de una pared externa que no se extienda por encima de la parte superior del material almacenado.
- Cuando trabaje sobre materiales almacenados en silos, tolvas, tanques y áreas de almacenamiento similares, use equipo personal de detención de caídas que cumpla con los requisitos del Capítulo 296-155 Parte C-1.
- Separe los materiales que no sean compatibles al almacenarlos.
- Apile los materiales embolsados en capas escalonadas y con apilamiento cruzado por lo menos cada diez bolsas de alto.

TALLER 17: NORMAS DE SEGURIDAD PARA SOLDADURA Y CORTE

1. Siga siempre las recomendaciones del fabricante para instalar y operar el equipo, selección del tamaño de la punta y presiones de operación del cilindro de gas.

2. Use siempre un regulador para disminuir la presión del cilindro de gas a las presiones de operación recomendadas por el fabricante del equipo. Todas las tuberías y el equipo deben cumplir con las normas de la Asociación de Gas Comprimido.
3. Asegúrese siempre de que todas las conexiones sean a prueba de pérdidas. Cada vez que las conexiones se aflojen o se vuelvan a ajustar, se debe verificar cada conexión con una solución de agua y jabón (jabón sin aceite). No las verifique con llamas.
4. Antes del encendido, purgue cada tubería dejando que fluya una pequeña cantidad de gas (por separado) para eliminar cualquier mezcla de gas que pudiera haber en las tuberías.
5. Nunca use equipos defectuosos, gastados o que tengan pérdidas. Repare los equipos y colóquelos fuera de servicio.
6. Nunca use acetileno con una presión superior a los 15 psi. Es peligroso usar acetileno con presiones más altas. Si el cilindro no cuenta con un control de válvula de rueda manual, se debe colocar cualquier llave especial en el cilindro mientras el cilindro esté en servicio. En el caso de los colectores, una llave para cada colector es suficiente.
7. Tenga siempre a mano un extintor de incendios adecuado en buenas condiciones de funcionamiento cuando opere equipos de corte o soldadura.
8. Nunca realice operaciones de soldadura, corte, soldadura fuerte o calentamiento en un área mal ventilada. Evite respirar los vapores provenientes de estas operaciones en todo momento, especialmente cuando exista zinc, cadmio o metales revestidos en plomo involucrados.
9. Nunca ejecute operaciones de soldadura o corte cerca de materiales combustibles (latas de gasolina, pintura, papel, trapos, etc.).
10. Protéjase siempre a sí mismo, a las otras personas presentes y a las mangueras de soldadura, cilindros de gas y materiales inflamables que estén ubicados en el área, contra la escoria caliente y las chispas provenientes de las operaciones de soldadura y corte.

TALLER 18: PROGRAMA DE COMUNICACIÓN DE PELIGROS

- Listas de inventario: Conozca los productos químicos peligrosos que hay en su lugar de trabajo que plantean un riesgo físico o para la salud potencial. Haga una lista de inventario de estos productos químicos peligrosos, que debe formar parte de su programa por escrito.

- MSDS: Asegúrese de que exista una hoja de datos de seguridad del material (MSDS) para cada producto químico y que la lista de inventario y el sistema de rotulado hagan referencia a la MSDS correspondiente a cada producto químico.
- Sistema de rotulado: Cada recipiente que ingrese al lugar de trabajo debe estar debidamente rotulado con la identidad del producto, la advertencia de riesgo y el nombre y dirección del fabricante.
- Programa por escrito: Desarrolle, implemente y mantenga un programa completo por escrito de comunicación de peligros en el lugar de trabajo que incluya las disposiciones con respecto al rotulado de recipientes, hojas de datos de seguridad del material y programa de capacitación para empleados
- Los empleados deben saber cuáles son los lugares donde se utilizan productos químicos peligrosos en sus lugares de trabajo. También se les debe informar acerca de los requisitos de la Norma de Comunicación de Peligros, la disponibilidad y ubicación del programa por escrito, la lista de productos químicos peligrosos y las hojas de datos de seguridad del material.
- El código específicamente requiere que los empleadores capaciten a los empleados en las prácticas de protección que se implementen en el lugar de trabajo, el sistema de rotulado que se utiliza, cómo se obtienen y usan las MSDS, los peligros físicos y para la salud que conllevan los productos químicos y el reconocimiento, forma de evitar y prevención del ingreso accidental de productos químicos peligrosos al lugar de trabajo.

TALLE 19: PROGRAMA DE RESPIRADORES

Propósito:

El propósito del programa de respiradores es garantizar que todos los empleados estén protegidos contra la exposición a peligros respiratorios. Los controles de ingeniería, como la ventilación y sustitución por materiales menos tóxicos son la primera línea de defensa. Sin embargo, los controles de ingeniería no son factibles para algunas operaciones o no controlan por completo los riesgos identificados. En estas situaciones, se deben usar respiradores y demás equipo de protección. Los respiradores también se utilizan para la protección durante emergencias.

Procedimiento:

Este programa se aplica a todos los empleados que deban usar respiradores durante las operaciones de trabajo normales y durante determinadas operaciones de emergencia o no rutinarias. La participación de los empleados en el programa de protección respiratoria es gratuita para ellos. La empresa se hará cargo de los gastos asociados con las evaluaciones médicas, capacitación y equipo de protección respiratoria.

Los empleados que voluntariamente opten por usar un respirador de tipo cartucho cuando no se requiera el uso del respirador estarán sujetos a evaluación médica, limpieza, mantenimiento y elementos de almacenamiento de este programa únicamente. Estas personas también recibirán capacitación que abarque los procedimientos correspondientes de limpieza, mantenimiento y almacenamiento de los respiradores.

TALLER 20: PROGRAMA DE CONSERVACIÓN DE LA AUDICIÓN

Propósito:

El propósito del programa de conservación de la audición es garantizar que todos los empleados estén protegidos contra la exposición a peligros del ruido. Los empleadores cuyos trabajadores estén expuestos a niveles de sonido altos deben tener un programa activo para proteger la audición de sus empleados.

1.1.1. Procedimiento:

Un programa de conservación de la audición eficaz en primer lugar debe evaluar las exposiciones a ruidos en toda la empresa para poder identificar cualquier empleado o grupo de empleados que estén expuestos al ruido. El ruido se mide utilizando un medidor de nivel de sonido o dosímetros de ruido, que miden los niveles de ruido promedio en el tiempo. Los empleados que estén expuestos durante ocho horas de promedio ponderado en el tiempo a un nivel de ruido de 85 dB (decibeles) o superior, deben estar cubiertos por un programa de conservación de la audición. Para esos empleados, el empleador debe desarrollar, implementar y mantener (sin costo alguno para los empleados) y programa que conste de:

1. Audiometría obligatoria
2. Puesta a disposición de protectores auditivos y garantía de su uso.
3. Capacitación completa con respecto a la pérdida de la audición, dispositivos de protección auditiva y el programa de conservación de la audición del empleador.
4. Carteles de advertencia en las áreas de ruido alto (15 dBA o más).
5. Mantenimiento de registros precisos.
6. Garantía de acceso a los registros por parte de los empleados.

Además, el empleador debe colocar en un lugar visible una copia de la norma sobre conservación de la audición o un aviso para los empleados afectados o sus representantes que indique que hay una copia de la norma disponible en el lugar de trabajo para su revisión.

Si necesita ayuda para realizar las mediciones de ruido, puede ponerse en contacto con la Sección de Consultas del Departamento de Labor e Industrias; los asesores en higiene industrial pueden ayudarle de forma gratuita.

La protección contra caídas se proporcionará ya sea a través del uso de un sistema de detención de caídas o un sistema de restricción de caídas, como se indica a continuación y cómo se describe exhaustivamente en el plan de trabajo para la protección contra caídas disponible en el sitio para su revisión.

TALLER 21: AGOTAMIENTO CAUSADO POR EL CALOR

Es importante que se proporcione suficiente cantidad de agua y recomiende a quienes trabajen en

climas cálidos a beber con regularidad, incluso aunque no tengan sed. Se recomienda beber una pequeña cantidad de agua cada 15 minutos en lugar de una gran cantidad de agua después de sudar por horas.

- Aprenda cuáles son las señales y los síntomas de las enfermedades relacionadas con el calor.
- Informe a los trabajadores que deben evitar beber alcohol o bebidas que contengan cafeína antes o durante el trabajo en un clima cálido.
- Trate de realizar los trabajos más pesados durante las horas del día en que hace menos calor.
- Adaptarse a trabajar cuando hace calor toma tiempo. Permita que los trabajadores se aclimaten. Comience lentamente y siga trabajando hasta alcanzar su ritmo normal.
- Use ropa liviana, suelta, de colores claros, respirable (por ej., algodón) y un sombrero.
- Permita que los trabajadores se tomen descansos regulares a la sombra. Aflójese o quítese la ropa que restrinja el enfriamiento.
- Observe si los trabajadores tienen síntomas de enfermedades relacionadas con el calor. Esto es especialmente importante en el caso de trabajadores que no están aclimatados, aquellos que vuelven de las vacaciones y todas las personas que trabajan en medio de una onda de calor.
- Si el esfuerzo hace que se aceleren los latidos del corazón o provoca falta de aire, mareos, confusión, debilidad o desmayos, se debe DEJAR de trabajar y dirigirse a un área fresca o que por lo menos esté a la sombra y descansar.

TALLER 22: ESPACIOS CONFINADOS

El trabajo en Espacios confinados es común en las empresas que tiene que ver con construcciones, es por ello la importancia de estar preparados para este tipo de ambientes, a continuación, se detalla los temas que trataran los especialistas en cada uno de las situaciones de espacios confinados:

1. Trabajos en Pozo
2. Trabajo en Zanja
3. Trabajo en trituradora
4. Trabajo en Empacadora
5. Trabajo en Cargador de troncos
6. Trabajo en Cámara de filtros de sacos
7. Trabajo en Separador de aceite/agua
8. Trabajo en Tanque
9. Trabajo en Contenedor Z-Box
10. Trabajo en Ciclón
11. Trabajo en Trómel
12. Trabajo en Puerta de acceso de empacadora

3.4 Relacionar el grado de capacitación laboral del área operativa con el nivel de rentabilidad y financiera de la empresa Constructora e Inversiones Govam SAC

Empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C. Estado de Situación Financiera

Cuenta	2016			2017			2016-2017
	Soles		Vertical	Soles		Vertical	Horizontal
ACTIVO							
Activos Corrientes							
Efectivo y Eq. Efectivo	S/	7,630	0.77%	S/	9,359	0.94%	22.66%
Cuentas por cobrar Comerciales (neto)	S/	39,268	3.95%	S/	71,348	7.17%	81.70%
Otras Cuentas por cobrar (neto)	S/	57,562	5.79%	S/	62,205	6.25%	8.07%
Cuentas por Cobrar Entidades Relacionadas	S/	14,600	1.47%	S/	2,946	0.30%	-79.82%
Inventarios	S/	75,965	7.64%	S/	183,218	18.42%	141.19%
Gastos pagados por anticipado	S/	-	0.00%	S/	1,874	0.19%	
Otros Activos corrientes	S/	5,820	0.59%	S/	-	0.00%	
Total Activos Corrientes	S/	200,845	20.19%	S/	330,950	33.27%	64.78%
Activos No Corrientes							
Otros Activos Financieros	S/	57,154	5.75%	S/	650	0.07%	-98.86%
Cuentas por Cobrar Entidades Relacionadas	S/	-	0.00%	S/	6,118	0.61%	
Propiedades, Planta y Equipo (neto)	S/	486,469	48.90%	S/	528,676	53.14%	8.68%
Activos Intangibles (neto)	S/	175,534	17.64%	S/	180,698	18.16%	2.94%
Plusvalía	S/	74,817	7.52%	S/	76,163	7.66%	1.80%
Otros Activos No corrientes	S/	24	0.00%	S/	556	0.06%	2216.67%
Total Activos No Corrientes	S/	793,998	79.81%	S/	792,861	79.70%	-0.14%
TOTAL DE ACTIVOS	S/	994,843	100.00%	S/	1,123,811	100.00%	12.96%
PASIVO Y PATRIMONIO							
Pasivos Corrientes							
Otros Pasivos Financieros	S/	104,179	10.47%	S/	74,944	7.53%	-28.06%
Cuentas por Pagar comerciales	S/	22,282	2.24%	S/	36,629	3.68%	64.39%
Cuentas por Pagar a Entidades relacionadas	S/	29,710	2.99%	S/	2,817	0.28%	-90.52%
Otros Pasivos	S/	35,977	3.62%	S/	99,545	10.01%	176.69%
Total pasivos Corrientes	S/	192,148	19.31%	S/	213,935	21.50%	11.34%
Pasivos No corrientes							
Otros Pasivos Financieros	S/	72,984	7.34%	S/	182,567	18.35%	150.15%
Pasivos por impuestos diferidos	S/	106,669	10.72%	S/	109,881	11.05%	3.01%
Total pasivos No Corrientes	S/	179,653	18.06%	S/	292,448	29.40%	62.78%
Total Pasivos	S/	371,801	37.37%	S/	506,383	50.90%	36.20%
Patrimonio							
capital Emitido	S/	389,135	39.12%	S/	389,135	39.12%	0.00%
Acciones de inversión	S/	2	0.00%	S/	2	0.00%	0.00%
Acciones propias en cartera	S/	48,835	4.91%	S/	-	0.00%	-100.00%
Otras Reservas de capital	S/	2,536	0.25%	S/	51,551	5.18%	1932.77%
Resultados Acumulados	S/	182,534	18.35%	S/	176,737	17.77%	-3.18%
Participaciones No Controladoras	S/	-	0.00%	S/	3	0.00%	
Total Patrimonio	S/	623,042	62.63%	S/	617,428	62.06%	-0.90%
TOTAL PASIVO Y PATRIMONIO	S/	994,843	100.00%	S/	1,123,811	100.00%	12.96%

Análisis:

El estado de situación financiera presenta un crecimiento promedio en todos sus rubros de 12.96% del año 2016 al 2017, siendo entre sus principales activos a las cuentas por cobrar con 81.7% y en inventarios con 141.19%, lo cual nos indica un acumulación de inventarios con el propósito de ventas, lo cual es confirmado por el aumento de cuentas por pagar en el pasivo con 64.39%. No obstante, un aspecto particular es la disminución de las cuentas por cobrar relacionadas en -79.82% y en cuentas por pagar relacionadas con -90.52%, lo cual nos daría a deducir un reemplazo de cuentas por cobrar y pagar entre estos rubros. Sin embargo, un aspecto que puede llamar la atención es el aumento del rubro “Otros pasivos” en un 176.69% no dándose ningún detalle adicional pero no deja de llamar la atención. En cuanto al patrimonio existe una acumulación de Acciones propias de cartera en otras reservas de capital para el año 2017. En cuanto los resultados notamos una disminución de -3.18%

Empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.

Estado de Resultados

Cuenta	2016			2017			2016-2017
	Soles		Vertical	Soles		Vertical	Horizontal
Ventas Netas	S/	526,791	100.00%	S/	754,529	100.00%	43.23%
Costo de Ventas	S/	-404,362	-76.76%	S/	-500,932	-66.39%	23.88%
Utilidad Bruta	S/	122,429	23.24%	S/	253,597	33.61%	107.14%
Gastos de Ventas	S/	-28,986	-5.50%	S/	-51,086	-6.77%	76.24%
Gastos de Administración	S/	-42,272	-8.02%	S/	-61,195	-8.11%	44.76%
Otros Ingresos	S/	38,379	7.29%	S/	37,519	4.97%	-2.24%
Otros Gastos	S/	-51,546	-9.78%	S/	-39,829	-5.28%	-22.73%
Utilidad Operativa	S/	38,004	7.21%	S/	139,006	18.42%	265.77%
Ingresos Financieros	S/	828	0.16%	S/	929	0.12%	12.20%
Gastos Financieros	S/	-13,039	-2.48%	S/	-11,370	-1.51%	-12.80%
Diferencia de cambio neto	S/	5,405	1.03%	S/	8,118	1.08%	50.19%
Ganancias (Pérdida) por Instrumentos Financieros.	S/	-		S/	-		
Resultados a. participaciones e Impuestos	S/	31,198	5.92%	S/	136,683	18.12%	338.11%
Participaciones de los Trabajadores	S/	-		S/	-		
Impuesto a la Renta	S/	-		S/	-		
Utilidad (Pérdida) Neta Actividades. Continuas	S/	31,198	5.92%	S/	136,683	18.12%	338.11%
Ingreso (Gasto) neto Operacional.	S/	17,733	3.37%	S/	-51,655	-6.85%	-391.29%
Utilidad (Pérdida) Neta del Ejercicio	S/	48,931	9.29%	S/	85,028	11.27%	73.77%

Análisis:

El estado de resultados presenta un crecimiento promedio en todos sus rubros de 73.77% del año 2016 al 2017, notándose el mayor crecimiento en resultados antes de participaciones e impuestos con 338.11% pasando de S/ 31,198 en el año 2016 a S/ 136,683 en el año 2017 y su menor cambio en Otros ingresos con un 2.24%. Se puede notar cambios notorios en ventas con un 43.23%, impulsados probablemente por los gastos de ventas con un crecimiento de 76.24%, aunque los gastos administrativos también subieron en un 44.76%. Así mismo un aspecto importante es el mantenimiento del costo de ventas, con un crecimiento por la mitad de las ventas, lo que nos indica una buena gestión en la adquisición de materiales y costos.

Rentabilidad Económica ROA

Luego del programa de capacitación durante el año 2017, se volvieron a medir las ratios de Rentabilidad Económica (ROA) determinando los siguientes resultados.

2016				2017			
ROA	utilidad	48931	4.92%	ROA	utilidad	85028	7.57%
	Activo				Activo		
	Total	994843			Total	1123811	

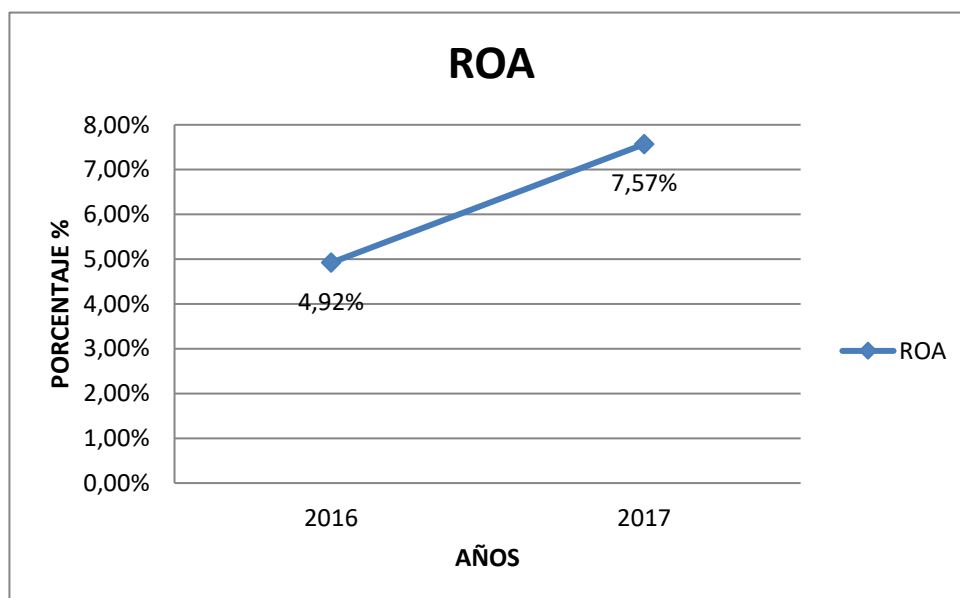


Figura 5 Comparación de ROA 2016-2017

Análisis

Los índices de rentabilidad evalúan la capacidad de la empresa para generar utilidades a través de los recursos que emplea ya sean propios o ajenos esta empresa tiene una razón de rentabilidad para el 2016 de 4.92% y para el año 2017 estuvo en 7.57% teniendo un incremento de 2.65% esto se obtiene dividiendo la utilidad neta entre el total de activos que posee la empresa, estos resultados indican que la empresa ha venido utilizando de manera adecuada sus recursos y que está obteniendo retornos por

cada unidad de activos que posee. Durante el año 2016 se ha realizado cursos de capacitación en los empleados de la empresa optimizando sus destrezas, entre otros.

Rentabilidad Financiera ROE

Luego de la capacitación durante el año 2017, se volvieron a medir los ratos de Rentabilidad Financiera (ROE) determinando los siguientes resultados.

2016				2017			
ROE	$\frac{\text{Utilidad}}{\text{Patrimonio}}$	$\frac{48931}{623042}$	7.85%	ROE	$\frac{\text{Utilidad}}{\text{Patrimonio}}$	$\frac{85028}{617428}$	13.77%

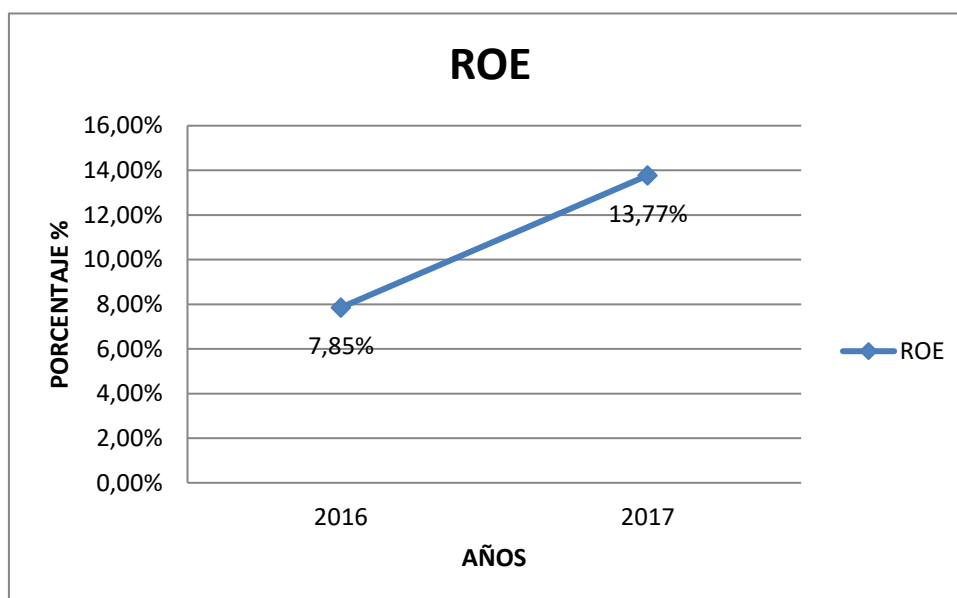


Figura 6 Comparación ROE 2016-2017

Análisis

La rentabilidad del patrimonio de la empresa se ha establecido para el año 2016 obtuvo una razón de 7.85 %, sin embargo en el periodo 2017 aumento en 5.92% teniendo una

razón de 13.77%, teniendo en cuenta que la rentabilidad del patrimonio mide la eficiencia que tiene la empresa para generar retornos a partir de los aportes que realizan los socios podemos ver que por los resultados los accionistas están obteniendo beneficios por cada unidad monetaria invertida por lo tanto su rentabilidad es mejor esto indica que se estuvo aprovechando adecuadamente los recursos propios.

Se puede evidenciar cambios en los indicadores de rentabilidad de la empresa Constructora Govam SAC, la capacitación aplicada durante el año 2017 genero cambios en los trabajadores, haciéndolos con mayor capacidad de trabajo a la hora de operar las maquinas, administrar los tiempos, solucionar problemas y hasta identificación con la empresa. Todo ellos se evidencia en mejores indicadores de los estados financieros comenzando con las ventas en 43.23% y en Costo de ventas aumento en solo 23.88% lo cual nos indica mejor eficiencia en el área logística y en el área de mano de obra que forma parte del costo de ventas pues paso de ser un 76.76% en el año 2016 a 66.39% en el 2017, mostrando en líneas generales una mayor capacidad de respuesta rentable en el año 2017 producto de mejores practicas que se reflejan de forma interna en cada una de las acciones de los trabajadores que repercuten en los resultados de la empresa.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

4.1.1. Grado de Capacitación Laboral Inicial

Al Describir el grado de capacitación laboral del área operativa de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. se realizó encuestas a todo el personal de la empresa y se establecieron resultados de deficiencias respecto a normas, instrucciones y prácticas de Seguridad Industrial. Esta situación concuerda con Álvarez (2017), que encontró que existe una deficiente calidad de las capacitaciones y además una alta rotación de personal. De la misma forma los resultados de la empresa muestran altos porcentajes de “A veces” con un 30%, de “Casi Siempre” con 28%. Es decir 58% de “casi” y “a veces” en protocolos que deberían ser “Siempre” al 100%. Es por ello que se programó un cronograma de Talleres de capacitación laboral para todo el personal operativo en forma quincenal (15 días) donde la asistencia fue obligatoria y certificada. Esto nos demuestra una situación deficiente. Para poder llevar acabo la determinación de la situación inicial se utilizaron cuestionarios y análisis biográficos, instrumentos usados también por Medina (2014) quien en su trabajo de investigación también hizo uso de Cuestionarios y análisis documental y relacionándolo con indicadores de rentabilidad. Así mismo Vergara (2014) en su tesis confirma que primero se realizó una investigación referente a la realidad situacional de los trabajadores de las librerías quienes identificaron posibles riesgos que podrían ser trabajados con propósitos de ser mejorados tal como evidencia el estudio de nuestra investigación de la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C.

4.1.2. Descripción del Nivel de rentabilidad económica y financiera Inicial

Respecto a describir el nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C. se revisó documentación de Estados Financieros del año 2016 se pudo obtener resultados de:

ROA 2016	utilidad	48931	4.92%
	Activo Total	994843	
ROE 2016	Utilidad	48931	7.85%
	Patrimonio	623042	

En los indicadores de ROA y ROE podemos evidenciar resultados indicadores con porcentajes iniciales antes de iniciar el programa de capacitación con el objetivo de una posterior medición. Esta medición es fundamental puesto que la rentabilidad es un parámetro fundamental para determinar el éxito de una inversión, tal como concuerda Gitman (2011) quien establece una metodología de evaluación que nos permita seleccionar y aprobar proyectos de inversión que nos proporcionen retornos más rentables por la inversión. De la misma manera Medina (2014) realiza un trabajo de investigación sobre un Diseño de Plan de capacitación en base al modelo de retorno de inversión ROI, donde también realiza entre otros instrumentos el de un análisis a nivel bibliográfico, mostrándonos que en un análisis financiero podemos determinar indicadores donde nos muestren resultados positivos o negativos de las acciones que realiza la gerencia o que son resultados del mercado que conllevaran un análisis más específico, pero que una de las maneras de poder determinar situación económica y financiera de la empresa para poder analizar realidades actuales.

4.1.3. Implementación de Programa de Capacitación

La empresa realizó 22 talleres distribuidos cada 15 días con un programa específico de temas, los cuales son de la especialidad de construcción y su seguridad respectiva. También se evidenció que la empresa en los años anteriores a 2016 no contaba con documentación que sustente las capacitaciones, así como también por comunicación oral se conoció la inexistencia de los mismos. Sin embargo, a partir del año 2017 en adelante se implementó un programa anual de capacitación en forma de talleres, logrando un resultado eficiente en el personal que labora en la empresa y aunque el personal es rotativo, se ha mantenido la ejecución del programa en forma obligatoria. Esto concuerda con Torres (2010) quien implementó un programa de capacitación y llegó a concluir que las competencias laborales son primordiales en la capacitación de los trabajadores, llegando a desarrollar un Plan Maestro de Capacitación y después del programa logró cambios significativos. Por otro lado, la empresa Constructora e Inversiones Govam SAC realiza un plan durante el año 2017 donde se seleccionó temas relacionados con las operaciones operativas de la empresa y con las que los trabajadores están familiarizados en sus actividades día a día, siendo de esta manera de mucha utilidad para el trabajador en su puesto de trabajo. Así mismo, otros autores concuerdan con la implementación de un programa de capacitaciones periódicas y constantes para el mejoramiento del desempeño de los trabajadores. Es en ese sentido que la implementación que realizó la empresa Constructora e Inversiones Govam S.A.C. concuerda con Paredes (2016) en su trabajo de investigación, quien llegó a concluir que el desempeño laboral mejora con una implementación de un plan de capacitación empresarial.

4.1.4. Determinar el grado influencia de capacitación laboral del área operativa con el nivel de rentabilidad económica y financiera

Respecto a relacionar el grado de influencia de la capacitación laboral del área operativa con el nivel de rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C. podemos indicar que existe diferentes entre la falta de capacitación con una rentabilidad y la gestión con capacitación con otros resultados de rentabilidad, donde encontramos razones financieras de ROA en el 2016 de 4.92% y para el año 2017 estuvo en 7.57% y en el ROE para el año 2016 obtuvo una razón de 7.85 %, sin embargo en el periodo 2017 aumento en 13.77%. Es decir, la capacitación demuestra que existe una relación entre capacitación y rentabilidad, esto concuerda con (Vergara Chorres, 2014) que también concluye que existe una relación entre la capacitación y la rentabilidad. Este análisis concuerda con los resultaos y conclusiones a las que llego (Venturo Coronel, 2016) quien cree que la rentabilidad de su negocio ha mejorado por la capacitación. De esta manera aquella investigación confirmar el efecto a posteriori de la capacitación laboral, por ello que contribuye mostrándonos otros efectos y variantes del análisis.

Por tanto, se puede demostrar una relación entre la capacitación laboral y la rentabilidad de la empresa evidenciado en la ejecución de un programa de capacitación y los resultados de indicadores de rentabilidad mejorada en el periodo posterior a la implementación de la variable independiente de capacitación laboral causando resultados positivos en la variable dependiente de rentabilidad.

4.2 Conclusiones

- 4.2.1. Se demuestra que existe un grado de influencia de la capacitación laboral en la rentabilidad económica y financiera de la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C.
- 4.2.2. La empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C, tiene un grado de capacitación deficiente al registrar altos porcentajes de respuestas “casi” y “A veces” de protocolos de deberían ser en un 100% de “Siempre”.
- 4.2.3. La empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C. presenta un nivel de rentabilidad económica ROA de 4.92% y rentabilidad financiera ROE de 7.85%, lo cual es bajo para los objetivos de la empresa.
- 4.2.4. La empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C. implemento un programa de capacitación de 22 talleres distribuidos en todo el año y con una periodicidad de 15 días en temas relacionados al trabajo operativo de la empresa.
- 4.2.5. En la empresa Constructora e Inversiones GOVAM S.A.C. se determinó un grado de influencia entre la capacitación del área operativa con la rentabilidad económica ROA pasando de 4.92% en el año 2016 a 7.57% en el año 2017 y en la rentabilidad financiera ROE pasando de 7.85% en el año 2016 a 13.77% en el año 2017.

REFERENCIAS

- Bohlander-Snell_Sherman. (2001). *Administración de recursos Humanos*. Mexico: Soluciones Empresariales.
- Friego, E. R. (2018). *Foro de Seguridad*. (F. d. Seguridad, Productor) Obtenido de <http://www.forodeseguridad.com/artic/rrhh/7011.htm>
- Gitman, L. J. (2011). *Principios de Administración Financiera*. Mexico: Pearson.
- González de las Cuevas, L. R. (2006). *10 PASOS PARA AUMENTAR SU RENTABILIDAD* (1° ed., Vol. 1). Madrid, España: Ediciones Díaz de Santos.
- Idalberto, C. (2009). *Gestion del Talento Humano*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Kirkpatrick, D. (2018). *Los 4 niveles de evaluación de la formación de Kirkpatrick*. Obtenido de BUSINESS SCHOOL: <https://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/formacion/4-niveles-evaluacion-formacion-kirkpatrick/>
- Mondy, & Noe. (2005). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Prentice Hall.
- Sánchez Ballesta, J. P. (2002). *Análisis de la Rentabilidad de la Empresa*. Murcia, España.
- Van Horne, J., & Wachowicz, J. (2010). *Fundamentos de Administración Financiera* (13° edición ed.). Mexico: Pearson.
- Venturo Coronel, S. (2016). *CARACTERIZACIÓN DEL FINANCIAMIENTO, LA CAPACITACIÓN Y LA RENTABILIDAD DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR SERVICIOS RUBRO HOTELERIA EN LA PROVINCIA DE LEONCIO PRADO, PERIODO 2016*. Universidad Católica Los Angeles de Chimbote, Tingo María.
- Vergara Chorres, C. Y. (2014). *Capacitación y Rentabilidad de las MYPE comerciales - rubro liberia de la ciudad de Piura, Periodo 2012*. Universidad Católica Los Angeles

de Chimbote, Piura, Piura. Obtenido de

http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/43/VERGARA_CHORRES_CATHERINE_YESSENIA_CAPACITACION_Y_RENTABILIDAD_%20RUBRO_LIBRERIA.pdf?sequence=7

ANEXOS

ANEXO 01 CARTA AUTORIZACION

CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA		 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE			
YoSEGUNDO REYNALDO GARCÍA ALVAREZ..... <small>(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>					
identificado con DNI 40810663, en mi calidad de GERENTE GENERAL..... <small>(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)</small>					
..... del área de <small>(Nombre del área de la empresa)</small>					
..... de la empresa/institución <small>(Nombre de la empresa)</small>					
..... CONSTRUCTORA E INVERSIONES GOVAM SAC con R.U.C N°20539767861....., ubicada en la ciudad de TRUJILLO.....					
OTORGO LA AUTORIZACIÓN,					
A la señora..... ANA BELEN VASQUEZ AGUILAR..... <small>(Nombre completo del Egresado/Bachiller)</small>					
identificada con DNI N° ...46485525..., egresado de la (<input checked="" type="checkbox"/>)Carrera profesional o ()Programa de Postgrado deCONTABILIDAD Y FINANZAS..... para <small>(Nombre de la carrera o programa)</small>					
que utilice la siguiente información de la empresa:					
..... DOCUMENTOS ADMINISTRATIVOS Y FINANCIEROS EN FORMA CONFIDENCIAL <small>(Detallar la información a entregar)</small>					
con la finalidad de que pueda desarrollar su ()Trabajo de Investigación, (X)Tesis o ()Trabajo de suficiencia profesional para optar al grado de ()Bachiller, ()Maestro, ()Doctor o (X)Título Profesional.					
Adjunto a esta carta, está la siguiente documentación: <input checked="" type="checkbox"/> Ficha RUC <input type="checkbox"/> *Vigencia de Poder (Para informes de suficiencia profesional) <input type="checkbox"/> Otro (ROF, MOF, Resolución, etc. para el caso de empresas públicas válido tanto para Tesis, Trabajo de Investigación o Trabajo de Suficiencia Profesional). <small>* Nota: En el caso este formato se use como regularización o continuidad del trámite durante la coyuntura de emergencia - Covid19, se debe de omitir la "Vigencia de Poder" requerido para los informes de Suficiencia Profesional.</small>					
Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada. <input type="checkbox"/> Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o <input type="checkbox"/> Mencionar el nombre de la empresa.					
<div style="text-align: center;">  CONSTRUCTORA E INVERSIONES GOVAM S.A.C. <small>SEGUNDO REYNALDO GARCIA ALVAREZ</small> Firma y sello del Representante Legal ** DNI:40810663 </div>					
<small>**Este documento debe ser firmado por un representante inscrito en SUNAT y debe adjuntar una copia de su documento de identidad (DNI) para verificar la firma.</small>					
<small>El Egresado/Bachiller declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación, en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.</small>					
<div style="text-align: center;">  Firma del Egresado DNI: 46485525 </div>					
CÓDIGO DE DOCUMENTO	COR-F-REC-VAC-05.04	NÚMERO VERSIÓN	06	PÁGINA	Página 1 de 1
FECHA DE VIGENCIA	25/06/2020				

ANEXO 02 FUCHA RUC DE LA EMPRESA

Reporte de Ficha RUC

Lima, 09/02/2021

CONSTRUCTORA E INVERSIONES GOVAM S.A.C.
20539767861

Información General del Contribuyente	
Código y descripción de Tipo de Contribuyente	39 SOCIEDAD ANONIMA CERRADA
Fecha de Inscripción	31/07/2012
Fecha de Inicio de Actividades	01/08/2012
Estado del Contribuyente	ACTIVO
Dependencia SUNAT	0063 - I.R.LA LIBERTAD-MEPECO
Condición del Domicilio Fiscal	HABIDO
Emisor electrónico desde	10/05/2018
Comprobantes electrónicos	FACTURA (desde 10/05/2018)

Datos del Contribuyente	
Nombre Comercial	-
Tipo de Representación	-
Actividad Económica Principal	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
Actividad Económica Secundaria 1	- - -
Actividad Económica Secundaria 2	4390 - OTRAS ACTIVIDADES ESPECIALIZADAS DE CONSTRUCCIÓN
Sistema Emisión Comprobantes de Pago	MANUAL
Sistema de Contabilidad	MANUAL
Código de Profesión / Oficio	-
Actividad de Comercio Exterior	SIN ACTIVIDAD
Número Fax	-
Teléfono Fijo 1	-
Teléfono Fijo 2	-
Teléfono Móvil 1	- - 951097973
Teléfono Móvil 2	-
Correo Electrónico 1	govam.sac@hotmail.com
Correo Electrónico 2	-

Domicilio Fiscal	
Actividad Económica Principal	4100 - CONSTRUCCIÓN DE EDIFICIOS
Departamento	LA LIBERTAD
Provincia	TRUJILLO
Distrito	TRUJILLO
Tipo y Nombre Zona	URB. CHIMU
Tipo y Nombre Vía	CAL. LLANOS ZAPATA
Nro	-
Km	-

Página 1 de 4

www.sunat.gob.pe

Central de Consultas
Desde teléfonos fijos 0-801-12-100
Desde celulares (01)315-0730



Mz	L
Lote	9
Dpto	-
Interior	-
Otras Referencias	-
Condición del inmueble declarado como Domicilio Fiscal	OTROS.

Datos de la Persona Natural / Datos de la Empresa	
Fecha Inscripción RR.PP	26/07/2012
Número de Partida Registral	11196314
Tomo/Ficha	-
Folio	-
Asiento	-
Origen de la Entidad	NACIONAL
País de Origen	-

Registro de Tributos Afectos				
Tributo	Afecto desde	Exoneración		
		Marca de Exoneración	Desde	Hasta
IGV - OPER. INT. - CTA. PROPIA	01/08/2012	-	-	-
RENTA STA. CATEG. RETENCIONES	01/12/2013	-	-	-
RENTA - REGIMEN MYPE TRIBUTARIO	01/01/2017	-	-	-
ESSALUD SEG REGULAR TRABAJADOR	01/12/2013	-	-	-
SNP - LEY 19990	01/12/2013	-	-	-
SENCICO	01/08/2012	-	-	-

Representantes Legales					
Tipo y Número de Documento	Apellidos y Nombres	Cargo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Nro. Orden de Representación
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD 40810663	GARCIA ALVAREZ SEGUNDO REYNALDO	GERENTE GENERAL	11/03/1980	26/07/2012	-
	Dirección	Ublgeo	Teléfono	Correo	
	URB. CHIMU CAL. LLANOS ZAPATA Mz L' Lote 9	LA LIBERTAD TRUJILLO TRUJILLO	13 -	-	

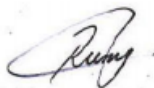


Otras Personas Vinculadas						
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vínculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD - 17932697	ACEVEDO VAELLA EDGAR	SOCIO	25/03/1963	26/07/2012	-	50.000000000
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		---	--	-		
	Pais de Residencia	Pais de Constitución				
	-	-				
Tipo y Nro.Doc.	Apellidos y Nombres	Vínculo	Fecha de Nacimiento	Fecha Desde	Origen	Porcentaje
DOC. NACIONAL DE IDENTIDAD - 40810663	GARCIA ALVAREZ SEGUNDO REYNALDO	SOCIO	11/03/1980	26/07/2012	-	50.000000000
	Dirección	Ubigeo	Teléfono	Correo		
		---	--	-		
	Pais de Residencia	Pais de Constitución				
	-	-				



Dependencia SUNAT: I.R.LA LIBERTAD-MEPECO
Fecha: 09/02/2021
Hora: 12:07

Página 4 de 4



Jefe del área de Servicios
SUNAT

Sr. Contribuyente, al solicitar el presente Reporte Electrónico, debe tener en cuenta lo siguiente:

- La información mostrada corresponde a lo registrado por usted a través de SUNAT Operaciones en Línea.
- El máximo de reportes a ser generados por día es TRES (03). A partir del 4to reporte, se toma el último reporte generado. La generación del reporte en el día siempre muestra los datos registrados hasta el día anterior.
- Es importante que, para efectos de mantenerlo informado sobre sus obligaciones y facilidades, actualice sus datos en el RUC, como correo electrónico, teléfono fijo y teléfono celular.
- Puede validar y visualizar el reporte electrónico generado a través del código QR ubicado en la parte inferior derecha del presente documento o colocando la siguiente dirección en la barra del navegador:

<https://www.sunat.gob.pe/cl-ti-itreporteec-visor/reporteeec/reportecertificado/descarga?doc=PeA8eJCLTvWCC06Zreu4K5fND7SCKNV65zYqUoOwRHFd0wkNh2cg29vo6xAGjKF8FKJfkJElov0hKswm50InHsl74txwZYTU5VUkG6NmYj8%3D>



ANEXO 03 FOTOS DE INVESTIGACION



ANEXO 04 FOTOS DE INVESTIGACION

